

Jak mobilizować do wydajnej pracy

OD PEWNEGO CZASU jednym z najbardziej dyskutowanych w ZKiMR tematów jest zakładowy system wynagradzania. W zasadzie nie ma zebrań, a już z całą pewnością rozmów dotyczących zakładu, by sprawa ta nie była poruszana. Nie dziwi mnie zainteresowanie tą najważniejszą obok efektywności pracy kwestią, a także to, że prawie każdy oczekuje od tego systemu czego innego. Zastanawia fakt, że tak słabe i rozproszone są głosy, nawołujące do całościowego rozwiązania problemu płac w zakładzie i stworzenia systemu motywacyjnego.

Mimo sporego rozproszenia, oczekiwania znacznej części pracowników można sprowadzić do stwierdzenia, że powinien to być system, który gwarantowałby zarobek w odpowiedniej wysokości. Każda próba uściślenia tego ogólnego sformułowania powoduje dożuczenie następnych, równie ogólnych i sloganowych argumentów. Dotyczą one sprawiedliwości społecznej, socjalizmu, jednakowych żądań i potrzeb, drożyzny, minimum socjalnego oraz wydajności pracy. Wszyscy uważają siebie za najważniejszych, najbardziej potrzebnych w zakładzie, a co za tym idzie, za tych, którzy powinni najwięcej zarabiać. Świadczą o tym przepychanki w umieszczaniu poszczególnych grup pracowniczych czy stanowisk pracy w wyższych szczeblach projektu systemu wynagradzania. Podejrzewam, że autorzy projektu nie mają w tym względzie przejrzystej koncepcji i w kolejnych wersjach systemu starają się zadość uczynić żądaniom poszczególnych grup, bacząc przy tym, aby w miarę możliwości dać wszystkim, a równocześnie, aby nie było zbyt dużych komińców płacowych.

Zdaję sobie sprawę z tego, że mierzenie efektów pracy nie należy do spraw łatwych. Wiem jednak, że ludzie coś w tym zakresie już wymyślili. Odwołam się do przytoczonych już argumentów zwolenników dawania wszystkim równo: sprawiedliwości i socjalizmu. Otóż jednym z praw socjalizmu jest podział dochodu według pracy. Oznacza to z jednej strony, że wołanie o to, aby wszyscy otrzymali jednakowo, jest sprawiedliwe, z drugiej zaś, że są prace niżej i wyżej płatne. Najogólniej mówiąc, im prostsza i bardziej powtarzalna praca, tym

niższa płaca, i odwrotnie, im więcej elementów twórczych w pracy, tym wyżej powinna być opłacana.

Dziwi mnie wysokie usytuowanie w hierarchii zawodów kowali. Przecież ich praca nie wymaga zbyt wielkich kwalifikacji, jest prosta. Biorąc pod uwagę to kryterium, kowali należałoby przenieść do szczebla niższego. Jednak pracują oni, co chcę szczególnie mocno podkreślić, w bardzo ciężkich, wręcz szkodliwych dla zdrowia warunkach. Uważam więc, że o ile ta część płacy kowali, która zależy od samej pracy, nie powinna być taka wysoka, o tyle dodatki w warunkach szkodliwych powinny być znaczne. Więcej kwalifikacji i umiejętności potrzeba w matrycowni, gdzie z kolei warunki pracy są niemal cieplarniane. Wysokie kwalifikacje muszą mieć także pracownicy działów remontowych i energetycznych, bo do prawidłowego wykonania swoich zadań potrzebują nie tylko dokumentacji, ale i wiedzy.

Zatem od czego powinna zależeć wysokość zarobków pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji? Uważam, że od stawki osobistego zaszczerowania oraz ilości wyprodukowanych jednostek o określonej jakości, natomiast stawka osobistego zaszczerowania przede wszystkim od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Chcę jednak zaznaczyć, że kwalifikacje, w odróżnieniu od doświadczenia, wcale nie muszą rosnać wraz z upływem lat pracy. Z kolei na każdą jednostkę wyrobu powinna być stosowana norma technicznie uzasadniona. Zwiększenie zarobków widzę więc przez podnoszenie kwalifikacji i przechodzenie do pracy bardziej odpowiedzialnej oraz przez stosowanie akordu progresywnego, w którym za jednostki wyrobów wykonane w ilości ponad dzienną normę stosuje się wyższe przeliczniki. Taki właśnie system jest moim zdaniem systemem motywacyjnym, bowiem wysokość zarobków zależy wyłącznie od pracownika. Zakładam przy tym rytmiczne dostawy materiałów i dobrą organizację pracy, którą muszą zapewnić właściwe służby i kadra techniczno-inżynierska. Chcę tutaj dodać, że system motywacyjny dotyczący tzw. umysłowych, powinien premiować, jako jeden z elementów, inicjatywę i przedsiębiorczość, gotowość do podej-

mowania decyzji i przymowania odpowiedzialności.

Akord progresywny, który uruchamia aktywny stosunek do pracy, jest szczególnie przydatny tam, gdzie z jednej strony łatwo można policzyć efekty pracy, a więc w bezpośredniej produkcji, z drugiej zaś, gdy zależy nam na ilościowych rezultatach. Nie ma tutaj znaczenia, czy będzie to akord indywidualny czy zespołowy. Ważne jest, aby był powiązany z jakością. Zatem kierownictwo zakładu powinno być zainteresowane jego wprowadzeniem. Stosowanie zaś norm technicznie uzasadnionych, co uważam za warunek podstawowy, gwarantuje, że nie będzie pracy lepszej i gorszej, z czym teraz tak często można się spotkać. Obecna atrakcyjność niektórych prac jest bowiem w istocie efektem wymuszania takich czasów, aby „wyjść na swoje”.

W przypadku pracowników zatrudnionych w przygotowaniu produkcji lub utrzymaniu ruchu, powinny być stosowane czasowe systemy płac. Dlatego, że po pierwsze, chodzi nam przede wszystkim o jakość pracy i jakość produkcji, a po drugie, wzrost wydajności pracy tych pracowników tylko w stosunkowo niewielkim stopniu zależy od nich samych. Tutaj bardzo duży wpływ na wydajność pracy ma techniczne uzbrojenie ich warsztatów pracy. Niemniej i tu widzę możliwość pewnego normowania pracy, określania pracochłonności niektórych, zwłaszcza powtarzalnych czynności, przez stosowanie norm statystycznych. Pracownicy zatrudnieni w systemie wynagradzania również mieliby możliwość zwiększenia zarobków. Stworzyć ją może bardzo wyraźne premiowanie jakości pracy oraz zwiększenie jej wydajności poprzez lepszą organizację na stanowiskach roboczych. Inną z możliwości, podnoszącą płace w stopniu najwyższym, byłoby podwyższenie kwalifikacji, szczególnie potrzebnych zakładowi. Wtedy jednak przedsiębiorstwo musi określić te specjalności.

Skoro system wynagradzania ma mieć charakter motywacyjny, integralną jego częścią musi być taryfikator kwalifikacyjny i regulamin szeroko pojętego awansowania pracowników, zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych. Uważam

c.d. na str. 4



przeгляд fabryczny



Pismo Zalogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 2 (91) Rok XII
Luty 1985 r.

KONKURSI!

Poznajemy zabytki Jawora

Przez kilkanaście miesięcy na pierwszej stronie „PF” prezentowaliśmy zabytki architektoniczne naszego miasta. W tym numerze proponujemy czytelnikom udział w konkursie, organizowanym wspólnie z Towarzystwem Miłośników Jawora.

Wewnątrz numeru zamieściliśmy dziesięć charakterystycznych, zabytkowych fragmentów architektury. Rozwiązanie polegać będzie na odgadnięciu budowli, których owe fragmenty są częścią. Dla ułatwienia podajemy prawidłowe odpowiedzi, oczywiście, nie w kolejności zamieszczonych rysunków: wejście na dziedziniec zamkowy, renesansowe wejście do oddziału wymiany walut, renesansowa chrzcielnica, fragment statui posągu św. Marcina, zabytkowe wejście na kościelny chór, element renesansowego wejścia do kościoła św. Marcina, kościół zgromadzenia siostr Beginek, pałacyk zimowy miejskiego wielmoży (obecnie budynek mieszkalny), nieistniejące wejście do budynku nr 4 przy dawnej ul. Bolkowskiej oraz fragment gotyckiego tympanonu przedstawiającego św. Marcina na koniu ze stojącym obok żebrakiem.

Wśród czytelników, którzy prawidłowo połączą odpowiedzi z rysunkami, rozlosujemy dwie książki: „Historia sztuki w zarysie” Karola Estreichera, zaś wśród tych, którzy wezmą udział w konkursie — 10 egzemplarzy książki Jana Rybotyckiego pt. „Jawor od zarania dziejów...”

Rozwiązania należy nadsyłać do redakcji „PF” w terminie do 25 marca br.

W MARCU WYBORY

Rada Pracownicza kończy dwuletnią kadencję

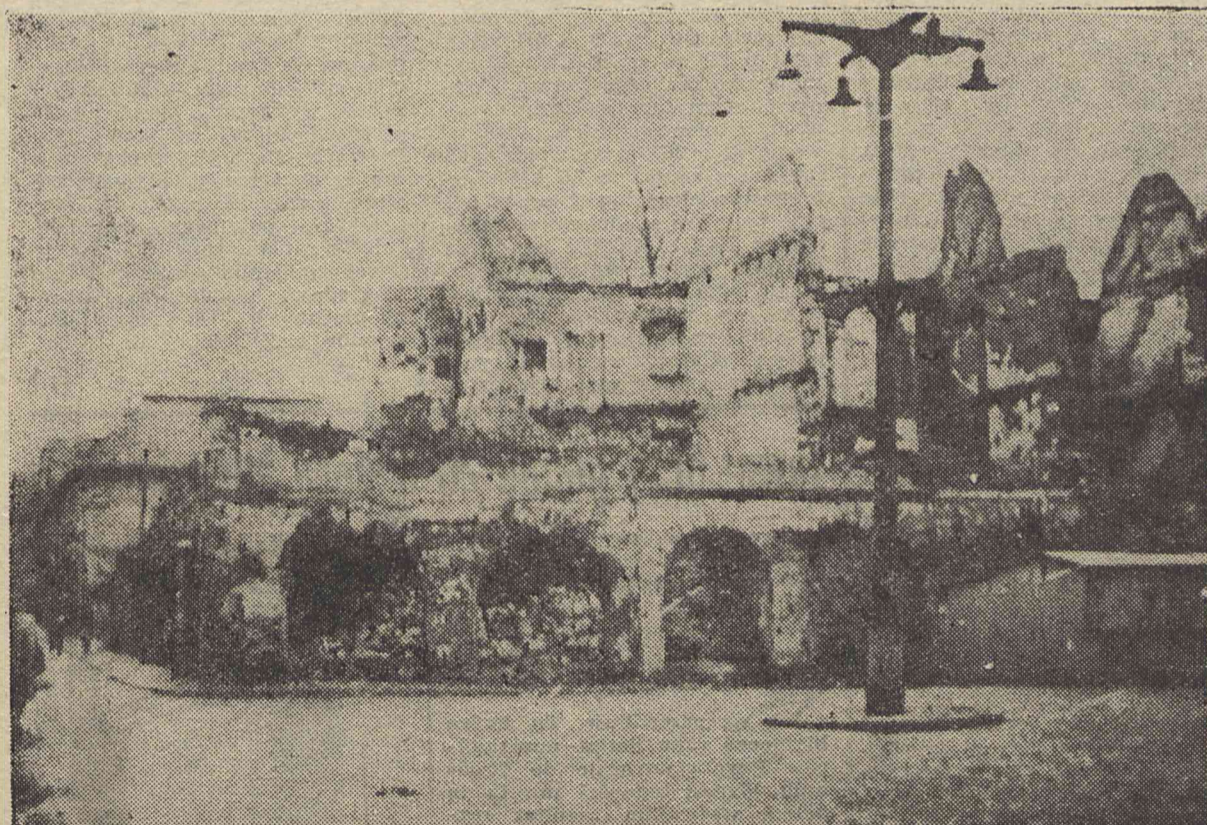
18 KWIECZNIA 1983 r. rozpoczęła działalność Rada Pracownicza ZKiMR i przez prawie dwa lata, wspólnie z dyrektorem, decydowała o zasadniczych kierunkach działalności przedsiębiorstwa. Zastąpiła sytuację niełatwą, rozgrzebane inwestycje w starej części zakładu, liczne niedostatki w bazie socjalno-bytowej, nadmierną płynność kadr spowodowaną niskimi płacami i długim okresem wyczekiwania na mieszkanie... Dodatkową komplikację stanowiły nie zawsze właściwe stosunki międzyludzkie, odziedziczone po trudnych miesiącach stanu wojennego i wydarzeniach sierpniowych.

Piętnaście osób, które podjęły się reprezentować interesy załogi i przedsiębiorstwa w Radzie Pracowniczej, przekazała pałeczkę

swoim następcom. Dwuletni okres działalności zamykają liczbę ponad czterdziestu kilkugodzinnych posiedzeń, w czasie których rozpatrzyli prawie 120 konkretnych problemów i spraw związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Przypomnijmy je pokrótce, ponieważ działaniom Rady nie towarzyszyła kampania reklamowa i wiele z nich mogło ująć uwagę załogi.

Już podczas drugiego posiedzenia Rada Pracownicza, wspólnie ze związkowcami, ustaliła hierarchię potrzeb załogi. Przyjęto, że najważniejsze zadania, które stoją przed organami samorządu i kierownictwem, to: poprawa warunków pracy i socjalno-bytowych załogi, dynamiczny rozwój załogi, dynamiczny rozwój budo-

c.d. na str. 2



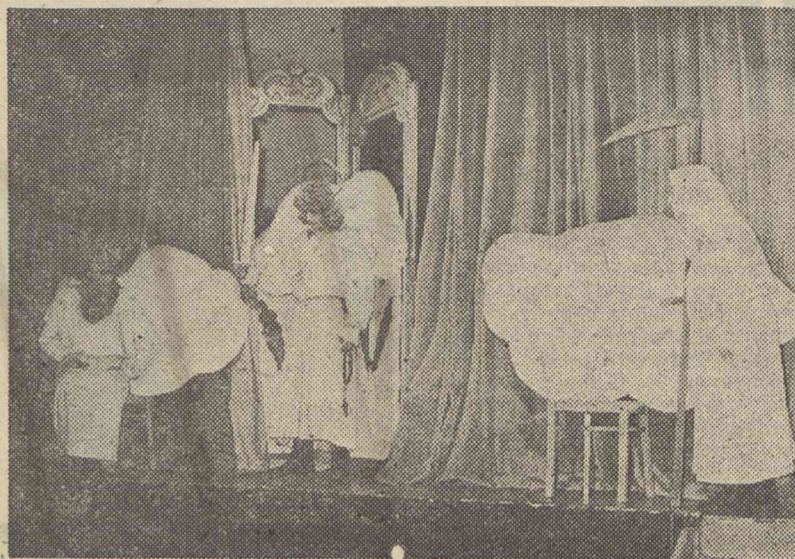
12 lutego 1945 roku wojska radzieckie wyzwoliły Jawor. W naszym fotoreportażu na stronie 7 pt. „Czterdzieści lat temu...” przedstawiamy jaworski rynek w stanie, w jakim zastali go pierwsi osadnicy. Publikując te zdjęcia dajemy naszym czytelnikom możliwość poznania, jak w ciągu minionych 40 lat zostały zaleczone wojenne rany
REPR. ZDJĘĆ: J. STELCZYK

Po kilku latach znów premiera

Z początkiem ubiegłego roku, po siedmiu latach przerwy, przy Jaworskim Ośrodku Kultury reaktywował swą działalność amatorski zespół teatralny „CERTA”, skupiający przede wszystkim uczniów Liceum Ogólnokształcącego w Jaworze. Stało się to za sprawą DANUTY RYBICKIEJ — emerytowanej pracownicy JOK, która wkrótce po zawiązaniu zespołu rozpoczęła próby, przygotowując do wystawienia sztukę Witolda Wandurskiego pt. „Śmierć na gruszy”.

Początki były trudne. Trupa teatralna kilka razy zmieniała swój skład, wreszcie, aby po paru miesiącach ustabilizować się kadrowo. Stanowi ona dziś dobrze rozumiejący się i zgrany zespół młodych adeptów sztuki teatralnej, a nade wszystko grono przyjaciół i kolegów.

Premiera sztuki odbyła się 24 stycznia br. w sali teatralnej Jaworskiego Ośrodka Kultury, stanowiąc ważne wydarzenie kulturalne w mieście. Na przedstawienie przybył prawie komplet widzów (ponad 250 osób), rekrutujących się spośród rodziców,



bliskich i znajomych, pedagogów, przyjaciół i kolegów oraz przedstawicieli władz miejskich, organizacji społecznych i działaczy kultury.

Młodzi aktorzy stanęli, na wysokości niełatwego przecież zadania — pierwszego występu

przed tak liczną publicznością. Owacjom i gratulacjom nie było końca. Obecnie czekają ich spektakle popremierowe przed publicznością dorosłą i własną — szkolną. Ponadto planują również wystawienie tej sztuki w pobliskich miejscowościach.

Na szczególne podkreślenie zasługuje pomoc, jaką uzyskał JOK od dyrekcji Teatru Dramatycznego w Legnicy i osobiście od jego szefa TADEUSZA MASOJCIA. W pracowni plastycznej tej placówki wykonane zostały wszystkie dekoracje. Legnicki teatr wypożyczył też część niezbędnych strojów, których uszyte w normalnych warunkach byłoby niemożliwe.

Sztukę wyreżyserowała DANUTA RYBICKA, scenografię wykonał zespół pod kierownictwem KAROLA KUBIAKA, dźwięk i światło zapewnił ZDZISŁAW BAGIŃSKI, a inspicjentem była ANNA ŚWIATŁOWICZ.

Na zdjęciach fragment sztuki: od lewej PIOTR PACAK, JAROSŁAW BILIŃSKI i ELŻBIETA WOLAK oraz część widowni.

Fot. Jan Stelczyk



Rada Pracownicza kończy dwuletnią kadencję

c.d. ze str. 1

wnictwa mieszkaniowego, usprawnienie działalności służb przygotowania produkcji i utrzymania ruchu i wreszcie wdrożenie nowego, motywacyjnego systemu płac.

Kolejne posiedzenia Rady poświęcone były porządkowaniu obowiązków w zakładzie norm prawnych i ustanawianiu nowych aktów, niezbędnych w zmienionych warunkach ekonomicznych. Powstają wtedy regulaminy, określające szczegółowo zasady rozdania mieszkań, udzielania pożyczek z funduszu mieszkaniowego, podziału wczasów, nagród z zysku, czyli tzw. czernastki, korzystania z Klubu Technika oraz niezwykle ważny regulamin pracy...

Wiele czasu poświęcono w okresie minionych dwóch lat sprawom tak istotnym dla załogi, jak pracownicze ogrody działkowe i budownictwo jednorodzinne. Uchwaly Rady dotyczyły konkretnej pomocy finansowej, zezwoleń na korzystanie z maszyn i urządzeń oraz surowca odzyskanego

z wyburzonych fabrycznych budowli.

Ustępująca Rada Pracownicza podjęła także decyzję, która wyznacza kierunek rozwoju zakładu w najbliższych latach. Uznała za celowe kontynuowanie rozpoczętych przed kilku laty inwestycji modernizacyjnych w starej części fabryki oraz dokończenie budowy „biurowca”. Postanowiła wyasygnować niemałe sumy na rozwój bazy wczasowej i poprawę standardu wypoczynku. Wyraziła opinię o konieczności sprzedaży niewykorzystywanego ośrodka w Słupie, ponieważ koszty utrzymania były wysokie, a szanse na rychłe uruchomienie niewielkie.

Tak przedstawia się bilans działalności wybranej przed prawie dwoma laty Rady Pracowniczej ZKiMR. Nie ma w nim fajerwerków, akcji obliczonych na tani poklask. Było natomiast dużo pracy, na pozór niezbyt efektywnej, ale koniecznej dla funkcjonowania zakładu. Pochłonęła dużo czasu. Stąd może zabrakło go na doprowadzenie do końca tych zadań, jakie Rada przyjęła na początku swojej kadencji. Czy jednak były one naprawdę możliwe do zrealizowania w ciągu dwóch lat? Należy je chyba uznać za swego rodzaju wycieczne działania w przyszłość, zaś to wszystko, co rozpoczęto w tym czasie realizować — za solidną podstawę do działań dla nowej Rady.

18 marca br., więc na miesiąc przed upływem kadencji, pracownicy ZKiMR przystąpią do wyborów swoich przedstawicieli do organów samorządu. Przypominamy więc najbardziej istotne sformułowania, zawarte w ordynacji wyborczej.

Wybory organizuje komisja powołana przez Zebranie Delegatów spośród wyborców. Ustala ona liczbę okręgów wyborczych,

listy wyborców oraz organizuje zebrania okręgowe, podczas których będą wyłaniany kandydaci. W ordynacji zapisano, iż bierne prawo wyborcze przysługuje wszystkim pracownikom, zatrudnionym co najmniej na pół etatu, za wyjątkiem dyrektora ZKiMR, jego zastępców, głównego księgowego, radcy prawnego i osób oddelegowanych do pracy poza przedsiębiorstwem na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Ponadto do Rady Pracowniczej mogą kandydować tylko osoby, które przepracowały w ZKiMR co najmniej 24 miesiące.

Do ważności okręgowego zebrania wymagana jest obecność więcej niż połowy uprawnionych do głosowania. Każdy pracownik ma prawo zgłaszania kandydatów. O wejściu na miejsce mandatowe decyduje kwalifikowana większość głosów (50% plus 1). W przypadku gdy żaden z kandydatów nie spełni tego wymogu, wybory są powtarzane po ponownym, jawnym przegłosowaniu dotychczasowego składu kandydatów. Jeżeli w drugiej turze nie zostaną obsadzone wszystkie mandatowe miejsca, przeprowadzana jest trzecia tura, przy czym głosuje się tylko na tych kandydatów, którzy w poprzednich głosowaniach otrzymali w sumie co najmniej 50 proc. ważnych głosów. Wybory uznaje się za zakończone po trzech turach, bez względu na ilość obsadzonych mandatów. W tym przypadku o wejściu na miejsce mandatowe decyduje zwykła większość sumy głosów uzyskanych w trzech turach. Wybory danej tury uznaje się za ważne, jeżeli wzięła w nich udział przynajmniej połowa pracowników uprawnionych do głosowania w określonym okręgu.

Przypominamy jeszcze, że głosowanie odbywa się przy pomocy specjalnych kart, przy czym głos jest ważny wówczas, gdy na karcie pozostawiono liczbę kandydatów równą ilości miejsc mandatowych lub od niej mniejszą.

(r.)



● Jakże odkuwki produkują ZKiMR i dla kogo, dowiedzieć się można z katalogu, którego 3-tysięczny nakład pojawił się w zakładzie w pierwszej połowie lutego. Katalog opracował L. BURAWSKI, pracownik Działu Głównego Kuźnika, a wydrukowały Wrocławskie Zakłady Graficzne. Jest to pierwsza i chyba dość udana próba autokreacji. Szkoda, że tylko na krajowych rynkach, gdyż wszystkie za-

warte w Katalogu informacje wydrukowane w jednym języku.

● 8 lutego br. odbyło się w KTiR plenarne posiedzenie KZ PZPR. Podczas obrad dyskutowano na temat sytuacji społecznej, gospodarczej i politycznej zakładu w świetle zadań przyjętych na 1985 rok oraz przyjęło materiały na Zakładową Konferencję Sprawozdawczą PZPR.

● 12 lutego odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze zakładowego ogniva PRON. Wybrano nowe władze. Przewodniczącym wybrany został J. Gołbiewicz.

● 13 lutego minęło 40 lat od dnia zwolnienia Jawora przez armię radziecką. Z tej okazji odbył się uroczysty capstrzyk połączony ze składaniem wieńców i kwiatów na cmentarzu — pomniku żołnierzy radzieckich i żołnierza polskiego. W kinie „Jubilat” odbyła się uroczysta akademia, podczas której wręczono sztandar Miejskiej Radzie Narodowej, ufundowany przez społeczność miasta.

Janusz Agdan i sekretarzem KM PZPR

W początkach stycznia br. Komitet Wojewódzki PZPR w Legnicy powierzył funkcję sekretarza organizacyjnego JERZEMU RADZIO. Był to dowód uznania dla jego dotychczasowej działalności w jaworskim środowisku.

W związku z tym wydarzeniem 1 lutego br. obradował Komitet

Miejski partii. W trakcie plenarnego posiedzenia dokonano wyboru nowych władz KMPZPR. Na czele jaworskiej organizacji stanął dotychczasowy drugi sekretarz były pracownik ZKiMR, do dzisiaj związany z zakładem, JANUSZ AGDAN. Serdecznie gratulujemy.

Bajkowe seanse w Klubie Technika

W pierwszych dniach lutego Klub Technika zorganizował ciekawą imprezę dla najmłodszych. Bajki cieszą się wśród dzieci zawsze ogromnym powodzeniem. W ciągu dwóch dni odbyło się aż 6 bajkowych seansów, dwa przed południem (godz. 10 i 11) oraz jeden po południu (godz. 17). Na każdym frekwencja dopisała. Bogaty zestaw bajek wypożyczonych w FilMOTEce w Legnicy mogły obejrzeć wszystkie chętne dzieci. Były także liczne grupy zorganizowane. Klubową projekcję obejrzały maluchy ze wszystkich jaworskich przedszkoli, a także star-

sze, korzystające akurat z ferii zimowych. Repertuar uwzględniał bowiem różny przedział wiekowy.

W odróżnieniu od kinowych poranków impreza miała charakter darmowy. Wszystkie koszty (niezbyt wprawdzie wysokie) zostały pokryte z zakładowego funduszu socjalnego. Ponieważ impreza „chwyciła”, kierownictwo Klubu zamierza nadać jej charakter stały. Podobne bajkowe projekcje, oczywiście, za każdym razem innych filmów, odbywać się będą przynajmniej raz w miesiącu. Widzów z pewnością nie zabraknie.

Więcej maszyn i odkuwek

5 lutego br. dyrektor ZKiMR zapoznał Radę Pracowniczą z projektem planu produkcji na rok bieżący. Zakłada on wzrost wartości sprzedaży o 7,4 proc. w porównaniu do roku ubiegłego.

Przyjęto m.in. zwiększenie produkcji obsypników ciągnikowych P-431 o 182 sztuki, tj. o 2,2 proc., zaś pielników P-430 o 241 sztuk czyli o 8,3 proc. Rolnicy otrzymają również więcej poszukiwanych rozdrabniaczy uniwersalnych. Zaplanowano np. zmontowanie aż o 36,2 proc. więcej tych maszyn z silnikiem 7,5 kW. Natomiast o niespełna 1 proc. będzie mniejsza produkcja rozdrabniaczy H-151. ZKiMR ograniczą również wytwarzanie popularnych „bąków” z silnikiem 5,5 kW w związku ze spadkiem zapotrzebowania na ten rodzaj rozdrabniacza. Właścicielom małych gospodarstw zakład zaoferuje nato-

miast pewną ilość małych tego typu maszyn z silnikiem na prąd jednofazowy o napięciu 220 Volt. Wyprodukuje także o 100 szt. więcej wieloraków ciągnikowych P-705.

W planie na bieżący rok zakłada się ponad 12-procentowy wzrost produkcji podstawowego artykułu eksportowego ZKiMR, a mianowicie tzw. kohnierzy. W sumie zaś odkuwek matrycowych kuźnia wytworzy i sprzeda o 4,9 proc. więcej niż w 1984 roku. Poważnie, bo o 13,7 proc., wzrośnie także sprzedaż odkuwek odbiorcom zagranicznym.

Jak nas poinformowano, osiągnięcie zaplanowanej 7,4-procentowej dynamiki produkcji jest niezbędnym warunkiem realizacji planowych i socjalnych programów w ZKiMR.

(r.)

Jawor liczy ponad 20 tysięcy mieszkańców

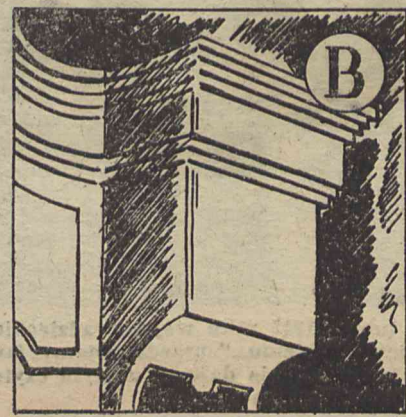
Jawor przekroczył w pierwszym półroczu 1984 roku liczbę 20 tysięcy mieszkańców. Jak wynika z danych statystycznych, 30 czerwca ub. roku miasto zamieszkiwało 20 077 osób, natomiast w końcu grudnia ub. roku — 20 272.

Jak się przewiduje, do końca bieżącego roku liczba mieszkańców Jawora wzrośnie do 20 556 osób. Wzrost ludności miasta to przede wszystkim rezultat rozwoju przemysłu i wzmoczonego w ostatnich latach tempa budownictwa mieszkaniowego.

(z)



2 • Przegląd Fabryczny



SIMP w zakładzie: podnieść rangę organizacji

TRZYKROTNE przyszło członkom zakładowego koła SIMP zbierać się na pierwszym tegorocznym zebraniu, otwierającym działalność organizacji. Dwa poprzednie nie odbyły się z powodu niedostatecznej frekwencji. Spośród 100 członków w wyznaczonych terminach zjawilo się za ledwie kilkunastu. Podobna sytuacja zdarzała się wcześniej bardzo często. Wiele zebrań przybierało charakter „nieoficjalnych” spotkań dyskusyjnych, podczas których można było jedynie wymienić poglądy, bez prawa podejmowania prawomocnych uchwał. Statut organizacji wymaga bowiem obecności przynajmniej 50 proc. członków plus jeden.

Nie więc dziwnego, że problem ten, który ma podstawowe znaczenie dla właściwej pracy organizacji, umieszczono na pierwszym miejscu porządku zebrania. Simpownicy musieli rozstrzygnąć kwestię: czy wprowadzić poprawkę do statutu i ogłaszać od razu dwa terminy zebrania, czy też zostawić obecnie obowiązujące zasady. Jeśli tak, to trzeba zastrzyć rygory dyscypliny organizacyjnej wobec członków nie biorących czynnego udziału w życiu koła, systematycznie opuszczających zebrania, aż do prawa skreślenia z listy członków włącznie. Większością głosów przyjęto pierwszy wariant. W praktyce oznacza to, że w drugim terminie, np. 30 minut po wyzna-

czonej godzinie zebrania, bez względu na frekwencję, wszystkie podjęte uchwały będą miały moc prawną. Tak więc dotychczasowy dylemat, czy rozchodzić się do domów, czy czekać do uzupełnienia kworum, został ostatecznie i jednoznacznie rozstrzygnięty. Wybrano chyba słuszne rozwiązanie, mając na uwadze głównie członków aktywnie uczestniczących w zebraniach. Ich czas nie powinien iść na marne. Rozstrzygnięcie to postawi teraz wszystkich, do tej pory biernych członków SIMP wobec alternatywy: zrezygnować z prawa wpływu na działalność organizacji i posłusznie wykonywać to, co postanowią inni (nawet garstka obecnych na zebraniu), czy też skorzystać z tego prawa i przychodząc na zebrania. Znanie bowiem przysłówie mówi: „nieobecni nie mają racji”.

Drugim co do ważności tematem zebrania, choć trzecim w kolejności, był plan pracy zakładowego koła SIMP na 1985 rok. Propozycje zamierzeń SIMP-u przedstawił jego przewodniczący P. WĄTRUCKI. Podkreślił on, że głównym celem stowarzyszenia jest odbudowa rangi stowarzyszenia w zakładzie. SIMP nie może dłużej pozostawać na uboczu życia społeczno-gospodarczego, w cieniu innych organizacji. Inżynierowie i technicy muszą być bardziej widoczni niż dotychczas. Mówił o tym również zaproszony na zebranie zastępca dyrektora d.s. technicznych A. O-

LECH, także członek SIMP, w przeszłości wieloletni jego przewodniczący. Podniesienie prestiżu organizacji wymaga przede wszystkim większej sprawności, operatywności i skuteczności w działaniu. SIMP nie potrafi „wygrzywać” dla siebie wielu wartościowych dokonań, zarówno całej organizacji, jak i pojedynczych członków. Potrafią to inne organizacje i dlatego głośno o nich w zakładzie. „Mnie, jako zastępcę dyrektora d.s. technicznych, szczególnie zależy na tym, żeby organizacja inżynierów i techników była silna i prężna. Zależy mi na jak najszerzej współpracy z nimi. Współpraca ta może i powinna przynieść wymierne korzyści przedsiębiorstwu, a także organizacji i poszczególnym jej członkom”.

Ważne miejsce w planie pracy SIMP zajmuje działalność jego członków w zespołach problemowych. Podczas zebrania powołano następujące zespoły: d.s. społecznych inżynierów i techników, d.s. specjalizacji zawodowej, d.s. adaptacji zawodowej, d.s. oceny stopnia wdrożeń i projektów racjonalizatorskich, d.s. technicznych (na wniosek dyrektora A. Olecha) i d.s. przewodników wycieczek zwiedzających zakład. Wybory przeprowadzono natomiast tylko do pierwszego zespołu, w którego skład weszli: M. JANCZEWSKI, L. TYMOCZKO, St. MYTYCH, Z. KASPERKIEWICZ.

W stosunku do pozostałych zespołów przyjęto zasadę, że członkowie sami zadeklarują się, w jakim chcieliby pracować.

Szczególna rola przypadnie zespołowi d.s. społecznych. SIMP zamierza bowiem skuteczniej niż

do tej pory walczyć o interesy swoich członków. Obok kontynuowania działań kontrolujących wdrażanie nowego systemu wynagradzania postanowiono co 6 miesięcy analizować sytuację socjalną, poziom płac oraz stan zatrudnienia inżynierów i techników w zakładzie. Aktualna sytuacja tego środowiska jest pod tym względem daleka od zadowalającej. Simpownicy dawali zresztą wielokrotnie wyraz swego niezadowolenia z warunków placowych. Przedstawiane jednak wcześniej propozycje dotyczące uregulowania zasad wynagradzania inżynierów i techników pozostały bez echa. Do dziś nie wiadomo, jak zostały ocenione.

Zarząd koła zamierza ponadto, przynajmniej raz w kwartale, organizować odczyty i prelekcje o nowych technikach i technologiach, możliwych do zastosowania w ZKiMR. Przewidziane są 3 wycieczki techniczne, w tym jedna na Międzynarodowe Targi Poznańskie, oraz liczne imprezy towarzyskie. Korzystając z doświadczeń mistrzów, postanowiono zorganizować bal technika. Pozytywnie zaakceptowano propozycję udziału koła wspólnie z KTiR, w obchodach Legnickich Dni Techniki, jak również nawiązania ściślejszej współpracy z organizacjami działającymi w zakładzie, np. NOT, PTE, SEP czy KTiR. Współpracę techniczną postanowiono rozszerzyć również na podobne organizacje w krajach socjalistycznych.

Większością głosów zgłoszono akces zakładowego koła SIMP do PRON jako członka zbiorowego.

Michał Lenkiewicz

Nagroda z zysku w kwietniu

Termin ten zapewne wyda się bardzo odległym, zwłaszcza przy porównaniu z ubiegłorocznym. Przypomnijmy, że nagroda z zysku za 1983 rok została wypłacona w lutym 1984 r. Dlaczego zatem tym razem nie może być podobnie? Otóż jest to kwestia całkowicie niezależna od przedsiębiorstwa, albowiem regulują ją nowe, obowiązujące przy wypłacie nagrody z zysku za ubiegły rok przepisy. W 1984 roku można było wypłacić „14” bez badania bilansu, w tym roku już nie. Stąd opóźnienie.

Badanie bilansu przedsiębiorstwa przez biegłego księgowego, wyznaczonego przez Izbę Skarbową w Legnicy, rozpocznie się prawdopodobnie w pierwszej dekadzie marca. Czynności z tym związane potrwać około miesiąca. Tak więc w kwietniu nagroda z zysku zostanie wypłacona. Jej wysokość, podobnie jak przed rokiem, wyniesie 8,50% rocznego wynagrodzenia pracownika, przy uwzględnieniu składników wyszczególnionych w regulaminie podziału nagrody.

Mamy nadzieję, że wyjaśnienie to — oparte na informacji zastępcy dyr. d.s. ekonomicznych E. CEZARA — zadowoli, a przede wszystkim uspokoi bardziej niecierpliwych pracowników ZKiMR.

Osiedlowy samorząd działa!

Gdy w grudniu ub. r. mieszkańcy fabrycznego osiedla wybrali wreszcie swój samorząd, wielu powątpiewało w sens tej akcji. Zobaczycie, mówili, pozostanie to tylko na papierze. Była już przecież rada mieszkańców i nic nie zdziałała. To samo będzie i teraz, prorokowali.

Jakby na przekór temu, już w kilka dni po ukonstytuowaniu się, komitet osiedlowy rozpoczął konkretną działalność. Zgodnie z przyjętym planem pracy przeprowadził na wstępie kontrolę książecek opłat czynszowych, książecek z wkładem na mieszkania spółdzielcze oraz opłat rejestracyjnych za posiadanie psów. Przy okazji niejako dokonano lustracji poszczególnych bloków pod kątem wykorzystywania lokali zgodnie z ich przeznaczeniem. Co prawda, akcja ta spotkała się z różnymi opiniami ze strony lokatorów, ale początek został zrobiony. Członkowie samorządu zaznaczyli swoją obecność w osiedlu.

Co zamierzają robić dalej? Przede wszystkim chcą zorganizować systematyczne dyżury, w czasie których będą przyjmowali uwagi i postulaty mieszkańców. O terminie i miejscu już wkrótce poinformują na tablicach ogłoszeń. Na kolejnych zebraniach chcą zastanowić się, wspólnie z administracją, nad usunięciem bolączek osiedlowych. Ot, choćby sprawą braku miejsca zabaw dla dzieci. Myślą o urządzeniu go przy pomocy mieszkańców, w czynnie społecznym. Czy to się uda? Przekonamy się na wiosnę.

notował: (r)

(r.)

Ludzie i ich sprawy

Krzysztof Bursztynowicz: „Spodziewałem się większego nawału pracy”

TRAFIŁ DO ZKiMR w początkach listopada 1983 r. W czasie studiów na politechnice (specjalność: obróbka plastyczna) podpisał umowę o stypendium fundowanym, skuszony obietnicami wizjami przyszłej pracy, roztaczanymi przez przedstawiciela zakładu. Zachęcająco brzmiały zwłaszcza obietnice szybkiego otrzymania mieszkania...

Pracę rozpoczął w Dziale Głównego Kuznika. Na „stażu” powierzano mu do wykonania czynności proste, pomocnicze, niezbędne do opracowania kart technologicznych. Po upływie półtora miesiąca otrzymał wezwanie do odbycia służby wojskowej w Szkole Podchorążych Rezerwy. Rozstał się więc z zakładem na okres dwunastu miesięcy.

Pod koniec służby przyjechał do Jawora, aby zawiadomić o swoim powrocie do ZKiMR za kilkanaście dni. Owszem, przyjęto go życzliwie, odnotowano informację m.in. w fabrycznym hotelu, gdzie mieszkał przed wojskiem. Odjechał więc spokojny, że nie spotkają go żadne niespodzianki, że czekają... Niestety, mocno się pomylił.

Po przyjeździe dowiedział się ze zdumieniem, że nie ma dla niego miejsca w fabrycznym hotelu. Po interwencjach skierowano go do hotelu miejskiego na koszt ZKiMR. Było to rozwiązanie doraźne, jak go poinformowano, w związku z czym powinien dowiadywać się o wolne miejsce. Po kilku dniach oraz jednym fałszywym alarmie przeprowadził się w końcu do baru przy ulicy Piastowskiej. Otrzymał tam w drodze wyjątku miejsce w pokoju jednoosobowym. Zrekompensowało mu to w pewnej mierze niezbyt wyszukane wyposażenie: zdezelowany tapczanik, szafa bez półek i innych „drobiazgów” niezbędnych do przechowywania odzieży, nocna szafeczka, stół i cztery krzesła, każde z innego kompletu, brak lampki, radia (w niektórych pokojach są radioodbiorniki jak zdążył zauważyć). W sumie nieciekawie.

Na szczęście, mówi, jest nadzieja na niezbyt odległą w czasie zmianę tej sytuacji. Obserwuje bowiem niezłe tempo budownictwa mieszkaniowego, realne wydają się więc, jak ocenia,

obietnice zakładowych władz, iż w ciągu roku otrzyma mieszkanie w fabrycznym osiedlu. No i na korzyść stypendystów zmieniły się ostatnio przepisy. To przeważałoby szalę za związaniem się z Jaworem na stałe.

Dzień pracy rozpoczyna o siódmej. To, co należy do jego obowiązków, polega na wykonywaniu dokumentacji konstrukcyjnej odkuwek, rzadziej oprzyrządowania. Właściwie nie jest potrzebna do tego wiedza inżynierska. Do przekopiowywania rysunku, wstawienia odpowiednich wymiarów, wystarczy — jak stwierdził — posiadanie kwalifikacji kreślarza, no, może początkującego technika. Rozumie, że



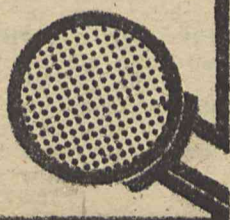
teoria wyniesiona ze studiów, nie poparta praktyczną znajomością tajników konstruowania, nie wystarczy do samodzielnej pracy koncepcyjnej w tym dziale. Nie może się jednak oprzeć wrażeniu, że w ten sposób marnowane są jakby jego kwalifikacje. Przy okazji mówi, że, podejmując tu pracę, spodziewał się większego nawału różnych zadań... A jest na ogół spokojnie, bez zrywów, nefrowości. Po prostu dzień płynie po dniu, jeden podobny do drugiego.

Kilka dni temu po raz pierwszy miał okazję poznać szefa pionu, w którym pracuje. Przy okazji zauważa, że opieka zakładu nad nim, nowo przyjętym pracownikiem, skończyła się w chwili dopełnienia formalności w Dziale Kadr. Trudności w pracy przewycięża dzięki pomocy kolegów i bezpośredniego przełożonego. Zdążył natomiast dość dobrze poznać szefa służby pracowniczej, a to przy okazji załatwiania spraw mieszkaniowych.

Nie widzi w ZKiMR perspektyw awansu, co stwierdził bez ogródek w rozmowie. Nie mam stosunków, układów — powiedział. Co najwyżej mam szansę awansu placowego. Można sobie jeszcze dorobić na projektach, wnioskach wynalazczych — dodał.

Czy w tej sytuacji zwiąże swój los z zakładem, który ufundował mu stypendium?

Co słycać sekretarzu?



W PRZEDSIĘBIORSTWIE trwają konsultacje zamierzeń gospodarczych na bieżący rok. Na temat przedstawianych przez dyrekcję planowanych wielkości produkcji wypowiedziała się już Rada Pracownicza, mówiono o tym również w czasie plenarnego posiedzenia Komitetu Zakładowego PZPR. O przedstawienie opinii zakładowej organizacji partyjnej poprosiliśmy sekretarza KZ PZPR ROMANA STĘPNIA.

„PF”: Zacznijmy od pytania, kto ową opinię opracował?

R.S.: Jest to opinia zespołu ekonomicznego, jaki działa przy

Ocena planu na 1985 rok

Komitecie Zakładowym. W jego skład wchodzi przedstawiciele różnych środowisk, a więc nie tylko fachowcy i ekonomiści. Dlatego oceny zespołu wyrażają raczej społeczną opinię na temat zjawisk ekonomicznych, niż stanowią specjalistyczne opracowania, ekspertyzy.

„PF”: Jaka jest wobec tego owa społeczna ocena planu na 1985 rok?

R.S.: Po wnikliwej analizie przedstawionych przez dyrekcję materiałów członkowie zespołu stwierdzili, że założone na bieżący rok wskaźniki produkcji i sprzedaży zapewniają osiągnięcie odpowiedniego zysku. Odpowiednio, to znaczy w takiej wysokości, że możliwe będzie sfinansowanie wszystkich zaplanowanych zamierzeń, jak np. wprowadzenie nowego systemu plac, rozwój budownictwa mieszkaniowego i bazy socjalno-bytowej, czy wreszcie dalsza poprawa warunków

pracy. Stąd bierze się przyjęta w planie stosunkowo wysoka, bo 7,4-procentowa dynamika produkcji. Pytanie tylko, czy w obecnych warunkach możliwe jest jej osiągnięcie...

„PF”: No, właśnie. Jak członkowie zespołu widzą realność takiego wzrostu produkcji?

R.S.: Długo i burzliwie dyskutowano nad niedomaganiami zakładowego mechanizmu. Podnoszono m.in. trudności materiałowe, narzędziowe, mówiono o kłopotach z utrzymaniem sprawności maszyn i urządzeń, o niedobrej atmosferze pracy, będącej wynikiem wadliwej polityki kadrowej i ciągnących się od prawie dwóch lat prac nad motywacyjnym systemem plac. Jeśli nie uporamy się z tymi sprawami, wątpliwe jest uzyskanie tak znacznego wzrostu produkcji.

„PF”: Krótko mówiąc, zespół ekonomiczny jest pesymistycznie

nastawiony do przyjętych założeń planu?

R.S.: Trudno być optymistą, kiedy obserwuje się niemrawe działania administracji zakładu. Weźmy taki przykład. Od kilku lat mówi się o konieczności poprawy organizacji pracy i, jak dotąd, niewiele w tej dziedzinie zrobiono. A przecież, w sytuacji braku rąk do pracy, jest to, obok postępu technicznego, jedyna możliwość podniesienia wydajności pracy. Z analizy zatrudnienia wynika, że w najbliższej przyszłości nie możemy liczyć na uzupełnienie luk kadrowych w wydziałach produkcyjnych. Jednocześnie np. kowale twierdzą, że są w stanie dać z siebie niewiele więcej, niż w minionym roku. Kierownictwo kuźni ocenia istniejące rezerwy wydajności co najwyżej na 2—3 punkty. Jak w tej sytuacji osiągnąć wzrost produkcji oduwek o 2 tysiące fon?

„PF”: Wiele można by chyba zrobić poprzez lepszą organizację pracy oraz szerokie wdrażanie wynalazków i rozwiązań racjonalizatorskich...

R.S.: Tak, ale pojęcia te nie mogą pozostać tylko hasłami. Niestety, w jaki sposób będzie to realizowane w praktyce, nie dowiedzieliśmy się z przedstawionego projektu planu. Stąd wzięły się pesymizm członków zespołu ekonomicznego. Dyrekcja obiecuje przedstawić w czasie Zakładowej Konferencji Sprawozdawczej PZPR cały pakiet konkretnych posunięć organizatorskich i technicznych, usprawniających pracę. Być może będzie to wreszcie to, na co czekamy...

„PF”: Dowiedzieliśmy się przed chwilą, że już za kilka dni odbędzie się konferencja sprawozdawcza zakładowej organizacji partyjnej...

R.S.: Tak, zakończyły się już zebrania w organizacjach oddziałowych. Na konferencji zakładowej odbędzie się coś w rodzaju podsumowania ich przebiegu i zgłoszonych wniosków. Spróbujemy też odpowiedzieć sobie na kilka pytań.

(r.)

Jaworskie zakłady w świetle danych Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego

JAKA JEST POZYCJA Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych wśród innych jaworskich zakładów pracy? Jak realizowane są przez nie plany produkcyjne, ile zarabiają ich załogi? Dane na ten temat udostępnił nam Wojewódzki Urząd Statystyczny w Legnicy.

Według sprawozdań WUS, sporządzonych w pierwszej połowie stycznia w oparciu o meldunki z zakładów pracy, ZKiMR osiągnęły w ubiegłym roku wartość sprzedaży swojej produkcji w kwocie 5.152 milionów złotych, najwyższą wśród przedsiębiorstw przemysłowych Jawora. Oznaczało to równocześnie uzyskanie dynamiki do 1983 roku rzędu 106,2 proc. Na drugim miejscu pod względem wielkości produkcji sprzedanej znalazła się Jaworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” z 2.597,4 mln zł. Według danych WUS zwiększyły swoją sprzedaż w porównaniu z poprzednim rokiem o 0,5 proc. Na trzecim miejscu ulokowała się Fabryka Wyrobów Metalowych z wartością sprzedaży 1.020,3 mln złotych, zwiększając ją w stosunku do 1983 roku o 13,8 proc. Na wzrost ten wpłynęło niewątpliwie częściowe rozpoczęcie produkcji w nowych halach przy ul. Wrocławskiej.

W grupie spółdzielni najwyższą sprzedażą produkcją może pochwalić się Spółdzielnia Inwalidów „Inprodus” — 404,1 mln złotych oraz 138,6 proc. dynamiki. Uzyskała więc najwyższy wzrost produkcji wśród wszystkich jednostek. Na drugim miejscu pod względem wielkości produkcji sprzedanej znalazła się Spółdzielnia „Pionier” z kwotą 213,3 mln zł. W ubiegłym roku jednak przeżyła krach, bo osiągnęła zaledwie 90,6 proc. poziomu sprzedaży z 1983 roku. Spółdzielnia Pracy im. Obrońców Pokoju uzyskała sprzedaż wartości 191 mln zł i 112,8 proc. dynamiki, natomiast Spółdzielnia „Ogniwo” — 139,3 mln zł sprzedaży i 115,6 proc. dynamiki.

ZKiMR zatrudniła w ubiegłym roku przeciętnie 2052 pracowników, FWM — 598, „Polenna” — 519, „Inprodus” — 480, Spółdzielnia im. Obrońców Pokoju — 228, „Ogniwo” — 161, a „Pionier” — 118. Liczbę załogi zwiększyły w porównaniu z 1983 rokiem: Spółdzielnia „Inprodus” o 11,6 proc., Fabryka Wyrobów Metalowych o 8,1 proc. Spółdzielnia im. Obrońców Pokoju o 6 proc., „Ogniwo” o 0,6 proc., a zmniejszyły do poziomu 93,2 proc. JZChG „Pollena”, do 95,9 proc. — Spółdzielnia „Pionier” i do 97,3 proc. — ZKiMR. Często jednak spadek ten był rezultatem braku kandydatów do podjęcia pracy.

Rezultatem zwiększenia produkcji sprzedanej i sytuacji w zatrudnieniu był wzrost lub spadek wydajności pracy. Najwyższą dynamikę osiągnęła w tej dziedzinie Spółdzielnia Inwalidów „Inprodus” — 123,9 proc., a następnie Spółdzielnia „Ogniwo” — 114,9 proc. ZKiMR znalazły się na trzecim miejscu ze wzrostem wydajności pracy do 109,1 proc. Kolejne pozycje zajęły: „Pollena” — 107,9 proc., Spółdzielnia im. Obrońców Pokoju — 106,4 proc., FWM — 105,3 proc., natomiast Spółdzielnia „Pionier” zanotowała spadek wydajności pracy do 94,4 proc.

Wszystkie omówione wcześniej elementy mają istotny wpływ na wysokość zarob-

ków. Najwyższe, przeciętne płace miesięczne osiągnęli w ubiegłym roku pracownicy ZKiMR. Wyniosły one 16.576 złotych i były wyższe w stosunku do osiągniętych w 1983 roku o 20,9 proc. Drugą pozycję zajmuje załoga „Pollena” z przeciętnymi zarobkami 16.151 złotych miesięcznie (wzrost o 12,2 proc.), na trzecim Spółdzielnia „Pionier” — 15.238 zł (wzrost tylko o 3,1 proc.), na czwartym Spółdzielnia „Inprodus” — 15.202 zł i najwyższy w Jaworze wzrost o 33,2 proc., na piątym Fabryka Wyrobów Metalowych z 13.435 zł i wzrostem o 6,6 proc., na szóstym Spółdzielnia im. Obrońców Pokoju z 12.635 zł (wzrost o 13,6 proc.), a na siódmym Spółdzielnia „Ogniwo” ze średnią, przeciętną, miesięczną płacą w wysokości 11.397 zł i wzrostem do roku poprzedniego o 10,9 proc.

I jeszcze parę zdań o Jaworskim Przedsiębiorstwie Budowlanym, działającym od kilku lat. Zatrudnia ono 346 osób, tj. o 68 proc. więcej niż w 1983 roku. Z liczy by na robotników produkcji podstawowej przypada 214 osób. Załoga JPB oddała w ubiegłym roku do użytku 234 mieszkania, czyli o 31,3 proc. więcej niż w roku poprzednim. Przeciętne miesięczne zarobki w tym przedsiębiorstwie ukształtowały się na poziomie 17.696 złotych i były wyższe, niż osiągnęte w przemyśle. Do poprzedniego roku wzrosły o 23,7 proc. JPB wciąż jest jednostką rozwijającą się, w związku z czym nadal zwiększa swoją działalność, której głównym zadaniem jest budowa mieszkań.

Na koniec jedno zasadnicze zastrzeżenie. Jak już wspomnieliśmy, dane WUS sporządzone zostały w pierwszej połowie stycznia br. w oparciu o wcześniejsze meldunki poszczególnych zakładów pracy. Późniejsze, kompletne podsumowania wprowadzają do nich pewne korekty. Także w odniesieniu do średnich płac nie obejmują one pełnych wypłat za pracę w 1984 roku, bo te dokonywane są w przedsiębiorstwach nawet z kilkutygodniowym opóźnieniem. Liczyły się więc tylko wynagrodzenia wypłacone w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia ub. roku. Wykazane przez nas średnie płace są więc nieco niższe od rzeczywistości osiągniętych za 1984 rok. Np. w ZKiMR według pełnych danych wyniosły one w ubiegłym roku, jak podajemy w innym miejscu „PF” — 17.250 złotych, zaś w grudniu były jeszcze wyższe, gdyż skutkowało wówczas podwyżki wprowadzane w ciągu całego roku. Odpowiednie korekty dotyczą także pozostałych jaworskich zakładów pracy.

W świetle powyższego przytoczone przez nas dane, uzyskane w Wojewódzkim Urzędzie Statystycznym w Legnicy, mają przede wszystkim pełną wartość porównywalną i świadczą o usytuowaniu ZKiMR w stosunku do pozostałych jaworskich zakładów pracy.

(z)

Jawor w 1985 roku

MIĘJSKA RADA NARODOWA zatwierdziła miejski plan roczny i budżet na 1985 rok. Przewiduje on dalszy rozwój przemysłu, handlu i usług, budownictwa mieszkaniowego i towarzyszącego oraz wiele innych przedsięwzięć, zmierzających do poprawy warunków życia mieszkańców Jawora.

W 1985 roku nastąpi dalszy rozwój produkcji przemysłowej. Najwyższy wzrost do ubiegłego roku przewidują Jaworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” — 110,5 proc. Na kolejnych miejscach znajdują się: Zakład „Foto-Pam” — 116,9 proc., Spółdzielnia „Inprodus” — 110 proc. oraz Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Wszystkie jednostki produkcyjne przewidują wzrost produkcji i sprzedaży, za wyjątkiem Cukrowni „Jawor”, która zakłada spadek do 98,9 proc. W ostatecznym wyniku jej produkcja zależeć będzie od uzyskanej przez rolnictwo wydajności buraków cukrowych.

W centrum zainteresowania mieszkańców Jawora znajdują się przede wszystkim sprawy budownictwa mieszkaniowego jako najbardziej istotne w rozwiązywaniu ich warunków bytowych. Tegoroczny plan przewiduje dalszą jego intensyfikację. W osiedlu Fabryczne Jaworska Spółdzielnia Mieszkaniowa otrzyma do swojej dyspozycji aż 9 budynków o 295 mieszkańach. Ich wykonawcą będzie Jaworskie Przedsiębiorstwo Budowlane. Ponadto Państwowy Ośrodek Maszynowy przekaże 28 mieszkań przy ul. 1 Maja, a Okręgowy Zakład Transportu i Maszyn Drogowych — 20 mieszkań przy ul. Poniatowskiego. Oba te domy budują wspomniane zakłady we własnym zakresie, zamieszkają w nich przede wszystkim pracownicy tych jednostek, przekazane zostaną jednak w administrację Spółdzielni Mieszkaniowej. W rezultacie budownictwo spółdzielcze wzbogaci się w tym roku o 343 mieszkania, z których część otrzymają także pracownicy ZKiMR.

Ponadto w tym roku 50 mieszkań zbudują Zakłady Kuziennicze, 12 — Cukrownia „Jawor”, a 2 mieszkania z adaptacji uzyska „Foto-Pam”. Efekty budownictwa zakładowego wyniosą więc 64 mieszkania. Przewiduje się też oddanie do użytku 24 domków jednorodzinnych oraz uzyskanie 7 mieszkań z adaptacji strychów. W rezultacie więc miasto powinno wzbogacić się w tym roku o 438 mieszkań.

Dość bogaty jest program budownictwa towarzyszącego. Przewiduje się zakończenie budowy Szkoły Podstawowej nr 7 w osiedlu Piastowskim. Dzięki temu otrzyma ona kolejne 12 izb lekcyjnych i zwiększy liczbę uczniów o około 300. Ponadto zakończy się w tym roku budowę przychodni zdrowia i tzw. punktu opieki nad dzieckiem w osiedlu Piastowskim, sali gimnastycznej przy Szkole Podstawowej nr 2, sali sportowej przy ul. Bolesława Chrobrego oraz zaplecza remontowo-konserwatorskiego Spółdzielni Mieszkaniowej w osiedlu Fabryczne.

Kontynuowane będą roboty przy zbrojeniu osiedli domków jednorodzinnych: Księcia Bolka I w zakresie dróg, chodników i oświetlenia, osiedla przy ul. Zachodniej — drogi, chodniki, instalacje wodo-

ciągowe, sanitarne i elektryczne oraz osiedla przy ul. Przyjaciół Zolnierza w zakresie sieci wodociągowej i elektrycznej. Wiadomość ta zainteresuje przede wszystkim tę część ZKiMR, która podjęła się rozwiązania swoich kłopotów mieszkaniowych we własnym zakresie.

Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej dysponuje 28,2 mln zł na remonty kapitalne budynków. Roboty te prowadzić będzie przede wszystkim przy pl. Wolności oraz ulicach Grunwaldzkiej, Starojaworskiej, Poniatowskiego i Dąbrowskiego. Na kapitalne remonty dróg i chodników PGKiM przeznaczy 22 mln zł. Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjno-Drogowych w Legnicy powinno zakończyć w tym roku układanie rurociągu wodnego do nowych ujęć wody w rejonie Paszowic do miasta. Kontynuowane będą prace nad dokumentacją na modernizację zakładu uzdatniania wody. Poczynania te powinny więc przybliżyć perspektywę poprawy zaopatrzenia miasta w wodę.

W dziedzinie handlu i usług warto odnotować przewidywane uruchomienie zakładu gastronomicznego w osiedlu Piastowskim, sklepu typu „delikatesy” czynnego do godz. 22 w Rynku już w pierwszym kwartale br., zakładu wyprawy skór futerkowych przy ul. Myśluborskiej oraz rozpoczęcie budowy dwóch pawilonów handlowo-usługowych w osiedlu Fabryczne i jednego w osiedlu Księcia Bolka I.

Na uwagę zasługują poczynania w dziedzinie kultury. W tym roku zakończy się prace budowlane w klasztorze pofrancuskańskim, w którym mieści się Muzeum Regionalne. Rozpocznie się przygotowania do remontu niedostępnej do tej pory wieży Strzegomskiej, w której znajduje siedzibę Towarzystwo Miłośników Jawora oraz punkt widokowy. Kontynuowany będzie remont Kościoła Pokoju, obliczony jednak na kilka kolejnych lat. W osiedlu Piastowskim uruchomi się filię Miejskiej Biblioteki Publicznej w budowanym tu pawilonie.

I jeszcze kilka przedsięwzięć w zakresie ochrony środowiska. W tym roku rozpocznie się kompleksowe badania środowiska naturalnego w Jaworze, co z kolei posłuży do opracowania analizy i oceny aktualnego stanu w tej dziedzinie z uwzględnieniem stref ochronnych wokół zakładów przemysłowych. Podjęte zostaną starania w sprawie budowy nowego wysypiska śmieci przygotowywać się będzie dokumentacja na ciepłownię miejską, regulację młynówki na odcinku przebiegającym przez osiedle Fabryczne i potoku Jawornik. Kontynuowane też będą prace związane z podjęciem budowy zakładów odtworzeniowych spółdzielni pracy „Pionier” i „Obrońców Pokoju” oraz inwalidów „Inprodus” — w perspektywie powinny więc wyprzedzić się ze środowiska Jawora. Wszystkie te poczynania, które powinny przynieść poprawę stanu środowiska naturalnego w mieście, znajdują się jednak w początkowym etapie. Na efekty wypadnie więc dość długo jeszcze czekać.

(z)

c.d. ze str. 1

także, że system motywacyjny musi zawierać kryteria, według których oceniani będą wszyscy pracownicy. O ile sprawa otwartą jest, ile kryteriów czy cech będzie ocenianych, przy czym minimum dwa kryteria powinny być wspólne dla wszystkich, o tyle jestem przekonany, że rzetelnie i systematycznie prowadzone przez stały zespół oceny pracowników bardzo szybko przyniosą wymierne efekty. Pozwola poznać rzeczywiste oblicze załogi, jej oczekiwania i dążenia, stworzyć rezerwę kadrową oraz dokonywać zmian personalnych, korzystnych dla zakładu. Ocena taka nie może być jednak ani akcją, ani też

Jak mobilizować do wydajnej pracy

zmierzać do załatwienia innych celów.

System motywacyjny to, moim zdaniem, taki system, który da możliwość uzyskania wysokich zarobków. Musi zawierać sprężenie zwrotne: odpowiednia motywacja dopinguje do wydajniejszej i lepszej jakościowo pracy, ta z kolei powoduje wzrost produkcji i umożliwia wypracowanie środków na zwiększenie płac. Aby taki system był wiarygodny, zależność płacy od pracy musi być łatwa do samodzielnego obliczenia i musi dotyczyć wszystkich pracowników, również kadry inżynieryjno-technicznej oraz szeroko rozumianego kierownictwa zakładu. Technik i inżynier muszą wiedzieć, za co otrzymują pieniądze. Głównym zadaniem tych pracowników powinno być jeszcze mocniej zaakcentowane rozwiązanie problemów, zaspokajających potrzeby zakładu. Należy zaliczyć do nich przede wszystkim wprowadzenie postępu technicznego, usprawnianie metod i środków wytwarzania, intensyfikowanie produkcji, obniżenie jej kosztów, poprawa warunków pracy, doskonalenie jakości produkcji itd. Każde działanie kadry inżynieryjno-technicznej powinno być rozpatrywane w oparciu o skonkretyzowane, stałe i

znane zasady efektywności i racjonalności gospodarowania.

Wysoka jakość, zarówno samych procesów wytwarzania, jak i wyrobów, wymaga przede wszystkim inwencji, a więc twórczości. Tym samym technicy i inżynierowie muszą być mobilizowani odpowiednią zachętą materialną. Postęp techniczny tworzy się w biurach technologiczno-konstrukcyjnych, a realizuje w narzędziowni. Jak długo nie będzie się płaciło tej grupie zawodowej za wiedzę, inicjatywę, przedsiębiorczość, ujawnianie i rozwiązywanie problemów, tak długo nie ma co liczyć na postęp w tej dziedzinie. Podobnie ma się sprawa z kierownikami różnego szczebla. Tak długo nie będzie wyraźnego postępu w organizacji pracy i produkcji, w porządku i dyscyplinie, jak długo kierownicy będą zarabiali mniej od podwładnych, jak długo nie będzie im się płaciło (i wymagało) za przewidywanie, organizowanie, polecenie i kontrolowanie wykonania poleceń, za podejmowanie decyzji i przyjmowanie za nie pełnej odpowiedzialności. W niektórych krajach socjalistycznych i większości kapitalistycznych właśnie kierownicy należą do najlepiej zarabiających pracowników. Mają także bardzo dużą sa-

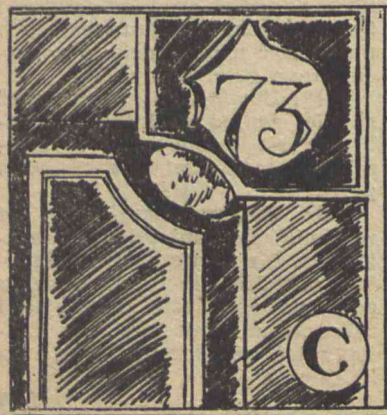
modzielność, określoną regulaminem i strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, w zamian jednak wymaga się od nich pełnej dyspozycyjności.

Jeszcze nie tak dawno dużą fluktuację kadr w ZKiMR tłumaczono brakiem mieszkań, później, gdy mieszkań przybyło — brakiem własnej bazy socjalnej. Teraz, gdy zakład posiada przyzwoitą bazę wypoczynkową, utrzymującą się nadal płynność kadr tłumaczy się brakiem możliwości podwyższenia płac. Myślę, że nic błędniejszego, niż takie rozumowanie. Jak już stwierdziłem, płace same w sobie jeszcze o niczym nie decydują. O wiele ważniejsza jest ich struktura. Jak mają się odchodzić np. mechanicy naprawiający wózki spalinowe, skoro ich kierownicy zarabiają więcej. Mechanicy, jeśli już podałem ten zupełnie przypadkowy przykład, powinni zarabiać więcej choćby dlatego, że oprócz tego, iż potrafią naprawić wózek i jego silnik, mogą także zastąpić jego kierowcę, przy czym sytuacja odwrotna jest przynajmniej w odniesieniu do sporej części kierowców, mało prawdopodobna. Im na większej ilości stanowisk potrafi ktoś pracować, tym bardziej jest dyspozycyjny i przydatny w zakładzie, ma prawo liczyć że zostanie doceniony.

Mimo wszystko raczej negatywnie oceniam zdarzające się co

pewien czas podwyżki płac pewnych grup pracowniczych. Niczego one, oprócz doraźnego celu, nie załatwiają. Oddalają natomiast kompleksowe rozwiązanie sprawy płac w zakładzie. Z reguły bowiem podwyższają pułap prac grupom pracowniczym o najniższych kwalifikacjach, pozabawiając zakład możliwości ustalenia właściwych propozycji. Ograniczają one równocześnie wprowadzenie nowego, motywacyjnego systemu płac, nad którym przecież trwają jeszcze prace. Płaca jest nie tylko finansowym wyrazem statusu pracownika, o czym już pisałem, ale powinna być także zachętą do lepszej roboty, a możliwość osiągnięcia wyższych zarobków dzięki większemu wysiłkowi w pełni realna.

JERZY BIAŁCZYK



4 • Przegląd Fabryczny



O bazie socjalnej w ZKiMR

OD PEWNEGO CZASU nasiliły się skargi na stan zaplecza socjalnego w ZKiMR. Pracownicy utyskują na ciasnotę w szatniach, brudne i zdezastowane sanitariały, brak ciepłej wody w łazienkach i umywalniach. Sprawy te już kilkakrotnie były poruszane na posiedzeniach organizacji partyjnej i związkowej, o czym donosiliśmy na łamach „Przeglądu”. Ukazywały się uchwały i polecenia służbowe tu i tam usuwano szczególnie dotkliwie bolączki. Jednak problemu do tej pory nie udało się definitywnie rozwiązać.

Co prawda, w porównaniu z sąsiednimi przedsiębiorstwami sytuacja załogi ZKiMR wygląda nie najgorzej. Ba, dla pracowników Fabryki Wyrobów Metalowych narzekania kolegów z „Kuźni” wydają się zapewne mocno przesadzone. Czy mają rację?

W sprawozdaniu na temat warunków socjalnych załogi, sporządzonym przez szefa służby pracowniczej przeczytaliśmy m.in., że każdy zespół wydziałów w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych posiada zaplecze socjalne. Najlepsze w Matrycowni, gdzie stołówka prowadzona estetycznie i schludnie, dostosowana jest do ilości zatrudnionych. Na dobry stan szatni, łazienki i sanitariatów wpływa tu charakter pracy załogi. Znacznie gorzej jest pod tym względem w wydziałach kuźni. W przeladowanych pomieszczeniach socjalnych trudno utrzymać ład i porządek. Korzystają z nich przecież nie tylko pracownicy kuźni, ale również wydziałów pomocniczych oraz maszyn rolniczych. W dodatku budowlani susezerowali robotę: w łazienkach odpadają płytki, przez nieszczelne okna wpada kurz, a deszcz — poprzez dziury w dachu — zalewa tu charakter pracy załogi. Znacznie ciekwi z kanalizacji i ze zniszczonej przez wandalizm armatury. Stąd też, pomimo corocznych remontów, pomieszczenia socjalne w Zespole Wydziałów Kuźni nie bardzo zasługują na swoją nazwę.

Nie lepiej jest w wydziałach maszyn rolniczych, z wyjątkiem gniazda palców i kolnierzy. Z powodu przeciągającej się przebudowy hał, pracowników z W-1, W-2, W-3 i W-4 stłoczono w niewielkich szatniach nad Wydziałem Montażu. Jest tam ciasno, brudno, brakuje ciepłej wody, a do ubikacji ustawiają się istne kolejki.

c.d. na str. 6

ZEBRANIE OOP W KUŹNI

Uaktywnić grupy partyjne

TRWA KAMPANIA sprawozdawcza w partii. Organizacje oddziałowe rozliczają się z dokonania w pierwszej połowie kadencji, z realizacji wniosków zgłaszanych przez członków OOP i pracowników wydziałów. Poniżej przedstawiamy relację z zebrania sprawozdawczego Oddziałowej Organizacji Partyjnej, grupującej pracowników Zespołu Wydziałów Kuźni.

W stołówce wydziałowej zjawiliśmy się kilka minut przed rozpoczęciem zebrania. Na sali spora liczba osób. Większość młodych, kilku starszych wiekiem to najczęściej kierownicy lub mistrzowie. Z rozmów dowiadujemy się, że wśród obecnych znajduje się kilkunastu bezpartyjnych, zaproszonych przez Sekretarza OOP-3. Przy stole prezydialnym zauważamy I sekretarza Komitetu Miejskiego PZPR JANUSZA AGDANA, sekretarza Komitetu Zakładowego ROMANA STEPNIĄ, dyrektora MARIANĄ NAWROCKIEGO, kierownika STANISŁAWA LIPIŃSKIEGO, przedstawiciela związku zawodowego ADAMA KAWECKIEGO... Godzina 14.30. Nadchodzi kilku spóźnionych uczestników zebrania, słyszymy głosy z sali: można zaczynać.

I sekretarz OOP-3 BOLESŁAW MALEC wita przybyłych członków partii, gości oraz szczególnie serdecznie bezpartyjnych członków załogi kuźni. Usprawiedliwia jednocześnie przedstawiciela władz wojewódzkich, który z ważnych przyczyn nie mógł przybyć na zebranie. Pyta protokolant, czy na liście obecności złożyli podpisy wszyscy uczestnicy, jako że do ważności zebrania wymagana jest obecność większości członków organizacji. Po chwili dowiadujemy się, że na sali znajduje się 41 z 62 członków i kandydatów partii, wchodzących w skład OOP-3. A więc wszystko w porządku. Następuje zatwierdzenie porządku zebrania, wybór komisji wnioskowej i inne czynności, znane z podobnych zebrań, nie tylko partyjnych. Po chwili wyjaśnia się, co kryło się pod pojęciem „spraw organizacyjnych”. B. Malec odczytuje podanie kowala z Wydziału K-2 EUGENIUSZA BOGDANA o przyjęcie, w poczet kandydatów partii, opinie polecające i opinie egzekutywy. Pytań do wstępującego niewiele, ale jest to zrozumiałe: znają go dobrze z codziennej, rzetelnej pracy. W głosowaniu jawnym zebranie podejmuje uchwałę o przyjęciu E. Bogdana do partii. Legitymację kandydacką wręcza I sekretarz KM PZPR J. Agdan. Po chwili kolejny miły mo-

ment, kiedy J. Agdan wręcza legitymację partyjną pracownikowi Wydziału K-5, instruktorowi Zarządu Miejskiego ZSPM ZYGMUNTOWI LORENCOWI.

Następuje najważniejsza część zebrania — sprawozdanie egzekutywy OOP-3 z działalności organizacji w pierwszej połowie obecnej kadencji. B. Malec przedstawia szczegółowe dane, dotyczące stanu OOP w wydziałach kuźni, wymienia długą listę wniosków i konkretnych spraw, które w tym czasie zgłoszono w trakcie zebrań, mówi o tym, jak zostały załatwione... Odnawiamy np., że z inicjatywy zebranych zorganizowano spotkanie kierownictwa zakładu z byłymi pracownikami kuźni — emerytami i rencistami. Była to okazja do powspominania o minionym czasie, do podzielenia się z kierownictwem kłopotami i problemami. Zapisujemy też, że egzekutywa OOP-3 z powodzeniem interweniowała w sprawie poprawy jakości stali w hucie w Zawierciu, iż doprowadziła do lepszej współpracy pomiędzy wydziałami produkcyjnymi, do wyeliminowania wydziałowych partykularizmów. Na wniosek OOP przystąpiono do budowy mistrzówki w Wydziale K-5, przydzielono ocieplacze pracownikom z K-4, załatwiono posiłki regeneracyjne tej grupie załogi, przedłożono realizację talonów na obuwie robocze, podjęta została decyzja o przystąpieniu na wiosnę do naprawy dachów... Słuchając wymienianych przez siedzących obok uwag, orientujemy się, że do tej listy należałoby dodać jeszcze kilkadziesiąt interwencji I sekretarza OOP-3 i członków egzekutywy w osobistych sprawach pracowniczych oraz w sprawach doraźnych kłopotów, sygnalizowanych przez załogi poszczególnych wydziałów. Dopiero wtedy obraz pracy organizacji byłby w miarę pełny.

Dyskusję nad sprawozdaniem egzekutywy rozpoczyna JANUSZ MIKSINSKI. — Chciałbym powiedzieć o występujących jeszcze w naszej pracy mankamentach — mówi. — Zadania partyjne otrzymali tylko funkcyjni członkowie organizacji, zaś „szeregowi” otrzymują zaledwie zadania doraźne. Musimy to w drugiej połowie kadencji obecnych władz OOP poprawić... Słabo działają grupy partyjne. Warto byłoby, żeby na każdym zebraniu grupowi informowali nas o tym, co zrobili, z jakimi sprawami przychodzą do nich ludzie, jak przebiega realizacja zadań partyjnych w ich kręgu działania...

JAN KRAJEWSKI podnosi problem plac, co, jak zauważamy, wywołuje żywe reakcje obecnych. — Mówi się nam, że jak

wypracujemy zysk, to będzie szansa na wzrost zarobków. Wymaga się więc od nas jeszcze większego wysiłku. A my „jedziemy” już jak ten samochód, z gazem „do dechy”. Za mało natomiast mówi się o tym, że gdy więcej zaoszczędziliśmy, to będziemy mogli więcej podzielić. A jest na czy oszczędzać...

FRANCISZEK SKULSKI: — Może towarzyszy dyrektor przedstawi nam zarobki w poszczególnych grupach zawodowych? Według mojego rozeznania średnia płaca w wydziałach kuźni niewiele różni się od płacy np. matrycowni... W odpowiedzi dyrektor MARIAN NAWROCKI informuje zebranych o zarobkach w poszczególnych wydziałach fabryki. Zapisujemy, że średnia płaca w ZKiMR osiągnęła w br. roku 17 250 zł, w kuźni wynosiła 18 848 zł, w matrycowni — 17 130, w wydziałach maszyn rolniczych zaś 15 610 zł. Dyrektor mówi ponadto o wynikach ekonomicznych zakładu, o kłopotach ze ściąganiem od odbiorców należności za dostarczone towary. Stwierdza też, że pomimo trudności osiągnęliśmy niezły zysk, wyższy niż w roku poprzednim. W związku z tym rysuje się szansa na dodatkowe środki dla załogi. Ile one wyniosą? Będzie to można ocenić dopiero po sporządzeniu bilansu... Zauważamy, iż dane o płacach zapisuje nie tylko my. Czynną to również niektórzy z siedzących na sali.

Nowo wybrany I sekretarz Komitetu Miejskiego PZPR JANUSZ AGDAN koncentruje się w swoim wystąpieniu na sprawach partii. Mówi m.in., że w roku ubiegłym jaworska organizacja powiększyła swój stan o 50 nowych towarzyszy. Wśród nich jest 26 robotników. Podaje też liczby, ilustrujące rozwój ruchu związkowego w Jaworze. Do związku należy 4213 spośród 7932 pracowników jaworskich zakładów. Wspominając o realizacji zadań społeczno-gospodarczych stwierdza, że jaworskie przedsiębiorstwa, za wyjątkiem dwóch, z nadwyżką wykonały przyjęte na 1984 rok plany. Możemy się pochwalić tym, że nasze miasto jest jednym z najbardziej spokojnych miast w województwie, iż nie ma u nas kłopotów z otrzymaniem miejsca w żłobku czy przedszkolu... Na rok bieżący zaplanowano wybudowanie w Jaworze ponad 400 mieszkań, gdy w Legnicy tylko 700!

Kilkudziesięciminutowa dyskusję kończy przyjęcie uchwały, w której wytyczono kierunki pracy partyjnej w wydziałach kuźni w drugiej połowie kadencji. Za podstawowe zadanie uznano dalsze podnoszenie aktywności organizacji w środowisku, umocnienie roli i znaczenia grup partyjnych. Postanowiono także częściej organizować zebrania całych kolektiwów pracowniczych, wydziałowych.

R.T.



JAN RYBOTYCKI

System pieniężny w Księstwie Jaworskim

Aby czytelnik mógł lepiej zrozumieć mechanizmy gospodarki towarowo-pieniężnej, przedstawimy w wielkim skrócie system pieniężny obowiązujący w księstwach śląskich.

Podstawą systemu pieniężnego na Śląsku w XIII i XIV w. była jednostka wagowo-pieniężna zwana grzywną (łac. marca). Grzywna dzieliła się na 4 wiardunki, 24 skojce i 96 kwart. Występujące w źródłach nazwy „grzywna polska” lub „waga polska” („marca Polonica” lub „pondus Polonica”) określały wartość wagową tej jednostki na ok. 200 g srebra, które było niemal jedynym surowcem menniczym w Polsce tego okresu. Wartość wagowa grzywny i jej pochodnych często była realizowana za pośrednictwem sztabek srebra odpowiednio znakowanych w mennicach. Tak było w przypadku transakcji związanej z fundacją klasztoru w Krzeszowie.

Dobra benedyktynów krzeszowskich kupił książę Bolko za 240 grzywien, tzn. za ok. 48 kg czystego srebra (240×200 g=48 kg).

W Polsce do końca XIII w. jedynym rodzajem produkowanej monety był denar. Nie była to niestety moneta dostosowana w sposób trwały do systemu wagowego grzywny i jej pochodnych. Z jednej grzywny srebra bito w stuleciach XIII—XIV od

240 do 420 denarów, a w niektórych mennicach jeszcze więcej.

Do 1290 r. denary wybijano jednostronnie w formie cienkich blaszek, które w literaturze numizmatycznej XVII w. nazwano brakteatami (od łac. bractea — blaszka). Na przełomie XIII i XIV w. rozpowszechnia się nowa jednostka wagowo-pieniężna zw. kwartą. Stanowiła ona 1/4 wartości skojca, stąd nazwa.

Równocześnie z wprowadzeniem karty, jako jednostki wagowo-pieniężnej, zaczęto emitować jej postać monetarną zw. denarem kwartnikowym lub kwartnikiem (denarius quartensis „lub” quartensis). Kwartniki były oryginalnymi monetami śląskimi, których produkcję rozpoczęto najwcześniej (ok. 1292) w księstwie jaworskim. Jest rzeczą wielce prawdopodobną, że inicjatorem doskonalenia systemu monetarnego na Śląsku był książę Bolko. Z grzywny srebra bito 96 kwartników.

Wiardunek składał się z 24, a skojec z 4 kwartników. Kwarta równała się jednemu kwartnikowi. Była to udana reforma łącząca jednostki wagowo-pieniężne z monetarnymi w jednolity, sprawnie funkcjonujący system pieniężny. Wartość 1 grzywny można było zrealizować za pośrednictwem 200 g srebra niemonetarnego (pieniądź ważony — pecunia ponderata) albo 96 kwartników (pieniądź liczony — pecunia numerata).

Zdaniem F. Friedensburga, jednego z najwybitniejszych znawców monet śląskich, książę Bolko I (1278—1301) posiadał mennice bijące brakteaty i kwartniki w Świdnicy, Lwówku, Ząbkowicach i Ziębicach. Monety produkowane na Śląsku w XIII w. zawierają w polach stempli wizerunek orła z półskrzydłem na piersiach i skrzydłach rozpostartych do lotu. Takie

wyobrażenie orła, zwykle z krzyżem na piersiach, staje się symbolem władzy książęcej i godłem Piastów dolnośląskich. Orzeł Śląski, rzecz warta zapamiętania, stał się pierwowzorem orła białego, znaku herbowego wszystkich Polaków. W pierwszej ćwierci XIV w., w okresie rządów Henryka I Jaworskiego, powstaje mennica w Jaworze. Mincerzy jaworscy produkowali kwartniki. Praca ich polegała na przygotowaniu krążków srebra odpowiednich rozmiarów i wadze oraz odciśnięciu na nich tłoka menniczego czyli tzw. biciu monet. Mennicy jaworskiej przypisuje się m.in. kwartnik z lwem i herbem askańskim. Lew nawiązywał do małżeństwa Henryka z Agnieszką (1315 r.), córką króla czeskiego Wacława II. Herb askański — połowa orła Beatrycze, matki Henryka, z domu i 3 belki — odnosił się prawdopodobnie do margrabiarki brandenburskiej. Na stemplu (odcisk tłoka) drugiego kwartnika widnieje w awersie (strona główna monety) orzeł śląski i napis „H.-Dux-Slesie” (Henryk książę Śląska). Treść awersu wskazuje wyraźnie na Henryka Jaworskiego.

Na stronie odwrotnej (rewers) odciśnięta jest głowa dzika, która budzi pewne wątpliwości. Wspomniany już F. Friedensburg prezentuje pogląd, że głowa dzika jest herbem rycerskim znakomociu rodu Swinków, którego przedstawiciele wielokrotnie występują w źródłach, jako dworzanie księcia Henryka I Jaworskiego. Mowa oczywiście o śląskiej galezi rodu Swinków, związanej z zamkiem w Świnach, która jest doskonałym przykładem procesów niemieczenia się śląskich Polaków. W dziesiątkach dokumentów, począwszy od XIII wieku można obserwować przeobrażenia nazwiska rodowego Swinków — Swyn, Swinino, Swin, Swein, i pod koniec XV wieku „von Schweinichen”. Potomkowie Swinków jako „von Schweinchen” przetrwali na tych ziemiach do II wojny światowej. W ewangelickim Kościele Pokoju w Jaworze zajmowali jedną z najbardziej eksponowanych łóż (empor) obok ołtarza głównego.

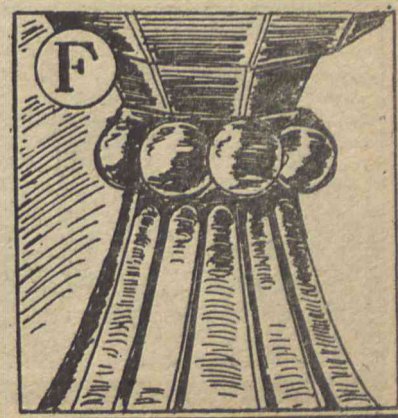
Ze źródeł numizmatycznych nie wynika jak długo funkcjonował jaworski warsztat menniczny w XIV wieku. Pewne są natomiast informacje źródłowe o działalności mennicy w Jaworze i Bolkowiu w XV wieku. Zasadnicze zmiany w systemie pieniężnym Śląska nastąpiły w XIV w.

Na początku stulecia król Wacław II wprowadził w Czechach monetę groszową, która szybko rozprzestrzeniła się w całej Europie środkowej, w tym także na Śląsku. Grosz stanowił 1/48 grzywny. W źródłach z XIV stulecia występuje wiele terminów na określenie jednostek monetarnych będących wówczas w obiegu. Nadal produkowane są denary, jako najdrobniejsze jednostki monetarne (moneta minima; moneta parva — drobna; moneta minuta — mała). Mniej więcej do 1330 r. bite są kwartniki śląskie nazywane fradycyjnje, a także „denarii magnii” lub „grossi”. Jeden grosz przedstawiał wartość dwu kwartników, których produkcję zaniechano całkowicie w połowie XIV wieku, mennice śląskie rozpoczynają — według wzorów czeskich — bicie nowych monet zw. halerzami.

Halerz stanowił 1/12 wartości grosza, tzn. 12 halerzy równało się 1 groszowi.

Spośród monet będących w obiegu na Śląsku XIV wieku największą wartość realną miały grosze czeskie, określane też mianem groszy praskich lub królewskich (grossi Bohemicos, grosi Pragenses, grossiregales). Grosze rodzime zaczęto produkować dopiero pod koniec XV w. Uzależnienie księstw śląskich od Czech i zdominowanie systemu pieniężnego Śląska przez grosze czeskie spowodowało pod koniec XIV w. stopniowe zanikanie systemu pieniężnego opartego na grzywnie i pochodnych.

c.d. nastąpi



Czy paczki choinkowe były kiepskie?

NAJLEPIEJ BYŁOBY zapytać o to samych zainteresowanych, czyli dzieci. Prawdopodobnie ich opinie o zawartości torebek, które otrzykali od Mikołaja, wcale nie były aż tak krytyczne. Sądzę tak na podstawie obserwacji swoich własnych dzieci, dla których najważniejsze było to wszystko, co tworzyło atmosferę choinkowej zabawy, klimat wielkiego dziecięcego przeżycia, spotkania z Mikołajem. Zawartość torby zesłała na dalszy plan.

Mógłby więc ktoś zapytać, w czym problem? Ano w tym, że z Mikołajowych prezentów zdecydowanie mniej zadowoleni byli rodzice. Ich zdaniem zakładowy Mikołaj nie był tego roku zbyt hojny. Powszechne jest bowiem przekonanie, że największe w mieście przedsiębiorstwo powinno stać na to, żeby sprezentować dzieciom paczki bardziej luksusowe, a przynajmniej lepsze, niż np. w przedszkolach. Tymczasem tegoroczne porównanie wypadło zdecydowanie na niekorzyść Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych. Dlaczego?

O wyrażenie opinii na ten temat poprosiłem pracowników Działu Socjalnego, odpowiedzialnego za przygotowanie paczek i choinkowej imprezy.

ILONA KARAS: Zaczę od stwierdzenia, że nie spotkał się z jakąś generalną dezaprobatą rodziców, jeżeli chodzi o zawartość choinkowych paczek. Owszem, dotarły do mnie wiadomo-

ści, ludzie przychodzili także osobiście z pretensjami, że jakość orzechów włoskich była kiepska. Wiele było zepsutych i nadawało się tylko do wyrzucenia. Powtórzę więc jeszcze raz to, co wcześniej mówiłam interweniując, czy podczas zakupu orzechów, szczególnie tak dużej ilości, możliwe jest stwierdzenie, co znajduje się wewnątrz? Chyba nie. Ktokolwiek by je kupił i obojętnie kiedy, znajdzie przynajmniej kilka zepsutych. „Kruszenie kopii” o parę zepsutych orzechów w jednej paczce nie ma chyba sensu. Tak podeszła do tej sprawy zapewne zdecydowana większość rodziców. Więcej uwagi chciałabym jednak poświęcić temu, co określił pan jako „powszechne przekonanie”, że ZKiMR, jako największy zakład w Jaworze, powinien fundować dzieciom swoich pracowników najdroższe prezenty choinkowe, bo go na to stać. Ludziom wydaje się, że tak duże przedsiębiorstwo, posiadające wysoki fundusz socjalny, ma pod tym względem nieograniczone możliwości. Tak może myśleć tylko ktoś, kto na działalność socjalną patrzy przez pryzmat paczek. Paczki choinkowe to tylko część tej działalności, wcale nie najważniejsza. Nie mogliśmy przeznaczyć na ten cel większych funduszy kosztem ograniczenia ich na inne sfery, np. wczasy. Na jedną paczkę przeznaczaliśmy 400 złotych, co po przemnożeniu przez 1400 dzieci daje ponad pół miliona. Ponadto dochodzą do tego wydatki związane z opłaceniem orkiestry, poczęstunkiem paczka-

mi, ciastkami i herbatą. Nie można więc powiedzieć, że kosztowało to mało.

Jakość paczek nie zależy jednak tylko i wyłącznie od oceny znajdujących się w nich przedmiotów i artykułów. Dobra organizacja przy ich zakupie także wiele znaczy. Ten aspekt sprawy podkreśliła WIESŁAWA BOJARCZUK.

— W tym roku organizacja zakupu artykułów do paczek zdecydowanie zawiodła. Można nawet powiedzieć, że były to nieskoordynowane działania w pośpiechu, w ostatniej chwili. O choince, o przygotowaniach do niej mówiono się znacznie wcześniej. Prawie wszystko jednak pozostało w sferze słów i deklaracji. Działania odwlekano z dnia na dzień, aż w końcu zostałam sama z tak poważnym problemem. Ludzie, którzy obiecali pomoc, jakoś sprytnie od tego się wykręcili. Szczególnie zawiedli związkowcy. Najwięcej obiecali i żadnej z tych obietnic nie dotrzymani. Sama musiałam, nie mając żadnych doświadczeń, załatwiać zakupy gdzie się tylko dało. Przyznaję więc, że być może nie były najbardziej udane. Gdyby jednak nie pośpiech, gdyby nie odłożono tego na ostatnią chwilę, prawdopodobnie wszyscy byłibyśmy bardziej zadowoleni.

Jak więc widać, o jakości tegorocznych paczek zdecydowały przyczyny obiektywne i subiektywne. Przeznaczenie na ten cel większych środków finansowych było możliwe pod warunkiem wygospodarowania większego funduszu socjalnego albo przy „cięciach” w innych sferach działalności socjalnej. Trzeba by umiejętnie wykorzystać. Miejmy nadzieję, że przy okazji następnej choinki o paczkach pomyśli się nie tylko odpowiednio wcześniej, ale i podejmie się konieczne działania.

M. Lenkiewicz

Ochrona środowiska to także poprawa warunków pracy

Przed kilku miesiącami opublikowaliśmy dane, obrazujące zanieczyszczenie środowiska naturalnego w Jaworze. Wśród przedsiębiorstw, emitujących do atmosfery szkodliwe substancje, wymieniliśmy także Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Artykuł pt. „Kto truje w Jaworze” wywołał żywe reakcje naszych czytelników, którzy domagali się wyjaśnień, czy w zakładzie podjęte zostały działania, zapobiegające degeneracji środowiska. O wypowiedź na ten temat poprosiliśmy kierowniczkę sekcji ochrony środowiska EWĘ KRĘŻELEWSKĄ.

— Sekcja nasza liczy trzy osoby i zajmuje się, obok kontroli stężeń szkodliwych substancji, także poszukiwaniem nowych rozwiązań i technologii, zmniejszających zagrożenie środowiska. Problemów jest sporo. Choćby z zagospodarowaniem tzw. szlamów olejowych, powstających pod prasami, młotami i wannami hartowniczymi. Jest to sprawa trudna i właściwie do tej pory w kraju nie rozwiązana. Próbaliśmy zainteresować nią kilka instytutów naukowych i zakładów uniwersyteckich, niestety, bezskutecznie. Dopiero w styczniu br. zawarliśmy umowę z Zakładem Badawczo-Wdrożeniowym Instytutu Ochrony Środowiska Politechniki Wrocławskiej, na opracowanie modelowego rozwiązania utylizacji odpadów olejowych w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych. Opiewa na sumę ponad miliona złotych i obejmuje wykonanie dokumentacji technicznej oraz wybudowanie prototypowych urządzeń. Według wstępnych konsultacji, przeprowadzonych z przedstawicielami instytutu, reaktor taki będzie mógł służyć również do neutralizacji użytej emulsji olejowej. Jest więc nadzieja, że pod koniec 1987 roku definitywnie uporamy się z kłopotliwymi odpadami olejowymi.

— Poważny problem stanowi ochrona odprowadzanych z zakładu wód deszczowych przed ich zanieczyszczeniem tłuszczami. Związane jest to bowiem z kosztowną inwestycją, tj. wybudowaniem za ok. 7 mln zł dwukomorowego piaskownika, wyposażonego w łapacz smarów i olejów. Termin zakończenia tych prac przewidziano pod koniec 1990 r.

— Chcemy także uporządkować przy użyciu Wydziału K-3 mgłą olejowo-grafitową, powstającą podczas kucia. Opracowuje się już ulepszoną konstrukcję urządzenia do smarowania marteny z rozpylaniem, wyposażoną w skomplikowany system sterowania, uzależniony od cykli pracy i czynności kowala. Zawarliśmy z „Naftchemem” umowę na opracowanie nowego bezdymnego środka smarowniczego do kucia marteny. Jeszcze w tym roku uruchomi się 8 takich urządzeń, w następnym — 10 pozostałych. W ten sposób nie tylko poprawią się warunki pracy w wydziale, ale zwiększy się również skuteczność elektrofiltrów, wychwytyjących ulatniającą się do atmosfery mgłą olejowo-grafitową.

— W fazie opracowania projektu technicznego znajduje się urządzenie do hydraulicznego transportu żużla i pyłu z fabrycznej kotłowni. Jego uruchomienie nie tylko ułatwi pracę obsługi, ale pozwoli również zlikwidować wroną emisję pyłów, powstającą przy opróżnianiu cyklonów. Natomiast w Wydziale W-5 fachowcy z Działu Głównego Mechaniki przystąpili już do instalowania specjalnego reaktora do unieszkodliwiania chłodziwa z jednoczesnym odzyskiem olejów.

— Pracujemy obecnie nad rozwiązaniem sprawy utylizacji szlamów z farb, pyłu azbestowego, szlaki z tlenkiem baru oraz zagospodarowaniem pyłów z kotłowni. Sądzę, iż w niedalekiej przyszłości uporamy się z tym zadaniem.

(r.)

Najwięcej wypadków w kuźni

LICZBA WYPADKÓW przy pracy, pomimo nieznacznej tendencji spadkowej, wciąż jest w ZKiMR duża. Wskazują na to liczby przedstawione w opracowanej przez Dział BHP analizie wypadkowości w 1984 roku w porównaniu z rokiem 1983. Wynika z niej, że w dalszym ciągu występują uchybienia w przestrzeganiu procesów technologicznych, zła organizacja stanowisk pracy oraz odstępstwa od obowiązujących przepisów bhp.

Ogółem ilość wypadków w ubiegłym roku w porównaniu z rokiem 1983 zmniejszyła się o dziewięć. W 1984 roku odnotowano 147 wypadków przy pracy. Zmniejszyła się też ogólna niezdolność do pracy z 3616 do 3436 dni. Wskaźnik częstotliwości nieznacznie się obniżył, natomiast wzrósł wskaźnik ciężkości wypadków.

Tyle o wypadkowości mówią suche liczby. Trudno na ich podstawie wyciągnąć ogólniejsze

wnioski na temat bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Tym bardziej, że określenie „wypadek przy pracy” posiada bardzo szeroki zakres znaczeniowy, jest mało precyzyjny i nie zawsze ma związek z warunkami pracy. Potwierdza to zresztą analiza przyczyn wypadków. Przyczyną 48 było niezachowanie ostrożności, a 41 — nieuwaga i nieostrożność poszkodowanego. W sumie więc blisko 90 wypadków zaistniało z winy pracowników, z przyczyn jak najbardziej od nich zależnych. Dalej w tej klasyfikacji znajdują się: nie stosowanie ochron osobistych — przyczyna już tylko 12 wypadków, wadliwe metody wykonywania pracy — 10 wypadków oraz zła organizacja pracy — 9 wypadków. Dwie ostatnie przyczyny zależą już nie tylko od pracownika, ale w jakimś stopniu także od przedsiębiorstwa. Zanieczyszczenie środowiska pracy spowodowało 5 wypadków, a 3 — zły stan techniczny maszyn. Dwa wypadki spowodowane zostały złym stanem odzieży robotniczej. Inne przyczyny w rodzaju: źle pełniony nadzór, duże obciążenie fizyczne pracownika, wykonywanie zabronionych czynności podczas ruchu maszyny, wadliwe składowanie materiałów hutniczych czy brak urządzeń gwarantujących bezpieczną pracę spowodowały pojedyncze wypadki.

Interesująco przedstawia się analiza wypadkowości w poszczególnych zawodach. Zdecydowanie na pierwszym miejscu znajdują się kowale, którzy najczęściej ulegają wypadkom. W tej grupie zawodowej odnotowano w ubiegłym roku aż 23 wypadki. W dalszej kolejności są nagrzewacze i monterzy maszyn po 10 wypadków, krajacze — 9, kierowcy wózków, tokarze i ślusarze po

8 wypadków. Najrzadziej wypadkom ulegają oczyszczacze, młynarze, robotnicy budowlani i hartownicy. Wśród tych zawodów zanotowano po 2 wypadki. Pojedyncze zdarzały się także w innych zawodach, których nie ma potrzeby wyszczególniać.

Najwięcej, bo aż 82 wypadki, zaistniały na pierwszej zmianie. Zdecydowanie mniej, bo już tylko 47, na zmianie drugiej, a tylko 18 na trzeciej. Spadek wypadkowości odnotowano w Wydziale K-2 z 26 w 1983 roku do 14 w ubiegłym i w Wydziale W-5 — analogicznie z 13 do 5. Natomiast wyraźny wzrost nastąpił w Wydziale K-5, z 14 w roku 1983 do 22 w 1984.

Fakt, że najwięcej wypadków odnotowuje się w wydziałach kuźni nie jest bynajmniej przypadkiem. Ma to wyraźny związek z uciążliwością pracy, nadmiernym hałasem, wysoką temperaturą i promieniowaniem podczerwonym, zadymieniem i zapyleciem, dźwiękiem w kleszczach ciężkich kęsów i odkuwek, niewygodną pozycją przy młocie. Warunki pracy są więc czynnikiem bardzo istotnym, wywierającym duży wpływ na poziom wypadkowości.

Działalność profilaktyczna zakładu, aczkolwiek widoczna, jest jeszcze niezadawalająca. Opracowany plan poprawy warunków pracy nie został jeszcze w pełni wykonany. Przewiduje się, że jego pełne zrealizowanie nastąpi w tym roku. Czy przyniesie to oczekiwany spadek wypadkowości w zakładzie?

M. Lenkiewicz

O bazie socjalnej w ZKiMR

c.d. ze str. 5

W podobnej sytuacji znajduje się załoga Działu Głównego Mechaniki, która do tej pory nie dysponuje własnym zapleczem socjalnym.

Przyjrzyjmy się z kolei fabrycznej bazie hotelowej. ZKiMR posiada dwa hotele robotnicze (w Roztoce i w Jaworze), w których kwatruje ok. 270 pracowników i członków ich rodzin. Według oceny służby pracowniczej do pełnego zaspokojenia potrzeb załogi brakuje 100-120 miejsc hotelowych. Dodajmy, że hotel w Jaworze wybudowany został przed dziesięciu laty, więc, jak na barak, jest już ledwie staruszkim. Znośne warunki zapewniają domki typu „bungalow”, w którym mieszka 11 rodzin. Zamontowane w początkach budowy kuźni, dzisiaj nie spełniają już wszystkich funkcji.

W zakładzie jest także stołówka, która przygotowuje codziennie około 350 posiłków. Od 1981 roku notuje się systematyczny spadek liczby osób, korzystających z obiadów. Zdaniem szefa służby pracowniczej jest to wynik pogarszającej się jakości produktów mięsnych, otrzymywanych z miejscowej Powszechnej Spółdzielni Spożywców oraz faktu, że stolnicę się w zakładzie muszą oddawać część kartek na mięso. Stołówka przygotowuje także posiłki profilaktyczne i regeneracyjne dla około 1150 pracowników. Dodajmy, że nie zawsze o odpowiedniej jakości. Nie pomagają tu liczne interwencje służby pracowniczej. W odpowiedzi na ostatnie pismo jej szefa do Wydziału Handlu Urzędu Wojewódzkiego w Legnicy czytamy np., że ZKiMR mogą otrzymać tylko takie wyroby, jakie wytwarza masarnia w Jaworze, to znaczy, niewiele. Niestety, jest mała nadzieja, iż sytuacja zmieni się na lepsze.

I wreszcie wczasy. Zakłady Kuziennicze dysponują trzema ośrodkami wypoczynkowymi w Rowach, Głębokim i w Grzybowie. W ubiegłym roku wypoczywało w nich 999 pracowników i członków ich rodzin, przy czym w ośrodkach tych na chętnych czekało 1375 miejsc. Dlaczego nie skorzystano w pełni z szansy zorganizowanego wypoczynku? Z analizy przeprowadzonej przez służbę pracowniczą wynika, że przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w małym zainteresowaniu pracowników wczasami w czerwcu i we wrześniu i to pomimo stosowania znacznych ulg w tym okresie.

Pora na podsumowanie. Z tego co napisaliśmy wynika, że stan zaplecza socjalnego w ZKiMR jest niezadawalający. Stwierdzają to nie tylko

pracownicy, jest to również zdanie kierownictwa zakładu. Rzecz jednak w tym, że uprątnie ono przyczynę takiego stanu rzeczy w wieloletnich zaniebdaniach, przedłużających się inwestycjach w nowych obiektach, wreszcie w wandalizmie i nieposzanowaniu wspólnego majątku. Jedynie główny specjalista do spraw pracowniczych w swoim sprawozdaniu wspomina jeszcze o błędach projektowych, polegających na przyjęciu zbyt niskich normatywów przy ustalaniu liczby miejsc w szatniach, łaźniach i ubikacjach. Czynniki to jednak jakoś nieśmiało, jakby na marginesie innych spraw, utyskiwani na brak sprzątaczek i niską kulturę użytkowników zaplecza socjalnego.

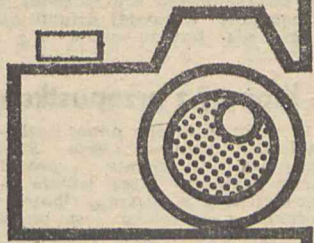
Naszym zdaniem ta właśnie sprawa jest główną przyczyną pracowniczych kłopotów socjalnych. O ile obiekty produkcyjne planowane są z dużym rozmachem, np. w nowych halach wydziałów maszyn rolniczych zaplanowano transport podwieszany, to przy projektowaniu sanitariatów jakoś nie dopisuje fachowcom wyobraźnia. Dość powiedzieć, że w nowej części socjalnej bazy mechanicznej przewidzieli „aż” sześć „oczek” w ubikacji! Na prawie dwustu pracowników, licząc łącznie załogę Działu Głównego Mechaniki i Wydziału W-3. Czy w takich okolicznościach sprzątaczką będą w stanie utrzymać tam porządek? Z informacji, jakie do nas docierają wynika, że w innych nowych obiektach ma być podobnie. Czy jest to zgodne z obowiązującymi w tym względzie normatywnymi, śmiemy wątpić. Na szczęście jest jeszcze czas, aby te niewłaściwe błędy naprawić.

Wypada także pomyśleć o dostosowaniu części socjalnych w „nowej” kuźni i matrycowni do faktycznych potrzeb załogi. Tu również liczba miejsc w szatniach i łaźniach jest zbyt skromna. Nie tylko dlatego, że czasowo dokwaterowano tam pracowników z wydziałów maszyn rolniczych. Po prostu projektanci potraktowali sprawy socjalne drugoplanowo. Trzeba to teraz naprawić.

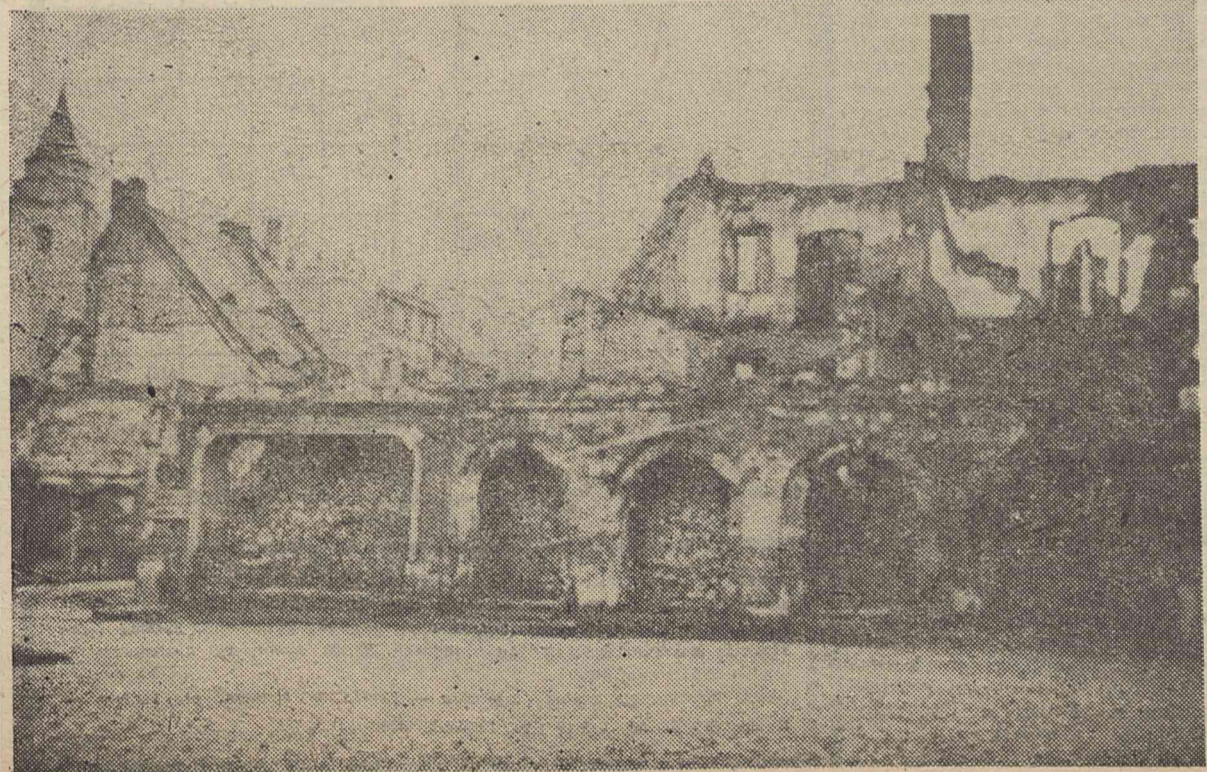
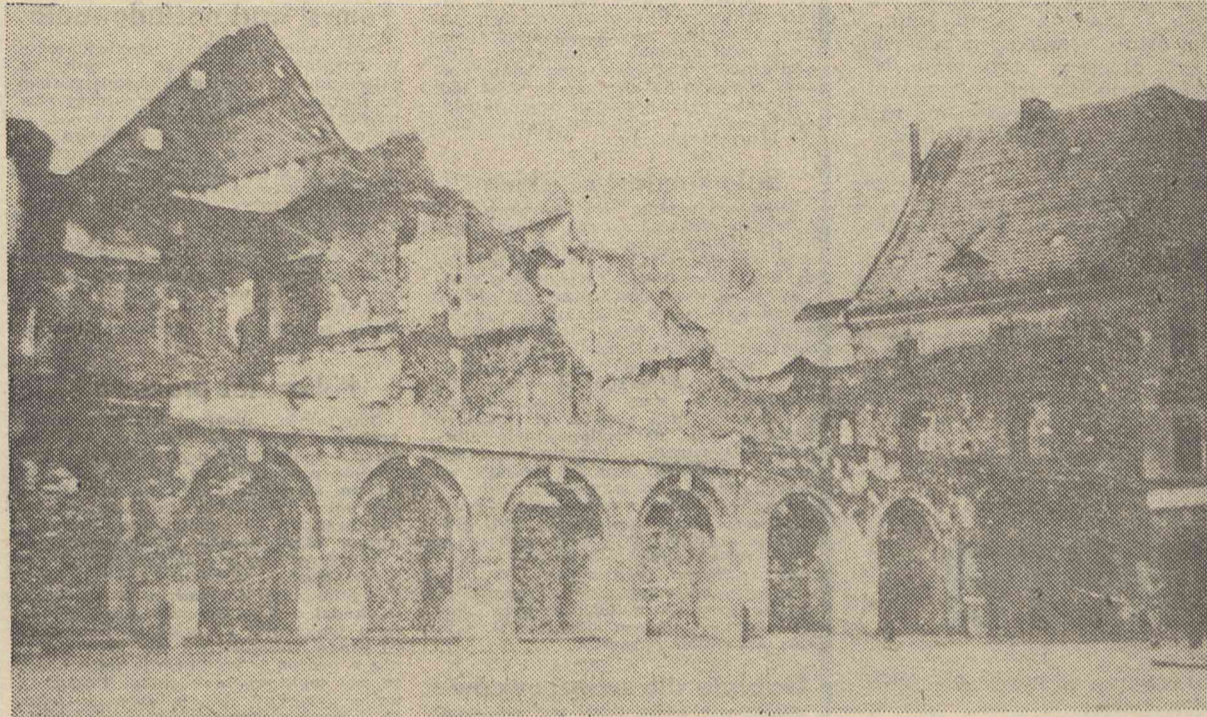
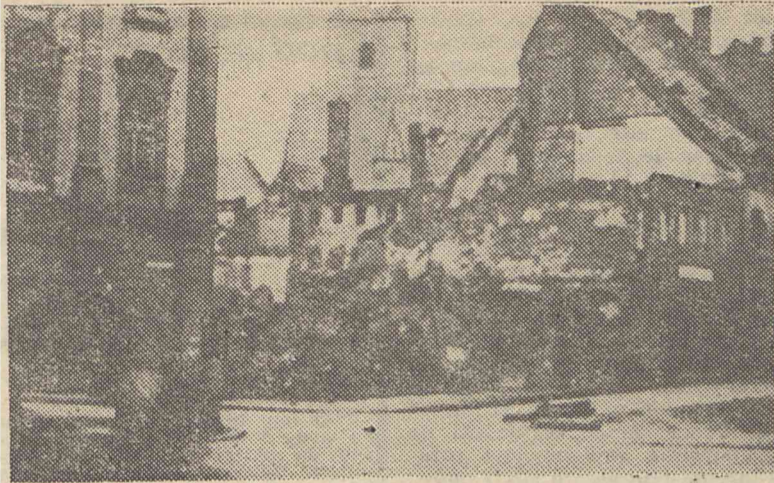
R.T.



w obiektywie



Czterdzieści lat temu...



zezem



PROSZĘ MI WYBACZYĆ, ale doprawdy nie wiem, czy mam śmiać się, czy płakać, a to z przyczyny ostatniej decyzji fabrycznej administracji, która palnęła byka, że hej! Chodzi tu o ostatnie podwyżki dla grupy inżynierów i techników, wykonujących tak zwaną pracę koncepcyjną.

Pamiętamy nie tak dawną walkę kadry inżynieryjno-technicznej o godziwe opłacenie ich wysiłku. Godziwe, to znaczy wyższe od zarobków tych pracowników, którzy w pracy posługują się raczej mięśniami, niż głową. Sam kilkakrotnie zabierałem głos na ten temat, argumentując słuszność takiego właśnie rozwiązania i jednocześnie ostrzegając przed skutkami, jakie niesie niedocenianie pracy umysłowej. I chociaż w licznych wystąpieniach publicznych przedstawiciele zakładowych władz wykazywali jakby pełne zrozumienie dla postulatów SIMP-u, jednak w codziennej praktyce awansowej nie znajdowało to odbicia.

Aż nagle pękła bomba! Okazało się, że są pieniądze, i to nienamie, co prawda nie dla wszystkich. Znaczne podwyżki wynagrodzeń przyznawano bowiem pracownikom z działów konstrukcyjnych i technologicznych! Oczywiście, wywołało to natychmiast lawinę podań z lnych komórek, które przy tym dzieleniu pieniędzy pominięto, ale jest to temat na inną okazję. Co innego bowiem wywołało te zmienné uczucia, o których wspominałem na wstępie. Otóż administracja, pomna wcześniejszych gorzkich doświadczeń z podwyżkami, które nie przyniosły zakładanych efek-

Pomysł

ków w postaci wzrostu wydajności pracy, wpadła na taki oto pomysł. Uzależniła płacowy awans od... wypisania przez konstruktorów i technologów listy zadań, które w zamian zobowiązują się wykonać. Coś za coś, w myśl starej kupieckiej zasady. Nic za darmo.

Ktoś pewnie powie: I co w tym śmiesznego. Najwyższy przecież czas, aby płace „umysłowych” mocno związać z wynikami pracy. Zgoda, co do tego nie ma wątpliwości, że płacić należy nie za samo spędzenie w biurze ośmiu godzin. Otóż do śmiechu (do płacul?) prowokuje mnie zastosowana metoda. Nawet nie to, że w tych zadaniach powpisywano takie rewelacyjne rzeczy, że ich realizowanie przekształciłoby ZKIMR co najmniej w bratnie przedsiębiorstwo w Grossenheini, jeżeli nie w czołowy zakład koncernu, damy na to, Siemens. „Rewolucyjność” tej metody polega, moim zdaniem, na tym, iż to nie osoba rozdzielająca awanse określa warunki ich przyznania, ale ci, którzy mają je otrzymać! Zaiste, nie podejrzewałem nikogo o takie nowatorskie rozwiązania w dziedzinie polityki kadrowej! Proponuję pójść dalej i również robotnikom pozwolić na samodzielne ustalanie norm. Co do stawek, to byłbym ostrożny. W końcu coś przełożeni powinni jednak robić.

Zastanówmy się, już na poważnie, o co tu chodzi. Zdrowy rozsądek podpowiada takie oto rozwiązania. Po pierwsze ta niecodzienna decyzja wypływa z głębokiej wiary w uczciwość ludzką, z przekonania, iż kto jak kto, ale inżynierowie nie zawiodą pokładanego zaufania. Po drugie jest to sprytny sposób sprawdzenia inwencji kadry technicznej, taki sobie test zdolności. Oczywiście, przełożeni dokładnie sprawdzą, czy samodzielnie określone zadania zostały wykonane...

Trzeciego rozwiązania nie podam, proszę wybaczyc. Po prostu jest zbyt niewiarygodne. Chociaż... kto wie, czy nie prawdziwe?

Jan Kowalski



nasze sygnały



nie więcej jednak niż o 6 miesięcy. Ponieważ ZKIMR znajdują się na liście zakładów, zamieszczonych w owym rozporządzeniu (Dz. U. nr 40 z 1983 r. poz. 182), więc przepis ten może być stosowany w całej rozciągłości. Tak więc administracja postępuje legalnie, przedłużając termin rozstania się pracownika z fabryką o sześć miesięcy.

Czy osoba, nie zgadzająca się z taką decyzją, ma możliwość odwołania się? Tak, do organu sprawującego nadzór nad zakładem pracy, który dokona merytorycznej oceny podjętej decyzji o przedłużeniu okresu wypowiedzenia.

Przedłużenie okresu wypowiedzenia

WIELOKROTNIEM w telefonach i listach do redakcji czytelnicy skarżyli się na bezprawne, ich zdaniem, postępowanie administracji, przedłużającej okres wypowiedzenia o sześć miesięcy. Prosilili o wyjaśnienie, czy jest to zgodne z obowiązującymi przepisami, a przede wszystkim o jednoznaczne rozstrzygnięcie sporu: czy ów okres można przedłużyć o sześć, czy też do sześciu miesięcy, wliczając ustawowe terminy.

W numerze 259 dziennika „Rzeczpospolita” z 1 listopada 1983 r. znaleźliśmy szczegółowe wyjaśnienie tej kwestii, a mianowicie wykładnię Ministra Pracy, Plac i Spraw Socjalnych. Otóż zgodnie z art. 2 ustawy z 21 lipca 1983 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewyżczenia kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 39 poz. 176) — w razie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika wymienionego w rozporządzeniu Rady Ministrów z 25 lipca 1983 r. kierownik zakładu może ze względu na szczególne potrzeby przedsiębiorstwa przedłużyć okres wypowiedzenia ponad termin wynikający z przepisów prawa pracy,

Przypominamy, że o zatrzymaniu pracownika na czas dłuższy, niż to określa kodeks pracy, kierownik zakładu (lub osoba upoważniona) powinien zawiadomić zainteresowanego na piśmie w ciągu 7 dni od dnia otrzymania podania o wypowiedzeniu. Gdyby termin nie został dotrzymany, pracownik może uznać decyzję za nieskuteczną i w razie sporu domagać się ustalenia, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem normalnego okresu wypowiedzenia. Termin ten rozpoczyna swój bieg od dnia, w którym osoba upoważniona do dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunku pracy w imieniu zakładu otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sądźmy, że nasze wyjaśnienie rozstrzyga ostatecznie wszystkie wątpliwości co do przedłużenia okresu wypowiedzenia. Nie ujęliśmy tu, rzecz jasna, indywidualnych przypadków. Prosimy zatem o telefonny lub listy do redakcji.

(r.)



Przed pierwszym gwizdkiem

PRZYGOTOWANIA do rundy wiosennej rozpoczęły się pomyślnie. Zajęcia treningowe, wznowione w pierwszych dniach stycznia, przebiegały bez poważniejszych zakłóceń. Uczestniczyła w nich dość liczna grupa zawodników. Mając w pamięci sytuację kadrową zespołu w końcowym okresie prowadzenia go przez J. Dwernickiego, fakt zgłoszenia się na pier-

wsze treningi aż 22 zawodników mógł nastrajać optymistycznie. Pozytywnie udało się rozwiązać kłopoty z obsadą stanowiska pierwszego trenera, chociaż wakowało stanowisko jego asystenta.

Zupełnie nieoczekiwanie problem ten przestał istnieć w pierwszych dniach lutego. Stało się tak za sprawą rezygnacji z dalszej gry, ze względu na przewlekłą kontuzję kolana, H. DULIKA, który zdecydował się pomagać w prowadzeniu zespołu trenerowi B. KOPCOWI. Ten zyskał więc w

jego osobie asystenta, tracąc jednocześnie zawodnika. Rejestr strat rozszerzyć należałoby także na D. BRZYKA i Z. POSIUDA. Pierwszy w ogóle nie wznawiał treningów po zimowej przerwie, drugi natomiast, trenując bardzo nieregularnie sam pozbawił się szansy gry w pierwszym zespole. Postawił bowiem pod znakiem zapytania swoją przydatność. Byli rów-

nież straty tymczasowe, spowodowane licznymi chorobami i kontuzjami. Przed wyjazdem na zgrupowanie do Mieroszowa klubowa kadra składała się z 21 zawodników, gdyż po 6-miesięcznej przerwie do drużyny powrócił bramkarz M. GRZĘDA.

Sporo zamieszania w toku przygotowań do sezonu spowodowała wyjątkowo kapryśna tego roku aura. Zły stan boisk, nie tylko w Jaworze, uniemożliwił rozegranie wszystkich zaplanowanych spotkań kontrolnych, zmuszając do zmiany ich terminów. Niektóre odbywały się w bardzo trudnych warunkach. Przed wyjazdem na zgrupowanie zaplanowano rozegranie następujących sparingów: dwukrotnie z Victorią Wałbrzych, Stalą Chocianów, Górnikami Kłodawa i Startem-Orłem Rudnik. Dwa ostatnie zespoły przebywały w tym czasie w Strzegomiu. Natomiast podczas zgrupowania piłkarzy „Kuźni” przewidziano m.in. spotkania z Zagłębiem Wałbrzych Gryfem Słupsk i Unią Racibórz. Przeciwnicy, jak widać, w większości wartości i wymagający. O wynikach tych meczów w następnym numerze.

(m)

Wkrótce piłkarska premiera

17 marca nastąpi inauguracja wiosennej rundy w legnicko-jeleniogórskiej piłkarskiej klasie okręgowej. Tak więc po blisko czteromiesięcznej przerwie znowu zapelnia się trybuna stadionów. Kibice, w tym także jaworscy, są już spragnieni piłki nożnej. W Jaworze piłkarska wiosna rozpocznie się jednak z dwutygodniowym opóźnieniem. Dopiero 31 marca „Kuźnia” wystąpi przed własną publicznością. Wcześniej rozegra dwa wyjazdowe mecze z „Olszą” Olszyna i „Górnikiem” Polkowice.

A oto jak przedstawia się szczegółowy rozkład spotkań „Kuźni”:

- 17 marca w Olszynie z „Olszą”,
- 24 marca w Polkowicach z „Górnikiem”,
- 31 marca w Jaworze z „Gryfem” Gryfów Śl.,
- 14 kwietnia w Bogatyni z „Granica”,
- 21 kwietnia w Jaworze z „Konfexem” Legnica,
- 28 kwietnia w Lubaniu z „Łużycami”,
- 5 maja w Jaworze z „Karkonoszami” Jelenia Góra,
- 12 maja w Chojnowie z „Chojnowianką”,
- 19 maja w Jaworze z „Olimpią” Kamienna Góra,
- 26 maja w Przemkowie z „Zametem”,
- 2 czerwca w Jaworze z „Włókniarzem” Mirsk,
- 9 czerwca w Legnicy z „Miedzią”,
- 16 czerwca w Jaworze z „BKS” Bolesławiec.

Dla przypomnienia przedstawiamy sytuację w czołówce tabeli. Wygląda ona następująco:

1. „Miedź” Legnica 24 pkt. 32:3
2. „Kuźnia” Jawor 19 pkt. 25:13
3. „Górnik” Polkowice 18 pkt. 20:16
4. „Karkonosze” Jelenia Góra 17 pkt. 17:10
5. „Gryfów” Gryfów Śl. 15 pkt. 25:20

Z powyższego zestawienia wynika, że „Kuźnię” czeka na wiosnę dość trudne zadanie utrzymania zajmowanej pozycji oraz ewentualnego zmniejszenia strat prowadzącej „Miedzi”. Nie jest to jednak z całą pewnością zadaniem przekraczające aktualne możliwości zespołu.

(m)

Szansa na halę sportową

SPRAWA HALI SPORTOWEJ przy szkole przyzakładowej, którą podjął w grudniowym numerze „PF”, zyskała szerszy rezonans. Największe zainteresowanie, ze zrozumiałych względów, wywołała w środowisku ściśle związanym ze sportem wyczynowym, tzn. z piłką nożną. W środowisku piłkarzy ożyły od lat drzemające nadzieje na pozyskanie obiektu sportowego, umożliwiającego właściwe szkolenie młodzieży od najmłodszych lat i przez cały rok.

Odżyły więc nadzieje, ale do ich realizacji droga daleka. Najtrudniejszy jest jednak pierwszy krok. Ten, jak mi się wydaje został uczyniony. Znalazło się dość szerokie grono zwolenników tej inicjatywy, przekonanych o słuszności i potrzebie przedsięwzięcia. Sprawa trafiła, jak zresztą sugerowałem na forum Rady Pracowniczej, gdzie także została pozytywnie oceniona. W protokole z posiedzenia organu samorządu możemy przeczytać: „Rada Pracownicza wyraża opinię o celowości podjęcia budowy hali sportowej dla szkoły przyzakładowej i zażądała, w związku z tym zobowiązuje dyrektora ZKIMR do przeanalizowania możliwości finansowych zakładu w tym zakresie i ewentualnego współdziałania innych instytucji w tym przedsięwzięciu”.

Informacji w tej sprawie Rada Pracownicza oczekiwała na swoim posiedzeniu w

drugiej połowie lutego. W chwili pisania tego artykułu nie była więc jeszcze znana. Więcej na ten temat będziemy w dziale dopiero po ukazaniu się lutowego numeru gazety.

Jakkolwiek perspektywa budowy hali sportowej dla szkoły, przedsiębiorstwa i klubu sportowego rysuje się jeszcze bardzo mgliście, jednak za spory sukces można uznać fakt, że pomysł „chwycił”. Najtrudniej jest bowiem przekonać ludzi do potrzeby określonego przedsięwzięcia. W sprawie hali sportowej przy szkole to przekonywanie trwa już kilka lat. Skutek jest widoczny — duży plac ze szkolnymi warsztatami wciąż stoi pusty. Zawsze coś przeszkadzało w podjęciu decyzji i zaangażowaniu się w to przedsięwzięcie. Zawsze były rzeczy ważniejsze albo brakowało pieniędzy. Że hala sportowa potrzebna jest szkole czy klubowi, to oczywiste, ale przedsięwzięcie, podejrzewam, że ten sposób rozumowania w decydującej mierze przyczynił się do tego, że plac, o którym mowa, wciąż nie jest wykorzystany.

Być może wcześniejszym argumentem na „nie” było nikłe zainteresowanie załogi sportem masowym, rekreacją i czynnym wypoczynkiem. Dzisiaj te argumenty przemawiają jednoznacznie „za” taką inwestycją. Potrzeby załogi w tej sferze znacznie wzrosły. To dobrze. Myślę, że będą one z każdym rokiem coraz wyższe. Możliwości ich zaspokojenia nie mogą więc być wciąż takie same.

Czy idea budowy hali sportowej zyska

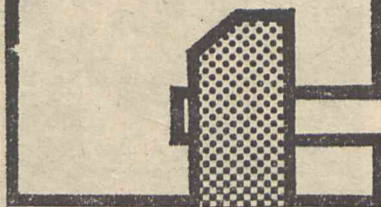
szersze poparcie dwutysięcznej załogi ZKIMR i nabierze w najbliższym czasie realnych kształtów, czy też skończy się tylko na ambitnych zamiarach? Czy jej zwolennicy znowu ugną się pod ciężarem „obiektywnych” przeszkód? Czy znowu zabraknie pieniędzy, bo znajdzie się wiele spraw ważniejszych? O tym będziemy mogli przekonać się w ciągu najbliższych miesięcy.

Póki co, trzeba pozyskiwać dla tej cennej inicjatywy jak najszerszy krąg aktywnych zwolenników. Także poza przedsiębiorstwem, wśród innych jaworskich zakładów pracy i instytucji; wszędzie, gdzie tylko da się szukać finansowego i organizatorskiego wsparcia. Naprawdę warto. Odkładanie tej sprawy na „lepsze czasy” z pewnością korzyści nie przyniesie.

M. Lenkiewicz

Dziękujemy...

...za pozdrowienia, nadesłane na nasz adres przez młodych piłkarzy MRKS „Kuźnia” oraz ich opiekunów, przebywających na zgrupowaniu sportowym w Błażewju k. Kórnika. Życzymy powodzenia w sportowych zmaganiach na boisku.



Brama skuta lodem

Pisałm kiedyś o potężnej katedrze wody i bota w bramie wjazdowej do zakładu od strony byłego młyna. Wysycha tylko w okresach długotrwałej suszy. Tej zimy ujawniła swoje dodatkowe „walory”. Podczas mrozów brama umarzała w kałużę. Skutek kilkucentymetrowym lodem strażnicy nie mogli nawet ruszyć, nie mówiąc o otwarciu. Gdy nadjeżdżały pierwsze samochody, musieli chwycić za siekiery i rąbać lód. Czy odpowiednie służby uwolnią kiedykolwiek ten wjazd od wody i bota? My zwątpiliśmy.

Solą zamiast piaskiem

Tegoroczna zima jest kapryśna. Były obfite śniegi, mrozy, deszcz i gołota. Śnieg przykrył trawniki, ludzie zaczęli więc skracać sobie drogę do domu (patrz „Kwiatki z miasta” w poprzednim numerze „PF”). Podobnie rzecz miała się w zakładowym osiedlu. Wydeptane przy budynkach ścieżki były, niestety, bardziej widoczne, niż „legalne” chodniki. Wina mieszkańców oczywiście, ale czy tylko ich? Nikt nie zadbał o to, żeby było odwrotnie. Dopiero deszcz i bota na wydeptanych ścieżkach skierowały ludzi na właściwą drogę. Na niej czuwał jednak na przechodniów niebezpieczny lód.

W pobliżu hotelu robotniczego znajduje się spory kopczyk piasku. Widać, że rzadko był tej zimy ruszany. Ktoś wolał sypanąć na chodniki sól, miast posypać je piaskiem. Ta, jak wiadomo, ma właściwości żrące, dość szybko rozpuszcza lód, ale przy okazji niszczy ludziom obuwie. O tym nikt nie chciał pomyśleć.

Gablota dla związkowców

Starsi pracownicy ZKIMR pamiętają czasy, kiedy branzowe związki zawodowe miały swoją tablicę ogłoszeń, w której informowały o swojej działalności. Pełne też były gabloty byłej „Solidarności”. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ZKIMR prawdopodobnie miał swego czasu do swojej dyspozycji miejsce na tablicy ogłoszeń. Dzisiaj w zakładzie próz-

Szyfrogram

ODGADNIĘTE wyrazy należy wpisać do poziomych rzędów lewego diagramu, a następnie przenieść wszystkie litery do prawego diagramu i odczytać rozwiązanie.

Znaczenie wyrazów lewego diagramu: 42) kawałek całosci; 38) persona; 14) dynastia panująca w Anglii w latach 1485-1603; 43) ustawienie względem siebie obu szcęk; 30) twórcą pewnej religii; 3) pęta, łańcuchy; 21) dziki pies australijski; 27) starożytna estrada; 35) weksel ciągniony; 11) wymarły gatunek dromada.

„Victor”

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłały prawidłowe rozwiązanie na adres redakcji „PF” w terminie do

no by szukać jakiegokolwiek informacji o działalności związku. Tymczasem w gablotach przy stojące i przy „Marszałkowskiej” nie brakuje. Czyżby związkowcom nie zależało na informowaniu o swojej działalności? A może nie bardzo mają się czym chwalić!

Kłopoty z przepustkami

W połowie lutego odnotowaliśmy w zakładzie kolejną akcję. Strażnicy otrzymali polecenie sprawdzenia przepustek. W swej istocie zamiar jak najbardziej słuszny. Obowiązkiem każdego pracownika jest posiadanie ważnego dokumentu, upoważniającego do wejścia do zakładu. Dlaczego jednak realizacja tego słusznego zamierzenia nastąpiła tak późno? Czyżby cały styczeń i część lutego miały być okresem „specjalnym”, szansą na dopełnienie zaniedbanego wcześniej obowiązku?

Szkoda również, że wielu pracowników z dnia na dzień odkładało wizytę w Dziale Kadry.

Pomysł wart naśladowania

Pod takim tytułem zamieściliśmy w grudniu informacje o tym, że członkowie organizacji młodzieżowej za pieniądze uzyskane ze zbiórki makulatury kupili zabawki i przekazali je wychowankom jaworskiego domu dziecka. Inicjatywa rzeczywiście cenna i z pewnością dostarczyła dzieciom dużo radości.

Zdecydowanie mniej satysfakcji przyniosła ofiarodawcom. Opisanie wszystkich przeszkód i kłopotów, jakimi urażono ich w zakładzie podczas zbierania zbędnych papierów, zajęłoby zbyt wiele miejsca. W każdym bądź razie było ich tyle, by na długo zniechęcić do podobnej inicjatywy.

Piłkarz też pracownik

Regulamin, według którego przyznawane są w ZKIMR sorty odzieżowe, dokładnie wyszczególnia kategorie pracowników, którym się one należą. Poważne trudności w pełnym pokryciu przydziałów zmuszają przedsiębiorstwo do wypłacania pracownikom ekwiwalentu pieniężnego.

Wydawać by się mogło, że w takiej sytuacji zakład nie powinien robić pracownikowi żadnej łaski, jeżeli chodzi o wypłatę należności. Praktyka wykazała, że tak nie jest, skoro pracownikowi każe się pisać podania z prośbą o wypłacenie należności za nie wykorzystane sorty. Dodatkowo „smaku” dodaje sprawa fakt, że jednym z ubiegających się o ekwiwalent jest piłkarz, co powoduje, że w zakładzie przebywa niezbyt „regularnie”. Jego podanie potraktowano odmownie.

Argumentacja, że nie pracował fizycznie, jest jaskrawo sprzeczna z postanowieniami regulaminu, o którym mowa wyżej. Czyżby nie uwzględniono w nim tych kilkuset faktycznych pracowników ZKIMR?

25 marca 1985 roku, rozlosowana została książka: Ladislava Paule „Pejzaż fotograficzny”.

ROZWIĄZANIE krzyżówki ze styczniowego numeru „PF”:

POZIOMO: spis, dera, gawot, obol, masa, karabinek, tan, korelacja, Eger, cesar, akcja, sala, Adam.

PIONOWO: smok, Igor, salaterka, dominacja, etan, batog, sesja, bal, keks, Real, czad, Aram.

Nagrody wylosowali: WIESŁAW SZYMZYK — książkę W. Natanson „Sekrety fredrowskie” i JAN TUREK — książkę E. Paukszy „Zatoka żariocznego szczupaka”.

42	12	44	48	49
38	40	39	33	5
14	36	1	23	2
43	4	22	13	41
30	18	28	45	25
3	19	7	8	34
21	9	16	24	32
27	6	10	29	46
35	31	17	37	20
11	47	26	15	

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Załogi Zakładów Kuzlenniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz, Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trześniowski (sekretarz redakcji). Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuzlennicza 4, telefon 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Senlora 4. Nakład 2500 — A3 — R-22 zam. 239-85/C-1300