

Konsultacje nowego systemu płac

Czerwiec był dla Rady Pracowniczej miesiącem wyjątkowo pracowitym. Dwa swoje posiedzenia poświęciła analizie zakładowego systemu wynagradzania. Termin jego wprowadzenia jest bowiem coraz bliższy.

Dwie trzygodzinne debaty konsultacyjne z twórcami i osobami biorącymi udział w pracach nad systemem nie zakończyły się, niestety, wydaniem pozytywnej opinii. Dziesięcioma głosami przeciwko czterem (przy jednym wstrzymującym się) Rada wyraziła swoje „votum separatum” do obecnego kształtu systemu wynagradzania. Większość jej członków była zdania, że nie odpowiada on oczekiwaniom załogi zakładu. Wprowadzenie go w życie w takim kształcie mogłoby jedynie wywołać wśród pracowników uczucia rozczarowania i fru-

stracji. Odrzucona została proponowana przez niektórych członków Rady koncepcja pozytywnego zaopiniowania systemu z wyszczególnieniem zastrzeżeń do niektórych jego rozwiązań. Pozytywną opinię Rada może wydać dopiero po uwzględnieniu zgłoszonych wcześniej zastrzeżeń. „System musi być do przyjęcia jako całość, a nie poszczególne jego fragmenty” — stwierdził jeden z członków.

W dalszym ciągu najwięcej kontrowersji wzbudzają proponowane w systemie rozwiązania, dotyczące różnic w sposobie wynagradzania pracowników akordowych i dniówkowych. Zdaniem członków Rady Pracowniczej wszyscy powinni być traktowani jednakowo, że system powinien w podobny sposób motywować ich do pracy. Wątpliwości pozost-

stały również — nie udało się ich rozwiązać obecnym na konsultacjach zastępcy dyr. d.s. ekonomicznych E. Cezarowi oraz M. Grali z sekcji normowania i W. Martiuk z sekcji zatrudnienia i płac — w kwestii zmian grup osobistego zaszeregowania, proponowanych w nowym systemie przyrostów wynagrodzenia w poszczególnych wydziałach (maszyn rolniczych i kuźni), dodatków dla brygadzystów, kowali prowadzących i za wielostanowiskowość.

Na wniosek Rady E. Cezar przedstawił szczegółową analizę kosztów produkcji w 1984 r. z podziałem na poszczególne asortymenty. Wynika z niej, że najbardziej kosztowna jest produkcja odkuwek, kołnierzy na eksport i kooperacja. Problemem kosztów w przedsiębiorstwie zajmują się dwa zespoły problemowe — d.s. ekonomiczno-finansowych i d.s. gospodarki materiałowej i magazynowej. (m)

Z OSTATNIEJ CHWILI

Podczas czerwcowego posiedzenia Rada wydała jednak pozytywną ocenę nt. systemu wynagradzania.

Konsultacja wariantów NPS-G na lata 1986-1990

Dokonać właściwych wyborów

W PRZEMÓWIENIU wygłoszonym w Sejmie 10 maja br. wicepremier Manfred Gorywoda stwierdził: „Wybór jednego z trzech wariantów NPS-G zależeć będzie od wnikliwej oceny naszych możliwości. Będzie na nią miejsce w trakcie przewidzianej społecznej dyskusji nad koncepcją planu. Liczymy na szeroki w niej udział ekspertów, naukowców, publicystów, a przede wszystkim załóg i kierownictw zakładów pracy. Tylko na tej drodze możemy dokonać właściwych wyborów i, co nie mniej ważne, uzyskać dla nich społeczne zrozumienie, aprobatę i poparcie. To zaś jest niezbędną przesłanką urzeczywistnienia jakiegokolwiek koncepcji.”

Konsultacji założeń Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego na lata 1986-1990 poświęcone zostało wspólne posiedzenie egzekutywy KZ PZPR, prezydium Rady Pracowniczej oraz prezydium związku zawodowego. Komitet Zakładowy reprezentowali: I sekretarz A. SAWICKI, sekretarze J. MIKSINSKI, R. KULPA, J.

POPLAWSKI oraz J. KOWALSKI i M. HORBARCZUK; Radę Pracowniczą — K. GRZADZIEL, B. TOMASZEWSKI, K. WALCZEWSKI i E. SZMIT, natomiast związek zawodowy — A. PRZYBY-SZEWSKI i A. KAWECKI. W debacie uczestniczył również zastępca dyrektora d.s. ekonomicznych E. CEZAR.

Koncepcja NPS-G opracowana została w trzech wariantach. Konsultacja tych założeń, oprócz tego, że pozwala na włączenie szerokich kręgów społeczeństwa do współdecydowania o podstawowych priorytetach rozwojowych, ma także do spełnienia ważne zadanie edukacyjne. W toku konsultacji społeczeństwo ma poznać złożoność aktualnych realiów gospodarczych oraz społeczne i ekonomiczne cele, do których zamierza dążyć. Ważne jest również nie tylko wypowiedzenie się za poszczególnymi wariantami planu, ale także wzbogacenie jego treści o nowe koncepcje rozwiązywania problemów gospodarczych i społecznych.

W przedstawionych do społecznej konsultacji wariantach bazę wyjściową stanowi rejestr rozwojowych uwarunkowań, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, jakie istnieją obecnie i z dużym prawdopodobieństwem wystąpią w najbliższych latach. O możliwościach gospodarczego rozwoju w nadchodzącym pięcioletniu zadecydują przede wszystkim takie czynniki, jak: podaż zasobów pracy, dostępność do surowców i materiałów, stan produkcyjnego majątku trwałego i inwestycje kontynuowane — jako uwarunkowania wewnętrzne oraz zadłużenie i wykorzystanie międzynarodowego podziału pracy, szczególnie w ramach państw RWPG — jako uwarunkowania zewnętrzne.

Pięcioletnie 1986-1990 charakteryzować będzie niski, najniższy w ostatnim 30-leciu, stan liczby ludności w wieku produkcyjnym. Chociaż według prognoz demograficznych ludność Polski zwiększy się w tym czasie o ok. 1,2 mln osób, to przyrost liczby osób w wieku produkcyjnym wyniesie zaledwie ok. 325 tysięcy. Równocześnie zwiększy się liczba osób w wieku poprodukcyjnym, co spowoduje wzrost społecznych nakładów na renty i emerytury.

Zakładać należy stabilizację wydobycia podstawowych surowców. Wzrost ograniczony będzie przede wszystkim możliwościami inwestycyjnymi. Również dostawy paliw, surowców i materiałów do produkcji z importu (pokrywające dziś 20% ogólnego zapotrzebowania surowcowego gospodarki) nie wzrosną w przyszłym pięcioletniu w takiej skali, aby zrekompensować niski przyrost tych dóbr z produkcji krajowej. Można jedynie liczyć na większe dostawy gazu ziemnego i energii elektrycznej z ZSRR, jako efektu udziału Polski w inwestycjach na terenie tego kraju (gazociąg Kobryń-Brześć-Warszawa, gazociąg Jamburski i Chmielnicka Elektrownia Atomowa).

Majątek produkcyjny charakteryzuje się wysokim stopniem dekapitalizacji. Prawie 30% środ-



przeгляд fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 6 (95) Rok XII
Czerwiec 1985 r.

Nasze wspólne sprawy

Rozmowa z przewodn. Rady Pracowniczej Kazimierzem Grzędzielem

„PF”: Czym Rada Pracownicza zajmuje się obecnie?

KG.: Nasze najważniejsze dwa nurty działania to wprowadzenie nowego systemu płac oraz obniżka kosztów wytwarzania.

„PF”: Pierwsza sprawa została już prawie załatwiona?

KG.: Musieliśmy się z tym spieszyć. Dotychczasowy system płac był, delikatnie mówiąc, niedoskonały. O odchodzących doświadczeniach pracowników, właśnie ze względu na zarobki. Niestety, nie możemy zreformować płac, tak jak byśmy tego pragnęli. Mamy stosunkowo ograniczone możliwości finansowe. Myślę, że nowy system wynagrodzeń będzie jednak znacznie lepszy, niż dotychczasowy.

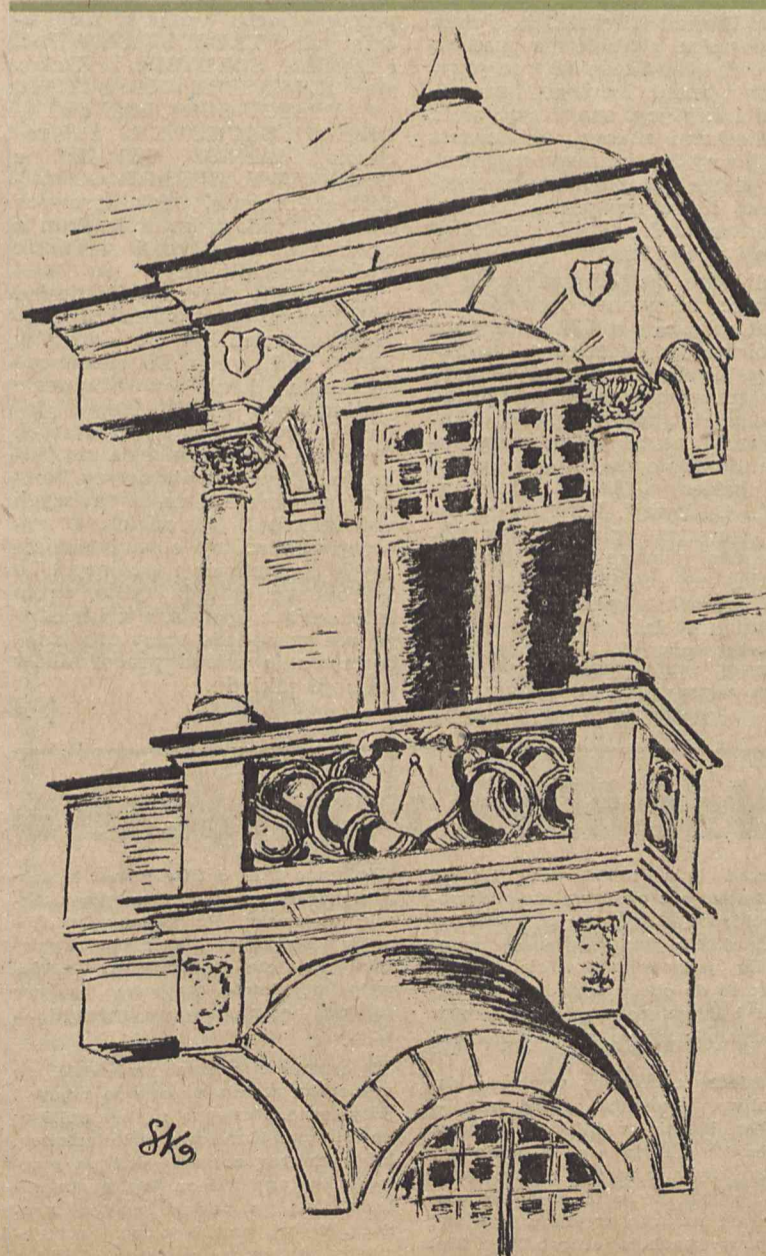
„PF”: Na czym polegają zmiany?

KG.: Chciałbym to zilustrować na przykładzie. Obecnie płaca zasadnicza stanowi około 45% wynagrodzenia, a reszta to różnego rodzaju dodatki, jak np. premia regulaminowa i motywacyjna, za pracę uciążliwą oraz samokontrolę, czyli wykonywanie zadań bez braków przez co najmniej trzy miesiące. Nowy system przewiduje płacę podstawową w wysokości 85-90% wynagrodzenia.

„PF”: Czy nie będzie to miało wpływu zniechęcającego?

KG.: Absolutnie. Zostaje przecież około 15% na dodatki motywacyjne. Muszę dodać, że ci, którzy dobrze pracowali, będą mieli dotychczas otrzymywane dodatki w pensji.

c.d. na str. 2



Galeria zabytków Jawora

rys. Śl. Kozłowski

c.d. na str. 4



Nasze wspólne sprawy

c.d. ze str. 1

„PF”: Dla kogo nowy system będzie szczególnie korzystny?

KG: Dla pracowników zatrudnionych w akordzie oraz dla osób pracujących w godzinach nadliczbowych. Wyższe stawki zmobilizują ich do lepszej wydajności.

„PF”: O ile średnio wzrosną płace?

KG: Obecnie stać zakład na podwyżkę 1000-złotową. Wydziały produkcyjne — kuźni i maszyny rolniczych zyskują nieco więcej: 1400-1500 zł.

„PF”: Ostatnio mówi się dużo o marnych zarobkach kadry inżynierjno-technicznej...

KG: Jest w tym dużo racji. Ludzie ci ponoszą przecież osobistą odpowiedzialność, stracili wiele lat na naukę, a jednocześnie ciągle muszą podnosić kwalifikacje. W ZKiMR konstruktorzy i technolodzy otrzymali już podwyżki, choć, jak sądzę, nie rozwiązuje to sprawy do końca.

„PF”: Czy w kwestiach płac zwracają się do was poszczególni pracownicy?

KG: Zdarza się to dość często. Wydaje mi się, że jednak mylą nas ze związkami zawodowymi. Rada Pracownicza ma na celu dobro całego zakładu — podobnie jak dyrekcja.

„PF”: Jak układają się u was stosunki ze zwierzchnikami?

KG: Jestem przewodniczącym nowej rady, drugiej kadencji, która działa dopiero od 20 kwietnia tego roku. Dotychczas współpracuje nam się dobrze. Na jeden temat mamy różne poglądy. Z reguły wypracowujemy wspólne zdanie w kwestiach szczególnie istotnych dla zakładu.

„PF”: Musicie opiniować decyzje dyrekcji, jak np. w kwestii płac.

KG: Oczywiście. Wysunęliśmy wiele wniosków, np. w sprawie dodatków dla brygadzystów i kowali prowadzących oraz zaszerogowania niektórych grup do wyższych tabel. Dotyczyły one także systemu wliczania dotychczasowej „trzynastki” do normalnej płacy.

„PF”: Poruszył Pan na wstępie problem obniżania kosztów produkcji...

KG: Uważam to zadanie obecnie za najważniejsze.

„PF”: Jak chcecie osiągnąć ten cel?

KG: Nie będzie to łatwe. Trzeba zorganizować prawidłowe rozliczanie pobieranych materiałów, zaostrić kryteria odbioru dostaw z hut. Bardzo ważne jest również stanowcze egzekwowanie umów, które zawarliśmy z innymi zakładami oraz bardziej dynamiczne wprowadzanie postępu technicznego.

„PF”: To ostatnie kosztuje...

KG: ...ale jest bardzo opłacalne. Wynalazczość i racjonalizacja przynoszą nie tylko zyski, ale również dają ulgi w opłatach na PFAZ.

„PF”: Co z organizacją pracy?

KG: Musimy powstrzymać fluktuację załogi oraz zastanowić się nad przesunięciem niektórych pracowników pomocniczych do bezpośredniej produkcji.

„PF”: Chyba jeszcze nie wszyscy uświadomili sobie, że w warunkach reformy gospodarczej dobra praca oznacza lepszą płacę?

KG: Z pewnością. Musimy pamiętać o tym, że wielu pracowników ma słuszne zastrzeżenia do niektórych zasad działania reformy. Nasz zakład od początku swego istnienia nie zmniejszał planów, wręcz przeciwnie, co roku notował przyrost produkcji, który jednak nie szedł w parze ze wzrostem zarobków. W związku z tym w okresie poprawy ogólnej sytuacji rynkowej nie osiągnęliśmy dużego przyrostu produkcji i właśnie pensji. Zarobiły na tym firmy, które w okresie 1980-82 zmniejszyły plany i startowały z niskiego pułapu. Naprawdę trudno zrozumieć, dlaczego reforma premiowała właśnie takie zakłady.

„PF”: Jaki oddźwięk znajdują prace Rady Pracowniczej?

KG: Ciągłe rozmawiamy na ten temat — trudno mi przejść przez zakład, żeby nie spotkać kogoś, kto ma do mnie pytanie.

(Fil.)



W składzie Komisji Ochrony Pracy nastąpiły zmiany personalne. Na miejsce zastępcy przewod. mgra WŁADYSŁAWA GAZDY powołano dwóch zastępców: STANISŁAWA LIPIŃSKIEGO i JULIANA GANCARZA. Zmiany te zostały zaaprobowane przez NSZZ Pracowników ZKiMR.

Znowelizowane zostały przepisy regulujące przydziały i zasady dofinansowywania wczasów pracowniczych:

— Miejsca w ośrodkach wczasowych będzie rozdzielał Dział Socjalny w uzgodnieniu z NSZZ Pracowników ZKiMR.

— Kolejność przydziału skierowań ustalana będzie przez komórki orga-

nizacyjne przy udziale kolektywu wydziału.
— Zmniejszona została o 20% odpłatność za wczasy w czerwcu i wrześniu.
— Przydział i dofinansowywanie wczasów dla członków Klubu Honorowych Dawców Krwi określa Regulamin Zakładowego Klubu HDK, zatwierdzony przez dyrektora zakładu.

Z dniem 1 czerwca odszedł ze stanowiska kierownika Działu Zaopatrzenia JERZY GEMBACKI, na jego miejsce powołano STANISŁAWA DOROSZA.

Trzech modelarzy z klubu zakładowego zakwalifikowało się do mistrzostw Polski w tej dyscyplinie.

Rada Pracownicza wybrała spośród swego grona przedstawicieli do Rady Programowej Klubu Techniki i Racjonalizacji oraz do Kolegium Redakcyjnego „PF”. Są to SZCZEPAN BOCHOW I KRZYSZTOF WALCZEWSKI.

Podczas jednego z czerwcowych posiedzeń Rada Pracownicza powołała ze swojego składu następujące zespoły problemowe: d.s. ekonomiczno-finansowych (R. DUSZEŃKO, Z. PRUSZYŃSKI, S. LIPIŃSKI i S. BARAN); d.s. gospodarki materiałowej i magazynowej (M. SKULSKI, B. MASZEWSKI i A. CZERW); d.s. współpracy z działającymi w zakładzie organizacjami (E. SZMIT, E. GANCARZ i W. WOJCIK).



VI Jaworskie Biesiady Literackie

Pomysł zrodził się w 1977 roku. Wspólna inicjatywa Oddziału Wrocławskiego Związku Literatów Polskich i Jaworskiego Ośrodka Kultury doprowadziła do zorganizowania wtedy I Jaworskich Biesiad Literackich. Potem już co roku, z trzyletnią przerwą w latach 1981-83, do Jawora przyjeżdżali znani i lubiani pisarze, poeci i krytycy, spotykając się z czytelnikami różnych środowisk. Za główny cel imprezy organizatorzy przyjęli propagowanie współczesnej literatury polskiej i czytelnictwa w środowisku robotniczym i wiejskim.

Od kilku lat toczą się więc w Jaworze ożywione dyskusje na temat miejsca i roli literatury we współczesnym świecie, jej znaczenia w życiu człowieka. W tym roku tematem wiodącym Biesiad był warsztat twórcy pisarza. Zagadnieniu temu poświęcona została dwudniowa sesja literacka pod hasłem „40 lat literatury Polski Ludowej”. Referaty na temat warsztatu pisarza (jak szczególnie pisarze rozumieją ten termin, czy nastąpiła zmiana pojęcia warsztatu pisarza w ciągu ostatnich 40 lat, co składa się na warsztat pisarza itp.) wygłosili MAREK SOŁTYSIK, ALICJA PATEY-GRABOWSKA, STANISŁAW SROKOWSKI i JANUSZ

TERMER. Dyskutowano także nad sytuacją twórców na tzw. prowincji. Odbyło się wiele spotkań autorskich w klubach i domach kultury, bibliotekach, szkołach, zakładach pracy, a nawet w przedszkolach. Wzięli w nich udział m.in. TADEUSZ SLIWIAK, i MAREK SOŁTYSIK z Krakowa, KAZIMIERZ KOSZUTSKI, KRZYSZTOF CORIOLAN i STANISŁAW SROKOWSKI z Wrocławia, JANUSZ TERMER z WARSZAWY, GERARD GÓRNICKI z Poznania. Obok uznanych sław w środowisku literackim z czytelnikami spotykali się także twórcy początkujący.

W ZKiMR przy okazji Biesiad gościł znany pisarz Gerard Górnicki w towarzystwie członków RSTK w Legnicy. Do ciekawego spotkania doszło w Komitecie Zakładowym PZPR. Pisarz ciekawie mówił o swojej twórczości. Dyskusja nie ograniczyła się tylko do spraw warsztatowych. Rozmawiano także o najciekawszych wydarzeniach literackich, o sytuacji twórców, o najważniejszych problemach nurtujących to środowisko. Szkoda tylko, że to interesujące spotkanie z literaturą nie wzbudziło szerszego zainteresowania wśród pracowników naszego zakładu.

(m)

Wspólna wycieczka

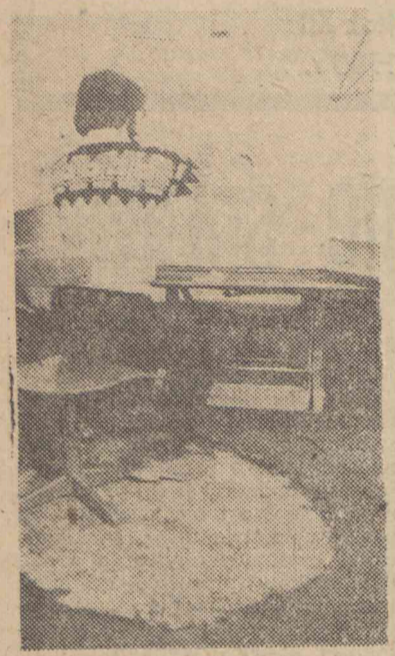
Zarząd koła TPPR przy ZKiMR współpracuje z oficerami i żołnierzami Północnej Grupy Wojsk Armii Radzieckiej. Na początek zaproponował wspólną jednodniową wycieczkę autokarową do obozu zagłady w Oświęcimiu i Brzezince oraz do Krakowa, co zostało przyjęte z zadowoleniem.

Radzieccy uczestnicy wycieczki dali paliwo, natomiast zarząd koła — autokar łącznie z biletami wstępu. Wycieczka odbyła się 26 maja br. Uczestniczyli w niej 44 osoby. Zwiedzenie obozu wywarło ogromne wrażenie, co znalazło wyraz w dyskusji i wypowiedziach jej uczestników. Złożono wiązanki kwiatów w miejscu straceń i w bloku jeńców radzieckich.

Obejrzano film o Oświęcimiu łącznie z wyzwoleniem więźniów przez Armię Radziecką. Po zwiedzeniu obozu w Oświęcimiu i Brzezince wycieczka udała się do Krakowa. Na Wawelu oglądnięto grobowce królów polskich oraz dzwony zyguntowskie.

Reasumując można stwierdzić, że wycieczka została uznana za udaną i pożyteczną. Następną zaplanowaliśmy do Muzeum Kutuzowa w Bolesławcu, którą chcemy zorganizować na przełomie czerwca i lipca. Wycieczka odbędzie się na takich samych zasadach. O jej przebiegu poinformujemy w następnym numerze „PF”.

M. Jakubów



Udana zabawa dzieci

Nie zapomniano w tym roku o święcie najmłodszych. Tradycyjnie już uroczystości związane z Międzynarodowym Dniem Dziecka odbyły się w jaworskim Klubie Techniki i Racjonalizacji. Wśród organizatorów imprezy znaleźli się sportowcy z zakładowego klubu piłkarskiego, pracownicy Działu Socjalnego oraz przedstawiciele związku zawodowego.

Kaprysy pogody nie pozwoliły do końca zrealizować zamierzeń programowych. Nie odbyły się gry, zabawy i konkursy na świeżym powietrzu. Odwołano pokazy modelarskiego sprzętu pływającego, które miały się odbyć na stawie. Imprezę trzeba było przenieść do budynku. Mimo to dzieci miały wiele atrakcji, wzięły udział w konkursach sprawnościowych prowadzonych przez piłkarzy, wyświetlono blok bajek.

W czasie imprezy grał zespół muzyczny Klubu Techniki. W przerwach między poszczególnymi zabawami dzieci tańczyły na dyskotecę. Cały program miał trwać cztery godziny, żeby jednak nie psuć dobrej zabawy, przedłużono go o godzinę. W ten sposób cała impreza trwała od godz. 10 do 15, ku ogólnemu zadowoleniu milusińskich. Wzięło w niej udział około 150 dzieci. Wszystkie dostały ciastka i napoje orzeźwiające.

Pani Helena Borkowska z Urzędu Miejskiego w Jaworze, która koordynowała wszystkie imprezy z okazji Dnia Dziecka, odbywające się w mieście, stwierdziła, że była to jedna z najbardziej udanych, najlepiej zorganizowanych i najciekawszych zabaw, jakie widziała tego dnia.

(Mis)



Z okazji 40-lecia ochrony przeciwpożarowej 19 maja odbyła się w Legnicy uroczysta akademii. Uczestniczyli w niej również przedstawiciele ZKiMR. Na zdjęciu moment wręczenia, przez zastępcę dyrektora d.s. inwestycji MARIANA BORUNIA, pamiątkowego toporka strażackiego ppłk. J. RUDKO — zastępcy komendanta Wojewódzkiej Straży Pożarnej w Legnicy

Wokół reformy

Do zabrania głosu w sprawie reformy gospodarczej, a właściwie niektórych jej aspektów na łamach „PF” zmusiło mnie kilka przyczyn. Najważniejsza z nich to fakt, iż ostatnio powstało wokół reformy wiele różnych skrajnych opinii. Drugą przyczyną jest konieczność zaprezentowania „z pierwszej ręki” stanowiska „osoby publicznej”, gdyż praktyka dowodzi, że w pismach (nie dotyczy to „PF”) ukazują się artykuły skutecznie wypaczające wypowiedzi na jej temat. Uważam również za konieczne zaprezentować opinie ludzi, którzy w społecznym procesie pracy zajmują różne miejsca. Zdaję sobie przy tym doskonale sprawę, że nie będę w stanie wyczerpać problematyki bez reszty.

Reforma gospodarcza to zespół narzędzi, przy użyciu których gospodarka powinna funkcjonować prawidłowo, tzn. dążyć do zaspokojenia szeroko rozumianych potrzeb. Jest ona również jedynym programem, którego realizacja obejmuje swoim zasięgiem wszystkie sfery życia w kraju.

I sekretarz KCPZPR W. Jaruzelski w czasie partyjno-gospodarczej narady w Poznaniu stwierdził, że nie będzie odwrotu od reformy, a ci, którzy mają inny program, niech go zaprezentują. Natomiast do spraw najważniejszych, związanych z reformą gospodarczą, zaliczył potrzebę jej modyfikacji. Najogólniej dotyczy to stabilności rozwiązań, „wyrównania startu w reformę” oraz przeciwdziałania występującym negatywnym aspektom społecznym.

W wypowiedziach uczestników tej konferencji wyrażano postulaty pod adresem władz centralnych właśnie w zakresie zmiany niektórych, dotychczas obowiązujących rozwiązań. Podnoszono kwestię konieczności zmian w zakresie ustawowych kryteriów oceny przedsiębiorstwa („wyrównanie startu”), sprawy związane z potrzebą centralnego nadzoru nad systemami płac (nowe układy zbiorowe) i cen (ceny transakcyjne), problemy wdrażania postępu organizacyjnego i technicznego oraz poprawy dyscypliny pracy. Niemal wszystkie ze zgłoszonych wniosków znalazły swoje odbicie w wystąpieniu podsumowującym wicepremiera Messnera.

W nawiązaniu do referatu wprowadzającego oraz zgłoszonych uwag i propozycji mówca

stwierdził, że reforma gospodarcza, pomimo występujących trudności, powoduje pojawianie się korzystnych tendencji w gospodarce. Realizowane są bowiem założenia planu 3-letniego, wraźliwa rola przedsiębiorstwa i strategiczna „centrum”. Podkreślił, iż ukierunkowanie gospodarki w latach 1986-90 na oszczędność i produkcję eksportową wymagać będzie nowych rozwiązań, zwłaszcza we wdrażaniu postępu naukowo-technicznego; zmian w zasadach zatrudnienia emerytów, rencistów, matek na urlopiach wychowawczych itp.; zmian w strukturze zatrudnienia (prawidłowe jest np. zmniejszanie udziału pracowników bezpośrednio produkcyjnych, jeśli jest to wynikiem rewolucji naukowo-technicznej). Wiele miejsca poświęcił problemom efektywności wykorzystania dnia roboczego, a w tym kontekście sprawom dyscypliny pracy.

Wyżej przedstawione kierunki z konieczności wymieniał ogólnie, bez uwzględnienia szczegółów. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż dyskusja poznańska, będąca rodzajem konsultacji teoretyków i praktyków, przyniosła wiele propozycji, które muszą być wykorzystane przez organa władzy i administracji państwowej przy określaniu nowych rozwiązań.

Powyższy wstęp był niezbędny, aby swobodnie zaprezentować stanowisko wobec aktualnej sy-

tuacji w naszym zakładzie. Otóż zwykło się o niej mówić w środowiskach kierownictwa gospodarczego i społeczno-politycznego, że jest dobra, nie troszcząc się o pozostałe opinie. Stwierdzono tylko, że „tu i ówdzie odzywają się głosy niezadowolone z powodu...” (tu następowała typowa w takich okolicznościach wylizanka). Myślę, że obecnie w ZKiMR nastąpił bardzo ważny przełom. Wszyscy zgodnym chórem krzyczą: „jest źle”. Bardzo często jednak szczegółowe opinie wzajemnie się wykluczają. Dlatego też, nie chcąc urazić żadnej ze stron, postaram się przedstawić własną ocenę, uwzględniającą najistotniejsze jej elementy.

Przed wszystkim mechanizmy reformy gospodarczej nie wymusiły w przedsiębiorstwie wzrostu efektywności gospodarowania. Świadczą o tym następujące czynniki: wzrost kosztów materialnych produkcji, zbyt duży wzrost płac w stosunku do przyrostu wydajności pracy oraz „śladowy” wzrost produkcji netto i

to jedynie dzięki produkcji maszyn rolniczych, po których, jak pamiętamy z koncepcji połowy lat siedemdziesiątych, miała pozostać tylko historia. Stąd też bierze się astronomiczny PFAZ, który stał się udręką wielu przedsiębiorstw w kraju (jego istota w nowych rozwiązaniach będzie utrzymana). Nie potrafimy w ZKiMR przyspieszać procesów wdrażania nowej produkcji, co w reformie jest premiovane i wpływa korzystnie na wskaźnik „netto”. Nie potrafiliśmy do dziś wdrożyć nowego sposobu płacenia za pracę. Podstawowa kwestia, skąd wziąć na to środki, nie ogranicza się wyłącznie do stwierdzenia, że nowy system wyzwoli ukryte w ludziach rezerwy.

Tu muszę uczynić pewną dygresję. W czasie konferencji ideologicznej nt. społecznych aspektów reformy gospodarczej jeden z naukowców prezentował wyniki ankiety przeprowadzonej w

c.d. na str. 6

Rewolucji w płacach nie będzie

O NOWYCH SYSTEMACH wynagradzania głośno było na długo przed wejściem w życie stosownej ustawy, przede wszystkim dlatego, że miały one stanowić prawdziwą rewolucję w zasadach wynagradzania. Rozbudzone zostały ogromne oczekiwania społeczne. Jeszcze nie było nowych systemów, a ludzie liczyli już pieniądze, które wpadną im do kieszeni. Stąd bardzo silna presja załóg na jak najszybsze zastosowanie ich w praktyce. Nowe systemy wynagradzania miały stać się prawdziwym panaceum na wszystkie bolączki przedsiębiorstw.

Być może są przedsiębiorstwa, choć nie wierzę, by było ich dużo, w których nowe zasady wynagradzania stanowią rzeczywistość rewolucyjną w porównaniu z tym, co było wcześniej. Ich rewolucyjność polega przede wszystkim na tym, że zawierają skuteczne mechanizmy, motywujące do lepszej jakościowo i wydajniejszej pracy. Te właśnie mechanizmy dają ludziom możliwość osiągnięcia wyższych zarobków. W ogólnej jednak swej masie systemy te niewiele mają wspólnego z rewolucją. Nierzadko są nawet jej zaprzeczeniem. Trudno naprawdę dopatrzeć się w nich czegoś nowego poza, oczywiście, znacznie wyższymi stawkami godzinowymi. Kilka tysięcy złotych zysku już na starcie systemu, będących wynikiem li tylko jego wprowadzenia, nie ma nic wspól-

nego z powszechnie rozumianym pojęciem motywacji. Systemy takie, mające wręcz antymotywalny charakter, bardziej przypominają zwykłą regulację płac, niż ich rewolucję.

Rewolucją nie jest także z pewnością nowy system wynagradzania w ZKiMR. Wprawdzie „gwarantowane” podwyżki nie są aż tak wysokie, jak w innych przedsiębiorstwach, co uznaję za zjawisko pozytywne, gdyż wynoszą średnio od 500 do 1500 zł, to jednak naprawdę trudno dopatrzeć się w nim „nowego”. Z zarzutem, że jest to stare, tyle że w nowej szacie, spotykałem się nie tylko w prywatnych rozmowach z pracownikami, ale także podczas posiedzeń oficjalnych gremiów i licznych zebrań konsultacyjnych. Czy tak jest w istocie? Nowy system nie likwiduje istniejącego dotąd w zakładzie bałaganu płacowego. Płacowa fikcja pozostanie. Namnożenie się pracowników funkcyjnych ponad realne potrzeby, będące jedynie wynikiem ograniczonych dotąd możliwości podwyższania płac, jest przykładem takiej właśnie fikcji.

Nowy system ogranicza się jedynie do zmian w dotychczasowej strukturze płacy pojedynczego pracownika. Nie obejmuje natomiast zmian struktury płac w globalnej skali całego przedsiębiorstwa. Wszystkich pracowników traktuje jednakowo. Nikt nie traci. Od dawna zwicnięte pro-

porcje, np. płaca przełożonego i podwładnego, płace w poszczególnych wydziałach, nie odzwierciedlają ani specyficznych dla nich uwarunkowań, ani relacji pomiędzy nimi także pozostaną. Tumaczenia, że sprawy te zostaną rozwiązane w terminie późniejszym, budzą uzasadnione obawy. Praktyka wykazuje, że czego nie załatwi się od razu, bardzo trudno załatwić w ogóle. Wreszcie kwestia najważniejsza — czy zakładowy system wynagradzania ma motywacyjny charakter? Tu również zdania są podzielone. Nawet jeżeli zawiera pewne mechanizmy motywujące, to są one mało czytelne dla przeciętnego pracownika, a na dodatek ich siła jest różna w odniesieniu do pracowników akordowych, dniówkowych i administracyjnych.

Prace nad jego wdrożeniem dobiegają końca. Zbliża się więc przysłowiowa godzina dwunasta, a w kwestii nowego systemu wciąż jeszcze jest sporo wątpliwości. Podstawowa to przede wszystkim ta, czy zda on w obecnym kształcie egzamin? Czy jego motywacyjna siła okaże się wystarczająca, żeby wyeliminować najbardziej dokuczliwe zjawiska w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Chciałbym, żeby tak się stało, chociaż osobiście zaliczam siebie do grupy pracowników, która ma wątpliwości.

M. Lenkiewicz

Część socjalna Głównego Mechanika oddana do użytku

W połowie czerwca odbył się odbiór techniczny budynku, którego gospodarzem będzie główny mechanik. Na trzech kondygnacjach zlokalizowane zostaną pomieszczenia biurowe i socjalne — szatnie, stołówki, umywalnie. Skończy się nareszcie, trwająca od wielu miesięcy, wędrówka pracowników z jednego końca zakładu w drugi.

W budynku przewidziana jest jedna duża stołówka, bufet z podgrzewalniami napojów, pomieszczenie pierwszej pomocy, umywalnie, szatnie i biura. Działu Głównego Mechanika. Nastąpi wyraźna poprawa warunków socjalnych znacznej części załogi. Pracownicy, wykonujący szczególnie brudną robotę, będą mieli do dyspozycji dwie szatnie — w jednej zostawiać będą tylko odzież roboczą, w drugiej — swoje prywatne ubrania. W sumie do nowych pomieszczeń będzie mogło się przeprowadzić

około 400 osób, z których 50 stanowić będą pracownicy umysłowi. Zagospodarowanie budynku, tzn. wyposażenie pomieszczeń w niezbędny sprzęt zależy przede wszystkim od gospodarza. Miejmy nadzieję, że nie napotka on w tym na większe przeszkody.

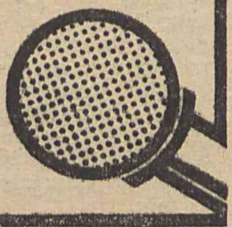
Jedną uwagę trzeba też skierować pod adresem przyszłych użytkowników. Przede wszystkim od nich zależy będzie stan i wygląd przekazanych im pomieszczeń i jak długo będą właściwie wypełniać swoje funkcje.

Zamieszczone zdjęcie przedstawia budynek jeszcze przed otynkowaniem. Zdjęć przedstawiających wykończone pomieszczenia nie udało się nam, niestety, wykonać, ponieważ naszemu fotoreporterowi unieśliwili to przebywający akurat tam pracownicy WPBP nr 1.

(m)



co słyhać sekretarzu?



O nienajlepszej sytuacji wydziałów kuźni niejednokrotnie pisaliśmy już na łamach „PF”. Informowaliśmy również o działaniach, podejmowanych w celu wyeliminowania niekorzystnych zjawisk przez kierownictwo zakładu. W tym numerze piszemy o iniejetywach oddziałowej organizacji partyjnej nr 3 działającej w tym środowisku. Opowiada o nich I sekretarz OOP-3 BOLESŁAW MALEC:

O problemach załogi Zespołu Wydziałów Kuźni mówiliśmy

znacznie wcześniej, w momencie, kiedy sygnały o nich dotarły do naszej egzekutywy. Dokładnie przedstawiliśmy je na zebraniach partyjnych, w Komitecie Zakładowym, na naradach produkcyjnych. Żądaliśmy od kierownictwa podjęcia działań, które zahamowałyby nadmierną płynność załogi, domagaliśmy się usprawnienia szwankującej organizacji pracy, poprawy warun-

„Poszukamy rezerw u siebie, w wydziałach”

ków socjalno-bytowych kowali. Przy każdej okazji poruszaliśmy te tematy...

W związku z bardzo trudną sytuacją w kuźni w kwietniu br. zwołaliśmy posiedzenie egzekutywy OOP-3, na które zaprosiliśmy dyrektora naczelnego, I sekretarza KZ PZPR, szefa Zespołu Wy-

działów Kuźni Z. KASPERKIEWICZA, zajmującego się planowaniem produkcji i także wszystkich kierowników wydziałów. Przedstawiliśmy wówczas bez ogródek wszystkie problemy i po dyskusji, wiele konkretnych wniosków, których realizacja, naszym zdaniem, dałaby pozytywne efekty. M.in. dotyczyły one konieczności przeprowadzenia przeglądu kadr w wydziałach w celu ujawn-

ienia ewentualnych rezerw w zatrudnieniu oraz wyeliminowania smarowania matrycy olejem i przejęcia na smary bezdymne. Zażądaliśmy również od kierownictwa zakładu i Komitetu Zakładowego zwrócenia się do najwyższych władz z prośbą o umorzenie części PFAZ-u

lub rozłożenia należności z tego tytułu na raty. Zaproponowaliśmy też wysłanie do kuźni w Skoczowie naszej delegacji, która przyjrzałaby się stosowanym tam rozwiązaniom i, być może, znalazła odpowiedź na nurtujące jaworską fabrykę problemy.

Jakie były efekty naszych działań? Najważniejszy to fakt, iż zakładowe władze mocniej zaangażowały się w rozwiązywanie problemów kuźni. Tak też oceniają je sami pracownicy. Na widoczne rezultaty przyjdzie jednak jeszcze trochę poczekać. Nie zamierzamy jednakże siedzieć z założonymi rękami. Nasza organizacja partyjna ma konkretny program. Na początek rozejrzemy się po wydziałach. Jest tu jeszcze sporo do zrobienia. Ot, choćby sprawa braków. Wiele z nich da się niewielkim nakładem pracy naprawić i korzystnie sprzedać. Jak oceniamy, w grę wchodzi grubie tysiące złotych! Sporo odkuwek wala się także w różnych kątach zakładu. Sam niedawno znalazłem obok hali 35 piętności sztuk tzw. obejm o wartości prawie 500 zł każda! Leżały w ku-

rze, zardzewiałe, zapomniane... Zupełnie dobre!

Szukając rezerw u siebie, w wydziałach, nie zapomniemy o problemach, których załatwienie leży w gestii kierownictwa fabryki. Najpilniejsze z nich to eliminacja uciążliwych prac ręcznych oraz czynników szkodliwych: hałasu i wysokiej temperatury. Sprawdziły się ekrany wodne przy kuźniarkach, musimy dopilnować, aby zainstalowano je również przy innych agregatach. To znacznie ułatwi robotę. Będziemy się także domagać takich działań kierownictwa zakładu, które uczynią zawód kowala również atrakcyjnym, jak przed laty. Pod względem finansowym także. Słowem, wymagając więcej od siebie, od członków partii i bezpartyjnych, będziemy jednocześnie pilnować pełnej realizacji uchwał i wniosków z naszych zebrań.

(r.)

Nie dać się zaskoczyć

Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych są znanym w całym kraju producentem maszyn rolniczych. O tym wie prawie każdy pracownik tego zakładu. Znaczenie mniej osób wie, że są one w niektórych rodzajach sprzętu prawdziwym monopolistą. Nikt w kraju poza ZKiMR nie produkuje pielników, obsypników, wieloraków, dołowników i rozdrabniaczy. Monopol na rynku stawia przedsiębiorstwo w korzystniejszej sytuacji, szczególnie, gdy popyt na maszyny rolnicze wciąż jest duży. ZKiMR nie mają kłopotów ze zbytem także dlatego, że produkują dobrze. Wszystkie maszyny, oprócz obsypnika 2-rzędowego P-441/0, posiadają znaki jakości. Przynosi to przedsiębiorstwu spore korzyści finansowe. Utrata znaku jakości, to strata kilkunastu milionów złotych w skali roku. Nad ich utrzymaniem pracuje się nie tylko w produkcji, chociaż takie jest powszechne przekonanie, ale przede wszystkim w biurach konstruktorów.

Żeby utrzymać znak jakości, wyrób musi spełniać określone, bardzo surowe wymagania. Musi być wciąż ulepszany. Rzadko kiedy można produkować jakąś maszynę dłużej niż 2 lata bez wprowadzenia zmian modernizacyjnych. Średnio co 2 lata trzeba odnawiać świadectwa kwalifikacyjne na poszczególne maszyny. Brak ulepszeń z reguły oznacza cofnięcie znaku jakości i zezwolenie na produkcję w klasie „standard”. Oczywiście, po znacznie niższej cenie.

Wymagania te w pewnym sensie ukie-

runkują pracę Działu Głównego Konstruktorów. Polega ona przede wszystkim na systematycznej modernizacji produkowanych maszyn. Jeszcze w tym roku modernizowany zostanie i wejdzie do produkcji obsypnik 4-rzędowy P-447 i obsypnik 2-rzędowy P-448. To samo odnosi się również do pielnika 6-rzędowego, który po modernizacji będzie miał symbol P-430/2.

Drugą dziedziną działalności pracowników tego działu jest opracowywanie konstrukcji nowych, dotychczas nie produkowanych maszyn. Jest to szczególnie ważne dla przedsiębiorstwa, nawet takiego jak ZKiMR, które nie ma kłopotów ze zbytem swoich wyrobów. Nad nowymi konstrukcjami trzeba pracować już dziś, żeby nie zostać zaskoczonym. Wprawdzie każde przedsiębiorstwo powinno mieć rozeznanie, zarówno bieżących, jak i perspektywicznych potrzeb rynku na swoje wyroby, nie można jednak pominąć możliwości nagle spadków popytu. Nasytanie rynku określonym wyrobem stwarza możliwość, a niekiedy nawet zmusza, do wprowadzania do produkcji nowych asortymentów. Przedsiębiorstwo, które nie pomyślało o tym w porę, może narazić się na duże straty. Opracowanie nowej konstrukcji i wdrożenie jej do produkcji wymaga przynajmniej pięciu lat.

Zakładowe biuro konstrukcyjne opracowało bądź przygotowuje projekty nowych konstrukcji, które w razie konieczności mogą być skierowane do produkcji. Konieczności, albowiem alternatywnym roz-

wiązaniem jest jedynie wzrost tzw. zdolności produkcyjnych. O ile mi wiadomo, w perspektywie najbliższych kilku lat na to w ZKiMR nie zanosi się. Wprowadzenie do produkcji nowego wyrobu musiałoby odbyć się kosztem ograniczenia produkcji innego asortymentu. Z pewnością wyda się to paradoksalne, ale przedsiębiorstwo, przynajmniej w pierwszej fazie produkcji, musi liczyć się z poniesieniem z tego powodu określonych strat. Na nowy wyrób znak jakości można uzyskać dopiero po 2 latach. Przez ten okres trzeba go produkować w klasie „standard”, a więc sprzedawać po znacznie niższej cenie. Ograniczanie produkcji wyrobów ze znakami jakości, szczególnie w sytuacji, gdy ma się zapewniony zbył, i wprowadzanie na ich miejsce wyrobów „standard”, klóciłoby się ze zdrowym rozsądkiem. Taką jest logika zakładowej ekonomiki. Cóż z tego, że logika odbiorcy jest inna, że czeka on na znaczne wzbogacenie oferty asortymentowej przemysłu maszyn rolniczych. Nowe będzie dopiero wtedy, kiedy przestanie opłacać się stare. A jeżeli wcześniej, to pod warunkiem rozbudowy bazy techniczno-produkcyjnej. Nie wiem, czy jest w ZKiMR ktoś, kto byłby w stanie chociażby w przybliżeniu określić termin wdrożenia do produkcji przykładowo mieszalnika pasz półpłynnych, jako przystawki do produkowanego od 25 lat rozdrabniacza, czy też dołownika, jako przystawki do wieloraka. Była już seria informacyjna. Co będzie dalej, nie wiadomo.

W trakcie badań w Zakładach Oceny Sprzętu Rolniczego znajduje się między innymi włóka 5-polowa — narzędzie wyjątkowo proste, nie produkowane dotychczas przez nikogo w kraju, a przy tym bardzo rolnictwu potrzebne. Rolnicy indywidualni podpatrzyli jeden egzemplarz

takiej włóki w PGR-ze i coraz częściej się o nią dopytują.

Najdalej od użytkownika są takie narzędzia, jak brona wahadłowa do współpracy z lepszym ciągnikiem, pielnik dla warzywnictwa czy też zestaw do uprawy przedsiwnej jako przystawka do wieloraka P-705. Są to dopiero pomysły w głowach konstruktorów. Od pomysłu do realizacji, jak powszechnie wiadomo, droga daleka. Ważne jednak, że zakładowym konstruktorom od maszyn rolniczych pomysłów nie brakuje. Nagły zwrot na rynku maszyn rolniczych ZKiMR raczej nie zaskoczy. Większym zaskoczeniem dla zakładu — jak powiedział kierownik Działu Głównego Konstruktorów A. SWIDERSKI — może być odejście z niego licznej grupy doświadczonych konstruktorów, jeżeli nowy system wynagradzania przynajmniej w nieznacznym stopniu nie będzie preferował pracowników inżynieryjno-technicznych w porównaniu z pracownikami fizycznymi. Zjawisko odchodzenia konstruktorów z zakładu może przybrać katastrofalne wręcz rozmiary. Trudno nie podzielać tych obaw, zwłaszcza, że już teraz w dziale brakuje ludzi. Od dwóch lat, z powodu niedostatecznego zatrudnienia w prototypowni, technicy konstruktorzy pracują w warsztacie jako ślusarze. Zapewne ma to także swoje dobre strony, albowiem konstruktor nie powinien stronić od warsztatu, ale zdaniem A. Swiderskiego pewne granice zostały już dawno przekroczone. Wyłączenie konstruktora z pracy koncepcyjnej na kilka miesięcy to jednak przesada. Te sprawy wymagają rozsądnych decyzji, jeżeli przedsiębiorstwo ma przybywać nowych pomysłów, a i te, które już się skryształizowały, mają być kiedykolwiek wykorzystane.

M. Lenkiewicz

Żeby załoga zrozumiała!

wodu braku spawaczy nie wykonano planowanej ilości palców do rozdrabniaczy. Konsekwencje takiej sytuacji mogą być nie mniej poważne, gdyż jest to zamówienie rządowe. Już dziś minister rolnictwa zagroził odebraniem znaku jakości wyrobom ZKiMR, zawieszeniem kredytów, pożyczek itd.

Oprócz przyczyn obiektywnych, niezależnych od kierownictwa wydziału czy zakładu, istnieje jednak i inne. Jest to niewłaściwy stosunek pracowników do swoich obowiązków i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Nawet wprowadzenie premii motywacyjnych niewiele pomogło. Na przykład 13 i 14 maja w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych nie zgłosiło się do pracy aż 80 osób, z czego 15 nie potrafiło przedstawić żadnego usprawiedliwienia. Na ogólną liczbę 345 zatrudnionych stanowi to 20%. Jak więc można w takich warunkach podejmować normalną produkcję?

Braki w zatrudnieniu nie pozwalają na stosowanie odpowiednich kar. Tak więc bumelan-

ci czują się prawie bezkarni. Trzeba jednak pamiętać, że przestoje i niewykonanie planów dziennych to bicz ukreślony na własną skórkę! Niewykonanie planu, przestoje i ogólne niezdystrybowanie prowadzi do zmniejszenia premii i uniemożliwia podniesienie plac. Czy długo jeszcze solidni i uczelni pracownicy będą patrzeć na swych nieodpowiedzialnych kolegów z obojętnością?

Jeżeli jest krótko, to się i rwie — mówi dalej kierownik JULIAN GANCARZ — bo przecież nie można normalnie pracować, gdy nie ma materiałów, a co gorsza, gdy trzeba ciągle przesuwac pracowników z jednego stanowiska na drugie. W tej sprawie nie nie pomagają wysiłki kierownictwa, zawieranie długoterminowych umów z innymi zakładami. Nie jest to najlepszy sposób na absencję w pracy. Nie pomoże również dopływ nowych pracowników z przyzakładowej szkoły, jeżeli „stara” kadra nauczy ich takiego

stosunku do pracy. Warunki pracy w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych nie są najlepsze, stanowiska pracy są rozrzucone po wielu kątach zakładu. Wykorzystuje się wszelkie możliwe objekty. Na hale z prawdziwego zdarzenia przyjdzie jeszcze poczekać. Ich budowa trwa od kilku lat. Już teraz rozpocznie się wymiana części parku maszynowego, a zakupiono dotychczas trzy aparaty do malowania elektrostatycznego. Urządzenia te nie tylko przysporzą oszczędności w farbach, ale i nie będą powodować zanieczyszczeń. Powstanie nowa linia produkcyjna silników. Aby jednak te i inne zamierzenia doprowadzić do końca konieczne jest zrozumienie ze strony załogi. Być może, na zmianę ich postawy wpłynie zarządzenie dyrekcji zakładu, dotyczące ograniczenia strat czasu pracy spowodowanych wyciekaniem na wizytę u lekarza. Być może, ale dopóki wszyscy pracownicy nie zdadzą sobie sprawy ze swej odpowiedzialności za produkcję, za plan i jego wykonanie, dopóty sytuacja w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych nie ulegnie poprawie.

M. Szczypiorski

c.d. ze str. 1

ków trwałych w przemyśle pochodzi sprzed 1970 r. Stopień zużycia maszyn i urządzeń np. w przemyśle narzędziowym i obrabiarkowym przekracza 70%. Nie pozostaje to, oczywiście, bez wpływu na efektywność maszyn i urządzeń, a w efekcie zmniejsza czas produkcyjny wykorzystania aparatu wytwórczego. W przyszłym pięcioletnim procesie dekapitalizacji musi zostać zahamowany. Wraz ze wzrostem dochodu narodowego rosnąć muszą nakłady inwestycyjne, kierowane przede wszystkim na modernizację i odtwarzanie aparatu wytwórczego. Poprawie ulec musi również dbałość o zainstalowany majątek poprzez prawidłową eksploatację, konserwację, remonty itp.

Istotny wpływ na możliwości rozwojowe gospodarki mają uwarunkowania zewnętrzne, w tym zadłużenie kraju. Zadłużenie w krajach socjalistycznych osiągnęło na koniec 1985 r. ponad 5 mld rubli, zaś w krajach kapitalistycznych ok. 30 mld dolarów. W stosunkach z państwami socjalistycznymi w latach 1986-1990 nastąpi wyrównanie bilansu obrotów, zaś spłata zadłużenia nastąpi po 1990 r. Natomiast powstrzymanie przyrostu zadłużenia w krajach kapitalistycznych wymaga ok. 9-procentowego wzrostu tempa eksportu do tych krajów rocznie. Tak więc możliwości szeroko rozumianej współpracy gospodarczej z państwami wspólnoty socjalistycznej należy uznać za jedyne sprzyjające polskiej gospodarce uwarunkowania zewnętrzne na najbliższe lata.

Koncepcja rozwojowa kraju, przedstawiona w wariantach NPS-G na lata 1986-1990, zakłada połączenie stopniowej poprawy warunków życia z koniecznością unowocześnienia gospodarki,

Dokonać właściwych wyborów

zwiększenia jej efektywności i zapewnienia zdolności do długofalowego i zrównoważonego rozwoju. Realizacja tak postawionego celu oznaczać będzie:

Po pierwsze — osiągnięcie i utrzymanie równowagi na rynku przy stałym wzroście spożycia z dochodów indywidualnych oraz niedopuszczenie do pogorszenia stopnia zaspokojenia potrzeb w sferze konsumpcji zbiorowej.

Po drugie — przyspieszenie procesów modernizacji całej gospodarki, w tym zwłaszcza przemysłu, nawiązanie kontaktu ze światowym postępem naukowo-technicznym, stworzenie warunków dla rozwoju produkcji i zastosowań nowoczesnych materiałów, półproduktów oraz materiałów oszczędnych i energooszczędnych technologii i konstrukcji.

Po trzecie — zwiększenie ekspansji i poprawę efektywności eksportu oraz stworzenie warunków do zahamowania wzrostu zadłużenia. Cel ten możliwy jest do osiągnięcia jedynie na drodze głębokich przeobrażeń jakościowych w naszej gospodarce.

Warunkiem osiągnięcia powyższych celów jest uzyskanie odpowiedniego tempa wzrostu dochodu narodowego oraz właściwe rozdysponowanie uzyskanych środków. Przedstawiony w założeniach planu wybór oscyluje między 3 a 4% rocznego przyrostu dochodu narodowego. W sprawie jego podziału założenia mówią, że kontynuacja tendencji z lat 1980-1985, polegających na ograniczaniu procesów inwestycyjnych, stanowi poważne zagrożenie rozwoju kraju i realizacji celów społecznych w przyszłości. Cały problem polega na tym, by przy założonym wzroście dochodu narodowego pogodzić odzyska-

nie tendencji proinwestycyjnych ze skromną przynajmniej poprawą warunków życia, a nie ich kosztem. Sposób rozstrzygnięcia tego dylematu przedstawiony został w trzech wariantach.

Wariant I to program minimum, wariant zaspokojenia minimalnych potrzeb społeczno-gospodarczych. Podstawową przesłanką jest założenie, że poziom życia w przeliczeniu na jednego mieszkańca powinien w 1990 roku osiągnąć stan z 1980 roku. To z kolei oznacza, że w ciągu najbliższych 5 lat poziom spożycia powinien wzrosnąć o 11%, a licząc na jednego mieszkańca — o 1,5% rocznie. Będzie to jednak możliwe, jeśli nastąpi zahamowanie procesu dekapitalizacji majątku trwałego, jego modernizacja, a w niektórych dziedzinach rozbudowa. Chcąc zapewnić 1,5-procentowy wzrost spożycia, trzeba uzyskać 3% wzrostu dochodu narodowego rocznie.

W wariantcie II proponuje się przyspieszenie o rok osiągnięcia poziomu konsumpcji na jednego mieszkańca z 1980 r. Możliwość taką stworzyłoby szybsze, bo wynoszące średnio 3,5% rocznie, tempo wzrostu dochodu narodowego wytworzonego. Przeciętne spożycie przez pierwsze trzy lata kształtowałoby się jak w wariantcie I, przyspieszenie poprawy warunków życia nastąpiłoby dopiero w ostatnich latach planu. Odpowiednio większe musiałyby być nakłady inwestycyjne, a także większy wysiłek w sferze efektywności gospodarowania.

Wariant III przewiduje przyspieszenie odbudowy poziomu życia i tworzenie lepszych warunków rozwoju kraju po 1990 r. Zależałoby to od uzyskania 4-procentowego w skali rocznej wzro-

stu dochodu narodowego. Przy takim powiększeniu dochodu narodowego można by uzyskać 2-procentowy roczny wzrost spożycia w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Rozkład w czasie tego wzrostu byłby taki sam, jak w wariantcie II.

Każdy z trzech wariantów zawiera odpowiednie wymogi, dotyczące wydajności pracy, produktywności majątku trwałego, postępu techniczno-organizacyjnego. We wszystkich niezbędne jest także utrzymanie tempa eksportu wyższego od dynamiki dochodu narodowego. Proeksportowe nastawienie gospodarki jest więc niejako podstawową przesłanką, decydującą o tempie powiększania dochodu narodowego i unowocześniania gospodarki.

W czasie dyskusji nad poszczególnymi wariantami partyjno-samorządowo-związkowe forum koncentrowało się przede wszystkim na zagadnieniu realności ich urzeczywistnienia, biorąc za punkt odniesienia możliwości przedsiębiorstwa. Większość dyskusantów oscylowało za wariantem trzecim, ponieważ — jak stwierdził jeden z nich — „tylko on daje nadzieję, że coś się zacznie dziać, że szybciej osiągniemy zadowalający poziom życia”. Były jednak także głosy powątpiewające w możliwość jego realizacji, zarówno w skali globalnej, jak i zakładu. „Czy nasz zakład stać na realizację tego wariantu — padło pytanie — skoro wiadomo, że w tej pięcioletce nie wymienimy parku maszynowego kuźni, że postęp techniczny może nam dać tylko drobne efekty, że oszczędności materiałowe także będą niewielkie.” Duże rezerwy tkwią natomiast w energii i paliwie, dyscyplinie pracy i jej

organizacji. Czy to jednak wystarczy, żeby w 1990 r. osiągnąć aż 56% przyrostu produkcji, a więc o połowę więcej, niż robimy teraz? Dyrektor E. Cezar dorzucił jeszcze jeden argument za trzecim wariantem — koszty. Posłużył się przykładem kuźni w Skoczowie, gdzie 12% oszczędności osiągnięto właśnie dzięki obniżce kosztów. Natychmiast padły jednak kontrargumenty w postaci systematycznego spadku zatrudnienia w przedsiębiorstwie i niewesołych perspektyw, jeżeli chodzi o ogólną sytuację na rynku pracy. Przyrost zatrudnienia, zresztą bardzo mały, wyraźnie preferuje sferę nieprodukcyjną kosztem sfery produkcyjnej, a więc tej, gdzie tworzy się dobra materialne i dochód narodowy. Proponowano nawet, kto wie czy nie słusznie, skierowanie do sfery nieprodukcyjnej emerytów i rencistów, a ludzi młodych do sfery bezpośrednio decydującej o wysokości dochodu narodowego. Akcentowano także sprawy dyscypliny pracy. Potrzebny jest ostry kurs na zaostrenie wymagań w tej dziedzinie — tak można wyrazić zgodną opinię wszystkich dyskusantów. Podobny ton — jak stwierdził sekretarz A. Sawicki — towarzyszył temu zagadnieniu także podczas partyjno-gospodarczej narady w Poznaniu.

Czas konsultacji jest więc czasem dokonywania trudnych wyborów oblicza naszego jutra. Warto przytoczyć jeszcze raz słowa wypowiedziane w Sejmie przez M. Gorywodę: „...wybór któregoś z nich (wariantów) nie ograniczy możliwości przyspieszenia wzrostu efektywności w trakcie realizacji planu. Jednocześnie przecenienie dzisiaj naszych możliwości, brak niezbędnego realizmu prowadziłby do powstania niebezpiecznych napięć, zagrożiłby osiągnięciu nawet tego, co dziś może wydać się nawet mało ambitne.”

Oprac. M.L.

Wyjazd do kuźni w Skoczowie miał typowo roboczy charakter. Ośmioosobowa delegacja wyjechała z zamiarem skonfrontowania organizacji pracy i plac w ZKiMR z zasadami obowiązującymi w Skoczowie. Podróże, jak wiadomo, kształca. Konfrontacja ta nie wypadła, niestety, zbyt korzystnie dla przedsiębiorstwa, szczególnie w odniesieniu do wynagrodzeń kowali. Relacjonując sprawę placową zastępca dyr. d.s. ekonomicznych E. CEZAR potwierdził wcześniejsze sygnały o wysokich zarobkach tamtejszych kowali. W IV kwartale 1984 r. średnia płaca wynosiła w Skoczowie w tej grupie zawodowej 25 300 zł, a w marcu 1985 r. wzrosła aż do 28 000 zł. Pomimo tak wysokich płac, zakład porządził sobie z PFAZ-em, a m.in. dzięki nim nie odczuwa kłopotów w zatrudnieniu. Płace te rzeczywiście są znacznie wyższe niż w ZKiMR. Trzeba jednak zaznaczyć — kontynuował E. Cezar — że uwzględniają one rekompensaty i „trzynastki” wypłacane do niedawna z tzw. zakładowego funduszu nagród.

Od października Skoczów pracuje na nowych zasadach placowych. Wprowadzenie nowego systemu wynagradzania, którego główną cechą jest akord złotówkowy (w ZKiMR mamy go już od 2 lat), poprawiło zdecydowanie strukturę plac. Zlikwidowane zostały niektóre dodatki, wzrosła płaca podstawowa, wyższa jest też wydajność pracy. I tu, wydaje się, tkwi klucz do wyjaśnienia sukcesów, w tym także placowych, kuźni w Skoczowie. W tym przyczyna powodzeń i niepowodzeń wszystkich przedsiębiorstw. W Skoczowie wydajność pracy w 1984 r. w porównaniu

■ Kowale odchodzą ■ Kuźnia „pod planem” ■ Przedsiębiorstwo zagrożone

OTWARTE ZEBRANIE Oddziałowej Organizacji Partyjnej nr 3 w kuźni ściągnęło na wydziałową stołową bardzo liczną grupę osób. Przybyli nawet pracownicy z innych wydziałów, bezpartyjni. Magnesem okazała się wiadomość, że na zebraniu będą relacjonowane szczegóły pobytu zakładowej delegacji w podobnej kuźni w Skoczowie, a zwłaszcza sprawy związane z placami. I chociaż w porządku dziennym zebrania znalazły się jeszcze inne sprawy, jak chociażby informacja na temat XIX Plenum KC PZPR, poświęconego inteligencji, to zostało ono całkowicie zdominowane problematyką placową i sytuacją produkcyjną w wydziałach kuźni.

do 1983 wzrosła o 6,7% na 1 zatrudnionego (wykonanie tonażowe), wartościowo natomiast wzrost ten wyniósł aż 11%. Wykonali też o 2000 odkuwek więcej. W sumie dało im to, przy znacznej obniżce kosztów (duża oszczędność gazu, energii i materiałów), aż 17-procentową poprawę dynamiki produkcji netto. PFAZ wyniósł tylko 100 mln zł.

W ZKiMR wskaźniki te nie są tak imponujące. Wydajność pracy na 1 zatrudnionego w 1982 r. w stosunku do 1981 r. wzrosła o 4,5%, w 1983 do 1982 o 4,8%, zaś w 1984 do 1983 już tylko o 2,6%. Nastąpił więc spadek dynamiki produkcji. Główną przyczyną to systematycznie malejące zatrudnienie. Tylko w kuźni w ciągu niespełna 4 lat ubyło ok. 150 pracowników. Właśnie w tych wydziałach, w których praca jest wyjątkowo ciężka, kłopoty w zatrudnieniu są najbardziej dotkliwie odczuwalne. Coraz mniej jest chętnych do pracy w kuźni za dotychczasowe pieniądze (średnia ok. 20 tys. zł) i w obecnych warunkach.

Praktycznie z każdym zwalnianym się — mówi kierownik Zespołu Wydziałów „K” STANISŁAW LIPINSKI — przeprowadzam rozmowy. Zawsze słyszę tylko jedno — „za takie pieniądze znajduję pracę wszędzie. W PGR-ze zarobię znacznie więcej i to na świeżym powietrzu, a nie w zadymionych halach kuźni.” Odpływ pracowników z kuźni trzeba jak najszybciej zahamować. Jeżeli tego nie uczynimy, będzie źle. Już po 5 miesiącach tego roku do planu brakuje 1500 ton odkuwek o wartości 80 mln zł. Cały rok może się zamknąć, jeżeli nie zatrzymamy ludzi, brakiem 3500 ton odkuwek i stratą 300 mln zł. Co to może oznaczać, nie trzeba chyba wyjaśniać. Zatrzymać ludzi w kuźni, podobnie resztą jak w całym zakładzie, można przede wszystkim pieniędzmi. Większe płace, jeżeli nie chcemy być zdruzgotani doszczętnie przez PFAZ, muszą być jednak wynikiem wzrostu wydajności pracy. Czy wzrost ten jest w aktualnych warunkach możliwy? Coraz częściej się głośno, że możliwości ludzkiego organizmu są w wydziałach kuźni wyśrubowane do granic. Kowale niewiele już mogą z siebie dać. Trzeba więc szukać innych dróg do tego celu. Prowadzą one głównie poprzez lepszą organizację pracy, usprawnienia techniczne i technologiczne. Na wzrost zatrudnienia liczyć nie można. Chyba, że wykorzystane zostaną rezerwy wewnętrzzakładowe. Takowe z pewnością istnieją, chociaż kierownicy komórek organizacyjnych skwapliwie pilnują swego stanu posiadania. Sytuacja produkcyjna kuźni jest jednak szczególnie. Przewyciężenie wewnętrzzakładowych* partykularyzmów nie jest wprawdzie skutecznym rozwiązaniem kło-

potów kuźni na dłuższą metę, mogłoby jednak pomóc przynajmniej na teraz.

Sprawy organizacji pracy, będące także przedmiotem zainteresowania przebywającej w Skoczowie delegacji, przedstawił E. GANCARZ. Szczególnie interesowało się sposobem smarowania wkładek matryc. Robią to podobnie jak my, a więc metodą „pędzla”, z tą tylko różnicą, że nie stosują grafitu w zawieszynie olejowej. Właśnie olej jest przyczyną występowania w naszej kuźni zadymienia. Smarowanie pistoletami stosują tylko w przypadkach głębokich grawur na prasach, aczkolwiek także bardzo niechętnie, gdyż jest to czynność zbyt pracochłonna. Działu u nich tzw. komórka rozwoju zakładu, zajmująca się całokształtem spraw rozwojowych, m.in. wprowadzaniem nowych rozwiązań technologicznych. Wiele rozwiązań ze Skoczowa — stwierdził E. Gancarz — można z powodzeniem zastosować w ZKiMR. Można np. rozważyć projekt połączenia trzech komórek — postępu technicznego, organizacji produkcji oraz urządzeń nietypowych i utworzenia czegoś na wzór działającej tam komórki rozwoju. Trzeba też jak najszybciej — tu sala jednomyślnie poparła propozycję — zrezygnować ze stosowania grafitu w oleju do smarowania matryc. Wniosek w tej sprawie wydziałowa organizacja partyjna skierowała do dyrekcji przedsiębiorstwa z terminem wykonania do końca października.

Partyjna dyskusja nad sytuacją w Zespole Wydziałów Kuźni i całego przedsiębiorstwa miała bardzo burzliwy przebieg. Padło wiele cierpkich słów pod adresem kierownictwa zakładu, jak również pracowników. Nie, nie było to wzajemne oskarżanie się, lecz raczej rzetelna próba zlokalizowania zła w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa i próba jego usunięcia. Trudna sytuacja, w jakiej znalazł się zakład, nie jest sytuacją bez wyjścia. Wprawdzie wspomniano nawet o plaście, ale do niej jeszcze daleko. Myśl tę trzeba jednak odsunąć od siebie jak najdalej. Pomyślmy przy okazji o tych, dla których pracujemy — o Ursusie, Plocku, o całym przemyśle maszyn rolniczych. Pomyślmy też o nas samych i o tym, czym jest dla nas przedsiębiorstwo.

M. Lenkiewicz



JAN RYBOTYCKI

Księżniczka Anna - Piastówna na cesarskim tronie

ANNA, dziedziczka Jawora i Świdnicy, urodziła się w 1339 r. Była jedyną córką Henryka II świdnickiego, brata Bolka II. Źródła przekazały nam niewiele danych o Henryku II. Prawdopodobnie przygotowywał się do objęcia rządów po stryju Henryku I jaworskim, ale plany te niewiele przetrwały przedwczesną śmiercią w wieku 28 lat (ok. 1344 r.). Matką Anny była Katarzyna. Nie zdołano ustalić jej pochodzenia. Zmarła przypuszczalnie przy narodzinach Anny. Po śmierci ojca Annę wysłano na dwór królewski w Budzie. Tam, przez wiele lat wychowywała się pod opieką swojej ciotecznej babki Elżbiety, córki Władysława Łokietka, małżonki Karola Roberta. Kilka miesięcy po zaręczynach Anny zmarł niespełna dwuletni kandydat na jej męża król Wacław, a w lutym 1353 r. owdowiał Karol IV.

Król czeski z pewnością przeżywał ten podwójny dramat rodzinny, ale nie na tyle głęboko, aby zapomnieć o wymykającej się szansie zawładnięcia królestwem świdnicko-jaworskim. Zaraz po stracie swej drugiej żony Karol rozpoczął starania o rękę Anny, tym razem dla siebie. Rozmowy w tej sprawie zakończono podpisaniem układu w marcu 1353 r. podczas zjazdu monarchów w Wiedniu. Układ sukcesyjny przewidywał dziedziczenie przez Annę księstwa świdnicko-jaworskiego jeżeli Bolko i Agnieszka nie będą mieli własnych dzieci. Gdyby je mieli, wtedy Anna otrzymała odpowiednio odszkodowanie.

Inne obwarowania zawarte w układzie ze strony Bolka dotyczyły m.in.: zakazu dzielenia księstwa świdnicko-jaworskiego, potwierdzenia przez Karola IV posiadanych przez miasta i rycerstwo księstwa — praw i przywilejów, dożywocia Bolka i jego żony Agnieszki. Dopiero po ich śmierci Anna uzyskiwała ogół uprawnień do dysponowania spadkiem.

Zgodę na to małżeństwo wraz z jego następstwami wyraził obecny w Wiedniu Ludwik Węgierski, syn Karola Roberta (zmarł w 1342 r.) i Elżbiety, córki Łokietka. Kazimierz Wielki, którego w Wiedniu nie było, niewiele miał do powiedzenia wobec jedyności Bolka II, Karola IV i Ludwika Węgierskiego. Ślub księżniczki

Anny z królem Karolem odbył się 27 maja 1353 r. w Budzie, stolicy Węgier. Co było przyczyną tak wielkiego pośpiechu w postępowaniu Karola IV? Oprócz racji politycznych i interesów dynastycznych w grę wchodziły względy sercowe. Karol IV był podobno oczarowany czternastoletnią dziedziczką Jawora i Świdnicy. Nieprzeciętna uroda Anny, jej wytworne maniere

i gruntowne wykształcenie, wyniesione z pobytu na dworze węgierskim, silnie oddziaływały na osobowość trzydziestoletniego monarchy.

Annę czekały teraz najwyższe w Europie tytuły i zaszczyty. 28 lipca 1353 r. księżniczka Anna otrzymała koronę królowej Czech. Podczas uroczystości koronacyjnych na Hradczanach obecny był jej stryj i opiekun Bolko II świdnicko-jaworski, 9 lutego 1354 r., w najstarszej części katedry akwizgrańskiej, słynnej kaplicy pałacowej Karola Wielkiego z przelomu VIII i IX w., wręczono Annie insygnia królowej rzymskiej narodu niemieckiego. Katedra w Akwizgranie (współcześnie miasto w zachodniej części RFN, w pobliżu granicy z Belgią i Holandią) była miejscem koronacji królów niemieckich do roku 1521.

We wrześniu 1354 r. przedsięwzięto najdłuższą i najważniejszą z dotychczasowych wypraw. Para królewska w towarzystwie dwóch tysięcy dostojników, dworzan i rycerzy wyruszyła w podróż do Rzymu po oznaki godności cesarskiej (korony, berła i jabłka). Trasa tego imponującego orszaku prowadziła drogami Austrii, Styrii, Karyntii (księstwa Rzeszy), a dalej przez Padwę, Parmę, Pizę do Rzymu. Na całej 1200-kilometrowej trasie orszak królewski witany był i podejmowany z najwyższymi honorami. Wielodniowe wystawne uroczystości, udział w turniejach rycerskich, polowaniach, działalność dyplomatyczna króla — obok zwykłych trudów pokonywania przestrzeni — składały się na tę gigantyczną podróż. Nic więc dziwnego, że do Wiednia Miasta para królewska dotarła dopiero na początku kwietnia 1355 r. Główne uroczystości koronacyjne odbyły się w Bazylice Św. Piotra w Wielkanoc 5 kwietnia 1355 r. Karol IV i jego szesnastoletnia małżonka otrzymali korony cesarskie z rąk legata papieskiego. Papież Innocenty VI (1352-1362) nie mógł przybyć do Rzymu, ponieważ działo się to w okresie tzw. awiniońskiej niewoli papieża (1309-1377). Wśród najdostojniejszych gości — obserwujących uroczystości z pierwszych rzędów — znajdowali się Bolko II i księżna Agnieszka.

Do ważniejszych wystąpień publicznych Anny jako cesarzowej należał jej udział sejmie Rzeszy, który odbył się w Norymberdze (styczeń 1356). W czasie jego trwania cesarz Karol IV wydał 10 stycznia 1356 r. przywilej zwany Złotą Bullą, która wprowadzała nowe prawo elekcji cesarza rzymskiego narodu niemieckiego. Prawo wyboru cesarza miało odtąd przysługiwać 7 elektorom: arcybiskupom Moguncji, Kolonii i Trewiru, królowi Czech, palatynowi reńskiemu, księciu saskiemu i margrabiemu brandenburskiemu. Na szczególną uwagę czytelników zasługuje obecność króla Czech wśród elektorów cesarstwa. W dziejach naszego miasta, odtwarzanych na tle historii Śląska, wielokrotnie pisano o ekspansji i roszczeniach czeskich w stosunku do Polski. Żeby zrozumieć ciągłe konflikty polsko-czeskie, trzeba pamiętać, że Czechy były częścią składową Rzeszy niemieckiej od zarania swego istnienia, tzn. od połowy X w. Władcy Czech byli nieprzerwanie wasalami cesarzy niemieckich, a od 1198 r., w nagrodę za wierną służbę, zaliczeni zostali do grona elektorów. Królowie czescy reprezentowali przede wszystkim interesy cesarstwa, które w ciągu całego swego istnienia rozwijało się kosztem zdobyci terytorialnych i uzależnienia sąsiednich krajów.

W odróżnieniu od naszych południowych sąsiadów Polska Piastów (966-1370), mimo trudnych warunków geopolitycznych, umiała obronić i zachować swoją niepodległość. W tej wielowiekowej walce o niezależność ponosiliśmy ogromne straty. Jedną z najdotkliwszych była utrata Śląska. Kazimierz Wielki wiedząc, że nie ma szans na rewindykację Śląska, zawarł z cesarzem Karolem IV sojusz, którego ostrze skierowane było przeciw Krzyżakom. W ramach tego układu Karol IV zrzekł się pretensji do Mazowsza i zobowiązał wspierać zbrojnie króla polskiego w walce o odzyskanie Pomorza. Kazimierz Wielki natomiast zrezygnował z wszelkich praw do Świdnicy i Jawora. Interesujący nas fragment dokumentu, wystawionego przez Kazimierza Wielkiego w Pradze 1 maja 1356 r., brzmi następująco: „My, Kazimierz, z Bożej łaski król Polski i Rusi, jako też pan i dziedzic ziemi krakowskiej, sieradzkiej, łęczyckiej, kujawskiej i pomorskiej, czynimy wiadomym wszystkim, że z miłości szczerzej, którą jesteśmy zdjęci do najjaśniejszego i niezwyčajonego monarchy i pana Karola, cesarza rzymskiego i króla Czech, brata naszego najmilszego... oddajemy uroczystość jemu samemu, jako też królowi czeskiemu, jego spadkobiercom i sukcesorom, królom Czech i Koronie tego Królestwa we wieczyste posiadanie księstwa: świdnickiego i jaworskiego ze wszystkimi ich przynależnościami i prawami, które nam Królestwu czy Ko-

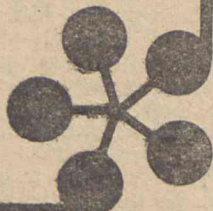


Anna, księżniczka jaworsko-świdnicka, żona cesarza Karola IV (rzeźba w katedrze Św. Wita w Pradze) rys. St. Kozłowski

ronie Polskiej w rzeszowych księstwach przysługują czy przysługiwać będą. W ten sposób przypieczętowane zostało rozstanie Jawora i całego Śląska z Polską na 589 lat (1356-1945).

W 1358 r. urodziła Anna pierwsze dziecko, córkę Elżbietę. Cesarz oddał do dyspozycji małżonki i jej dworu nowo zbudowany zamek Karlstejn. Karlstejn, jedna z najpiękniejszych i największych warowni gotyckich Czech, położony jest w odległości 28 km na południowy-zachód od Pragi. Tutaj 26 lutego 1361 r. przyszedł na świat pierwszy syn Karola i Anny, późniejszy król i cesarz Wacław IV. Uszczęśliwiony ojciec wysłał do Akwizgranu podarunek w postaci szesnastu grzywien złota, tyle ile ważył nowo narodzony następca tronu. Szczęście rodziny cesarskiej trwało jednak krótko. Cesarzowa Anna zmarła podczas następnego porodu 11 lipca 1362 r., mając zaledwie 23 lata. Pochowano ją w katedrze Św. Wita w Pradze.

c.d. nastąpi



Temat jak bumerang

Rok temu, w majowym numerze „PF” pisałem o bezmyślnej dewastacji zieleni w mieście, szczególnie przez dzieci. Jestem zmuszony wrócić do tematu, ponieważ obrazki, jakie się ostatnio widzi, wołają o pomoc do nieba. Otóż przed świętami Bożego Ciała zaczęły grasować po mieście przeważnie kilkuletnie dziewczynki z woreczkami w ręku, zrywające rozwijające się paki róż na skwerach. Czyżby te czyste duszyczki nie zdawały sobie sprawy, że postępują wbrew siódmemu przykazaniu? Choć złapane na gorącym uczynku, zachowują się „właściwie”, po prostu uciekają.

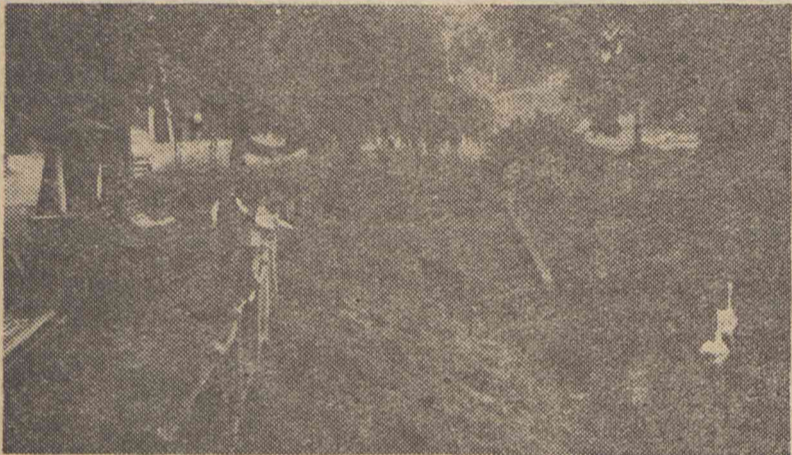
Nasuwa się więc refleksja, kto tu winien? Uważam, że przede wszystkim rodzice, którzy wykazują mało zainteresowania i albo nie wiedzą, albo nie chcą wiedzieć, w jaki sposób ich dzieci zaopatrują się w płatki do koszyczków. Biorąc temat w szerszym aspekcie, sądzę że również szkoła i Kościół powinni zrobić wszystko, aby podnieść morale małych mieszkańców.

Pomijając fakt odpowiedzialności moralnej wobec społeczeństwa, trzeba wspomnieć również o materialnych stratach, jakie ponosimy wszyscy. Trzeba sobie uzmysłowić, że każdy zdeptyany krzew, każde złamane drzewko kosztuje podwójnie. Ciągłe odnawianie zdeptyanych trawników i potamanych sadzonek nie doprowadzi do zwalczania bezdusznosci wśród mieszkańców.

Niestety coraz więcej osób uważa kwiaty na skwerach i w parkach za niszczycielki. Kiedyś w Parku Pokoju zauważyłem babcię, która zerwała różę swojemu wnukowi. Na zwróconą uwagę odpowiedziała z rozbrajającym uśmiechem, że przecież to tylko jeden kwiatek, a więc nic się nie stało. Moim zdaniem jest odwrotnie. To kilkuletnie dziecko już teraz uważa, że można niszczyć, bo to niczyje. Dorastając, będzie utwierdzać się w tym przekonaniu i kiedyś przekazuje tę „zasadę” swoim dzieciom, a potem wnukom.

Kto więc ponosi winę za takie zachowanie dzieci? Na pewno nie one same. My, dorośli, powinniśmy ich uczyć szacunku do wspólnego dobra, dając właściwe przykłady własnym postępowaniem, rozmawiając również w domu o tym, co można, a czego nie. Nim jednak doczekamy się takiego ideału, proponuję bliższe zainteresowanie się sprawą przez władze porządkowe i gospodarzy terenów. Nawet niewielkie kary na pewno powstrzymałyby choć część wandalów przed zakusami na ogólnospołeczny majątek.

L.P.



Po kilkuletniej przerwie ukończono prace przy oczyszczaniu stawu w Parku Miejskim. Na wodę powróciły łabędzie. Jest to bodaj najprzyjemniejszy punkt w mieście do odpoczynku i rekreacji. Trochę smutno wyglądają drzewa wokół stawu, ogolone z gałęzi (co ma zapobiec szybkiemu zamulaniu akwenu przez liście), ale, miejmy nadzieję, że wkrótce odrosną. Uważam, że lepiej częściej czyścić zbiornik, niż tak drastycznie ingerować w przyrodę. fot. z archiwum autora

Ułatwienie czy utrudnienie

Jedną z przyczyn nieobecności w pracy są nieuzasadnione wizyty u lekarza. Cóż bowiem prostszego dla pracownika, który „nie jest w stanie” pracować, jak pójść do lekarza. Nawet gdy nie otrzyma zwolnienia, to i tak uzyska potwierdzenie w książeczce zdrowia o udzielonej poradzie, co stanowi podstawę do usprawiedliwienia nieobecności. Z kolei ci, którzy są chorzy, tracą w przychodni wiele czasu na rejestrację i oczekiwanie w kolejce.

Jak wielu pracowników korzysta z usług lekarza zakładowego, możemy przekonać się w okresie jesienno-zimowym i wiosennym. Całe tłumy oczekujących i potem dziesiątki zwolnień lekarskich. W najtrudniejszych okresach ze zwolnień korzysta około 20% załogi. A przecież nie wszyscy oni są chorzy. Ile to razy, aby zrobić na złość mistrzowi, pracownik idzie do lekarza. Takie sytuacje zdarzają się, niestety, dość często. To właśnie zdecydowało o wydaniu zarządzenia o nowym sposobie rejestracji pracowników u lekarza. Ma ono na celu „ograniczenie strat czasu pracy spowodowanych wyczekiwaniem na wizytę u lekarza”. Zobowiązuje się mistrza lub kierownika (w przypadku pracowników na stanowiskach nierobotniczych) do osobistego rejestrowania oraz do wydawania przepustek do lekarza i sprawdzania czy zostały potwierdzone w rejestracji. Otrzymują poza tym informację o podwładnych, którzy bez przepustki zostali przyjęci przez lekarza.

Rozwiązanie to nie jest nowe, podobne od lat funkcjonują w

innych zakładach, ale czy spowoduje spodziewane oszczędności czasu pracy także w ZKiMR? Czy odstraszy rzeczywiście bumelanów, którzy chcieliby ukryć swą nieobecność przy warsztacie przez wizytę u lekarza? Na pewno w początkowym okresie tak będzie, ale ludzie szybko przyzwyczajają się do wszelkiego tego typu zarządzeń i znajdują sposoby, aby je omijać.

W przededniu sezonu wakacyjnego kolejki w przychodni są jeszcze niewielkie. Co jednak będzie w okresie jesienno-zimowym? Najprawdopodobniej zablokowane telefony i dziesiątki przepustek... Mistrz, któremu uda się dość wcześniej dodzwonić do rejestracji, nie straci zbyt wiele czasu, ale pozostali? A przecież rejestrowanie chorych nie jest podstawowym obowiązkiem mistrza czy kierownika. Pojawia się dziesiątki druczków, strony nazwisk i godziny spędzone na zapisywaniu, wydawaniu, telefonowaniu i „rozliczaniu”.

Nie twierdzą, że mistrzowie i kierownicy w naszym zakładzie są przeciążeni pracą. Nie twierdzą też, że nie poradzą sobie z tymi nowymi obowiązkami. Rola mistrza w fabryce jest bardzo ważna, kieruje on całością robót, jest koordynatorem i na nim spoczywa obowiązek maksymalnego wykorzystania czasu pracy przez podległych mu pracowników. Czy więc ten nowy obowiązek nie utrudni mu niepotrzebnie pracy? Czy nie odciągnie go od codziennych obowiązków w godzinach porannych, kiedy jest najbardziej potrzebny? Pozostawiam te pytania bez odpowiedzi, by sprowokować dyskusję.

(Mis)

Wokół reformy

c.d. ze str. 3

środkowemu robotniczemu pewnego, tzw. wiodącego przedsiębiorstwa w Warszawie. Jednym z punktów ankiety było pytanie: „Czy pan(i) sądzi, że płace znanych panu(i) techników i inżynierów są odpowiednio do wykonywanej przez nich pracy?” Zaznaczyć należy, że średnio poziom zarobków kadry inżyniersko-technicznej do pracowników bezpośrednio produkcyjnych wynosił w tym zakładzie 80%. W odpowiedzi na to pytanie ponad 80% ankietowanych napisało „tak”.

Wydaje mi się, że w naszych warunkach podobna ankieta wyglądałaby jeszcze gorzej, chociaż zgodzić się trzeba z opinią, że nie zawsze dyplom świadczy o człowieku, jego zdolnościach do wykonywania określonych obowiązków itp. Świadomie wybrałem ten przykład, gdyż przez jego pryzmat dobitnie uwidaczniają się decydujące związki w procesach wytwarzania. Kształtują one tzw. klimat i stosunki międzyludzkie w każdym fabrycznym środowisku. Przykład ten świadczy również o występujących, niekorzystnych przewartościowościach w sferze świadomości w społecznym procesie pracy. Wyrażają się one typowo partykularnymi postawami oraz chęcią utrzymania się na tzw. przyzwoitym poziomie (wiadomo, ceny rosną). Wylania się więc podstawowa kwestia: jak ustawić procesy produkcji i jak zmierzyć pracę ludzi w tych procesach? Odpowiedź może być jedna: procesy muszą być oparte o normy technicznie uzasadnione z koniecznością odejścia od

akordu (skłaniam się ku dniowce zadaniowej), a wszyscy pracownicy spoza wydziałów produkcyjnych muszą odczuć uzależnienie płac właśnie od „produkcji”. Jest to koncepcja jedna z najbardziej możliwych. Przemawiających za nią argumentów nie będę przytaczał z czysto formalnych względów.

Chciałbym zwrócić jeszcze uwagę na aspekt moim zdaniem istotny, który ma duże, jeżeli nie decydujące znaczenie w ZKiMR. Chodzi o uspołecznienie procesów decyzyjnych. Muszę podkreślić, że właśnie tu upatruję największej rezerwy. To prawda, że miniona kadencja samorządu załogi nie przyniosła oczekiwanych efektów. Wpływ na to miały różne przyczyny, a przede wszystkim fakt, iż samorząd powstał w trudnym politycznie okresie jako nowy twór. Nie reprezentował również wszystkich środowisk zakładowych, co wpływało na efekty jego pracy. W jego składzie nie było też liczącej się grupy przedstawicieli środowisk robotniczych. Obecnie samorząd załogi ZKiMR prezentuje się pod każdym względem korzystnie, chociaż nie tak, by popadać w zachwyty.

Drugim, znaczącym czynnikiem jest zakładowa organizacja związkowa — najliczniejsza organizacja społeczna w zakładzie. Chcę mianowicie oprzeć się na wypowiedzi przewodniczącego OPZZ A. Miodowicza. Podczas poznańskiej narady stwierdził, że związki zawodowe włączając się będą na szeroką skalę w procesy wytwarzania. Cieszy to, gdyż osobście byłem zaniepokojony pod-

trzymywaniem przez związki tradycji wyłącznie dzielenia tego, co zostało przez załogę wytworzone.

Zdaję sobie sprawę, że nie wyczerpałem tematu, jaki postawiłem sobie na wstępie. Wobec tego w następnym numerze „PF” postaram się bardziej ukonkretnić swoją wypowiedź. Chciałbym mianowicie podnieść kwestię „jak pracujemy” oraz poszerzyć pewne ogólne sformułowania.

Na zakończenie muszę jednak odnieść się do informacji w „Gazecie Robotniczej” z 17 czerwca br., dotyczącej relacji z konferencji ideologicznej w KW PZPR w Legnicy. Jej autor (ceg) w materiale liczącym kilkanaście wierszy, ponad połowę tekstu poświęcił omówieniu mojego wystąpienia. Zrobił to w sposób wypaczający całkowicie jego treść. Dla tego też uważam, że winien jestem, szczególnie na „swoim terenie”, sprawę tę sprostować. Otóż stwierdziłem, że ubieganie się przez przedsiębiorstwa, będące w trudnej sytuacji finansowej, o ulgi i dotacje u władz centralnych bywa bardzo skuteczne. Podkreśliłem również, że jest to niezgodne z duchem reformy gospodarczej. Natomiast mówiąc o upadłości przedsiębiorstwa stwierdziłem, że w systemie gospodarki socjalistycznej jest to nie do przyjęcia. Nie można bowiem technokratycznie i z wyrachowaniem egzekwować racji wynikających z przepisu. Uzasadniałem to twierdzenie wieloma aspektami społecznymi. Nie jestem przeciwnikiem drastycznych rozwiązań. Uważam, że najważniejszą, możliwą jeszcze do nadrobienia sprawą jest wyrównanie startu w reformę. Jestem przekonany, że upór, z jakim kierownictwo gospodarcze i społeczno-polityczne zakładu o to walczy, przyniesie sukces.

A. Sawicki

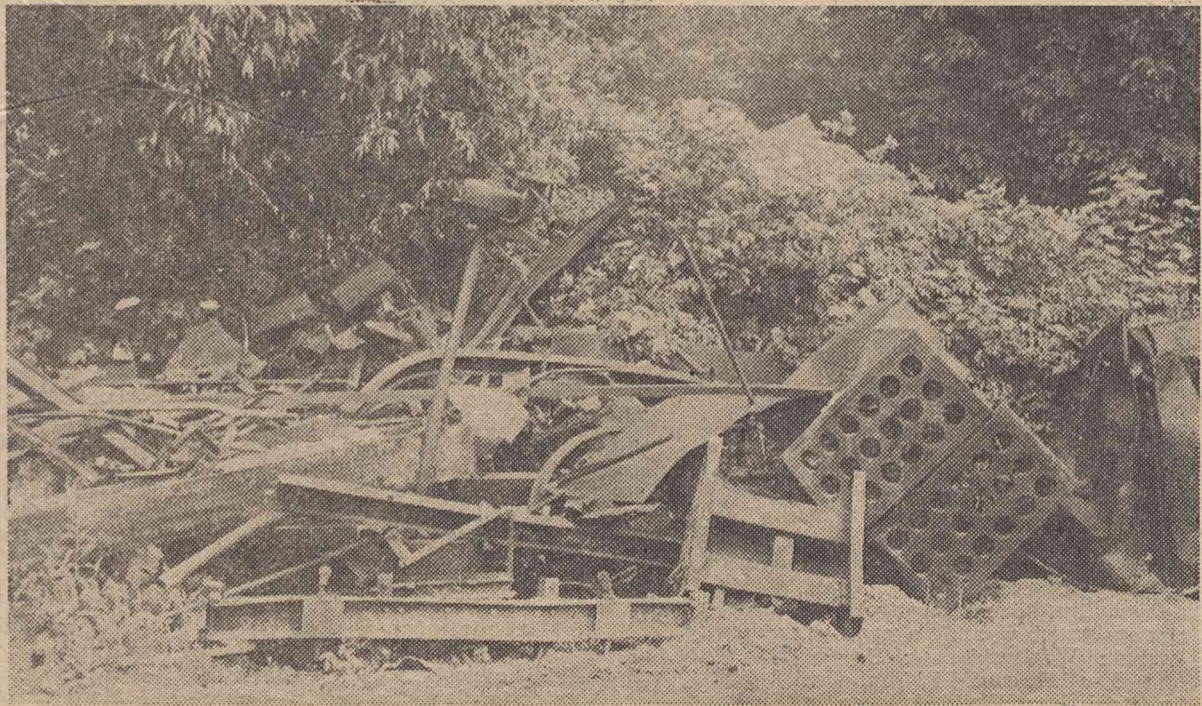
• Odzież robocza • Kiedy ekwiwalent i w jakiej wysokości?

Od 15 maja br. obowiązuje zarządzenie ministra pracy, płac i spraw socjalnych w sprawie podstawy ustalania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za przedłużone używanie odzieży roboczej i obuwia w 1985 r. Określa ono obowiązujące średnie ceny podstawowych rodzajów odzieży i obuwia, będące podstawą do ustalania ekwiwalentu. Przykładowo ubranie robocze kosztuje średnio 2100 zł, fartuch roboczy 1100 zł, kombinezon 1920 zł, blu-

za robocza 920 zł, spodnie robocze 950 zł, koszula flanelowa 950 zł, ubranie watowane 3450 zł, ubranie ocieplone 4100 zł, trzewiki ochronne z noskiem stalowym 1650 zł. Pełny wykaz asortymentowy zamieszczony został w dzienniku „Rzeczpospolita” z 7 czerwca br. Zgodnie z tym zarządzeniem ekwiwalenty pieniężne, nie wypłacone do 1 stycznia 1985 r., należy obliczać i wypłacać według tychże nowych średnich cen.

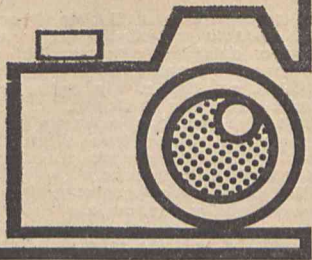
Ponadto w związku z tym zarządzeniem ukazało się dodatkowe wyjaśnienie Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, precyzujące zasady stosowania ekwiwalentu pieniężnego. Dopuszcza ono wypłacanie go tylko w następujących przypadkach: za przedłużone używanie ponad okres ustalony w obowiązującej tabeli norm, w razie opóźnienia w wydaniu przez zakład pracy przysługującej odzieży roboczej i obuwia (może to mieć jedynie charakter wyjątkowy i krótkotrwały) oraz za używanie przez pracowników odzieży własnej odpowiadającej określonym wymogom. Niedopuszczalne jest natomiast zastępowanie ekwiwalentem pieniężnym obowiązku wydawania odzieży i obuwia przez zakład pracy, jak również zezwalanie na dokonywanie indywidualnych zakupów przez pracowników.

(m)

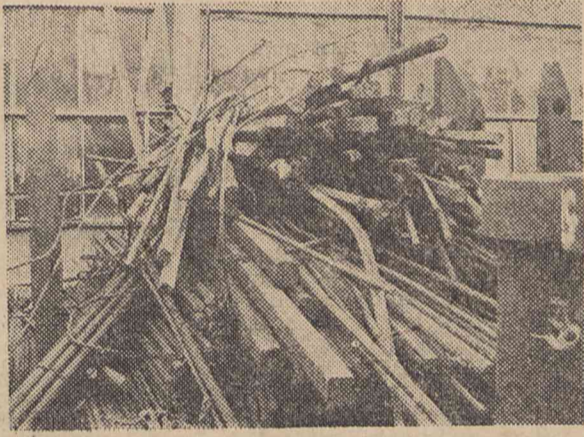
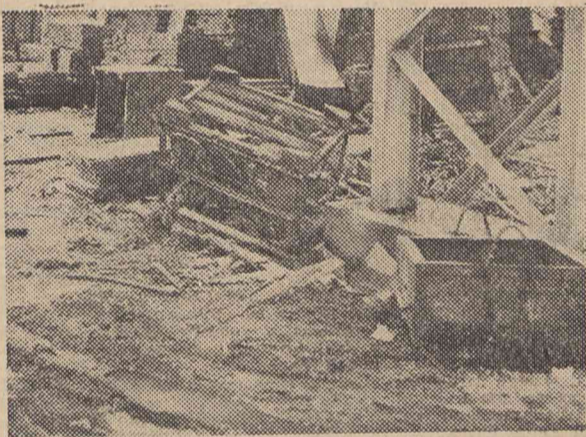
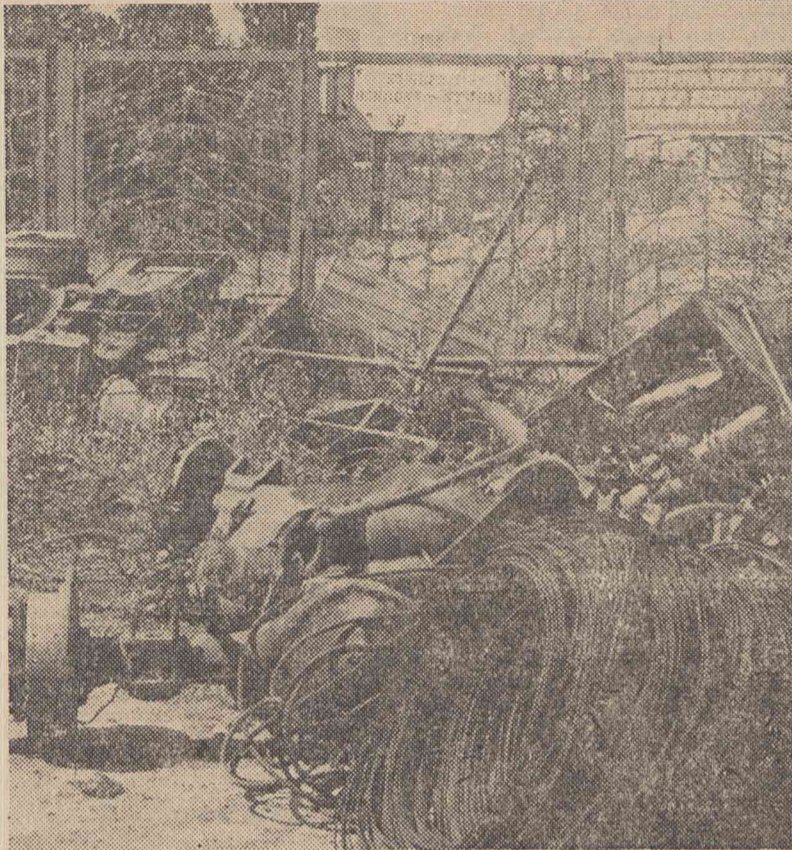


Czas wiosennych porządków minął. Stanowczo zbyt dużo obrazków, takich jak ten i obok w fotoreportażu można jeszcze zobaczyć na terenie zakładu.

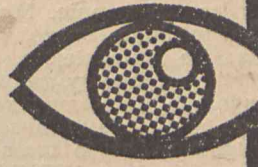
w obiektywie



Letnie nie-porządki



zezem



Półetatowcy niechętnie widziani

W POLSCE jest akurat odwrotnie niż na Zachodzie. Tam rośnie armia bezrobotnych, u nas — rejestry osób potrzebnych w zakładach pracy. W krajach kapitalistycznych władze robią co mogą, aby nie zatrudniać, nawet czasowo, obcokrajowców, bo nie ma pracy dla tużemców. U nas wydziały zatrudnienia skrzętnie analizują zapotrzebowania na pracowników i „obcinają” je, bo wiadomo, że i tak nie uda się ich zrealizować. W dodatku, jak przewidują demografowie, nie ma szans na przyrost chętnych do pracy w najbliższych latach, bo wchodzące w wiek produkcyjny roczniki nie zastąpią odchodzących na emeryturę. Trzeba więc będzie zwiększać produkcję przy tym samym w zasadzie poziomie zatrudnienia.

Duże braki kadrowe odczuwają również ZKiMR. Sygnalizuje się o nich na przeróżnych naradach, posiedzeniach, zebraniach. Tylko w tym numerze „Przeglądu” piszemy o tym, w formie reperkusji z różnych spotkań, w kilku miejscach. W dodatku co lepsi fachowcy uciekają z zakładu, znajdując gdzieś indziej lepszą pracę. Czy podejmuje się w zakładzie wystarczające starania, aby zmniejszyć te niedostatki? Wydaje się, że nie.

Władze centralne próbują złagodzić braki kadrowe poprzez zmobilizowanie do pracy rencistów i emerytów. Ostatnie akty normatywne dopuszczają osłabianie przez nich zarobków w granicach 120 tys. zł, a w przypadku pilnie poszukiwanych fachowców — 144 tys. zł w skali roku z zachowaniem prawa do rent i emerytur. Oznacza to 10 lub 12 tys. zł miesięcznie przy pracy przeciętnie po 4 godziny dziennie. Jest to już zarobek znaczny, przekraczający średnie w kraju. Niestety, przedsiębiorstwa i instytucje na ogół nega-

tywnie ustosunkowały się do półetatowców i bardzo niechętnie ich zatrudniają. Jeśli mogą znaleźć pracę, to najczęściej w charakterze dozorców i to w małych jednostkach organizacyjnych, bo większym przedsiębiorstwom jakoś łatwiej o strażników na pełnych etatach.

„Wolę jednego pracownika, niż dwóch na pół etatach” — taką opinię słyszałem w ZKiMR. Jej autorowi, oczywiście, trudno byłoby odmówić racji. To jasne, że jest to lepsze rozwiązanie. Nic więc dziwnego, że w przedsiębiorstwie, przy takim podej-

ściu do sprawy, pracuje zaledwie kilkunastu półetatowców, raczej nie rencistów i emerytów, także nie fizycznych, ale specjalistów „umysłowych” na stanowiskach nie wymagających pracy na całych etatach.

Tymczasem chodzi o coś zupełnie innego, o zasilenie tych kadr, które produkują lub mają istotny wpływ na produkcję. Pragnących dorobić do otrzymywanych świadczeń rencistów i emerytów z pewnością należałoby kierować raczej do służb pomocniczych, natomiast osoby tam zatrudnione można by przesunąć do produkcji. Zresztą część osób na pewno podjęłaby pracę także w fabrycznych halach.

Niechęć do półetatowców wynika niewątpliwie z większych kłopotów, bo to i więcej kartotek trzeba założyć w różnych komórkach, wydać dwukrotną ilość odzieży ochronnej i roboczej itp., itd. Mówi się też o niechęci samych rencistów i emerytów, bo nie oplaca się im przychodzić do pracy na 4 godziny dziennie. Część tych trudności jest wręcz wydumana, bo przecież półetatowcy mogą pracować co drugi dzień, tydzień czy połowę miesiąca po osiem godzin dziennie. Skoro zaś nie można znaleźć pracowników na pełne etaty, trzeba korzystać z wszelkich okazji, aby złagodzić braki kadrowe. Natomiast samych półetatowców należy traktować jako pełnoprawnych pracowników, przyznając im wszelkie przywileje, a także nagrody z różnych źródeł, jak wszystkim innym.

Oczywiście, zatrudnienie rencistów i emerytów nie rozwiąże wszystkich kłopotów w zatrudnieniu. Natomiast twierdzenie, że niechętnie wracają do pracy, trudno uznać za słuszne. Wszak nikt, także z ZKiMR, nie próbował szerzej rozpropagować chęci zatrudnienia tej grupy osób.

Jan Kowalski

nasze sygnały



Ograniczać biurokrację

NAWET PRACOWNICY umysłowi są zgodni co do tego, że jest ich stanowczo za dużo. Telewizja prezentowała niedawno reportaży z jednego z zakładów, w którym pracownicy biurowi stanowili niemal 25% załogi. A przecież tę armię administracyjną wzbogacają jeszcze jednostki o typowo „umysłowym” charakterze, w których fizycznie to tylko sprzątaczkę. Jak liczna jest rzesza pracowników urzędów, najprzeróżniejszych biur itp., nie da się nigdy ustalić, bo statystyka prawdy nie powie. Powszechną tajemnicą jest bowiem, że znaczna część „urzędników” oficjalnie zatrudniana bywa na etatach „fizycznych”, aby wskaźniki nie były tak przerażające.

Biurokracja ma jakby samoistną siłę rozrodczą. Kiedyś kierownik jednego z ważnych urzędów powiedział mi, że przeżył w swojej instytucji szereg redukcji etatów umysłowych, ale kiedy zaczynał w niej pracę, zatrudniła ona tylko 35 pracowników, natomiast wtedy właśnie, gdy mi to opowiadał, jej personel liczył 68 osób. Mechanizmy tego „rozrodu” są różne. Z „góry” bowiem płyną coraz to nowe wymagania i polecenia, rośnie sprawozdawczość, a i szczebel na samym dole także coś potrafi wymyśleć, ot, choćby konieczność zebrania ośmiu podpisów na jednym dokumencie, aby nabrał odpowiedniej wagi. Poza tym następuje dość ścisła specjalizacja wśród samych pracowników. Np. dochodzi jakaś robota, która w żaden sposób nie pasuje do pracy wykonywanej przez już zatrudniony personel, nie „przylega” do nikogo z pracujących. Choć inni zbliżają przez znaczną część dnia baki, trzeba utworzyć nowe stanowisko.

Kierownicy komórek też nie starają się temu zapobiec, wszak lepiej mieć jakąś „rezerwę”, bo gdy przełożony wyższego szczebla zażąda czegoś dodatkowego, trzeba wywiązać się na czas.

Wobec sporej armii umysłowych od czasu do czasu ożywają tendencje ich redukcji. Dominuje jednak system niejako automatycznego obcinania etatów poprzez nakaz. Wobec znacznego „bezrobocia” w tej grupie zatrudnionych, niewątpliwie i ta metoda prowadzi do celu. Moim jednak zdaniem należałoby zaczynać od analizy ilości biurokratycznej roboty, od jej zdecydowanego ograniczenia. Niestety, jakoś nigdy nie słyszałem, aby te elementy brane były kiedy-

kolwiek pod uwagę, tak przez „góre”, jak obecnie — w okresie reformy gospodarczej — przez przedsiębiorstwa. Wprawdzie kiedyś próbowano ograniczyć na polecenie jednostek zwierzchnich sprawozdawczość, ale praktyka wykazała, że nie traktowano tego przedsięwzięcia poważnie, bo po jakimś czasie sytuacja wróciła do normy. Nie wydaje się też, by „mechanizacja” pracy umysłowej miała tu jakieś znaczenie. Wszak obecnie, po upływie kilku lat od uruchomienia w ZKiMR informatyki, liczba umysłowych nie jest mniejsza, niż przed wprowadzeniem maszyny cyfrowych. Po prostu więcej się liczy.

Proponujemy więc przeanalizowanie rozmiarów pracy umysłowej w zakładzie, zlikwidowanie niepotrzebnej nikomu roboty, ograniczenie wszelkich rejestrów i sprawozdań, zrezygnowanie ze zbędnych podpisów, aby wyeliminować wędrówki od Annasza do Kajfasza itp., itd. Po tem dopiero można byłoby określić rzeczywistą liczbę niezbędnych pracowników umysłowych w taki jednak sposób, aby nie ucierpiała obsługa załogi, jej interesy. Aby zainteresować sprawą samych pracowników, należałoby pozostawić część oszczędzonych w ten sposób środków finansowych (może 50%) na podwyżkę pensji tym osobom, które podejmą się dodatkowych zadań. Sprawa musi być bowiem zainteresowane wszystkie strony.

(z)



Klasa okręgowa na mecie

SEZON PIŁKARSKI 1984-85 mamy za sobą. Nie udało się powtórzyć wyniku z sezonu 1982-83, kiedy to, po rocznym pobycie w klasie okręgowej, Kuźnia powróciła do III ligi. Tym razem trześcioligowe aspiracje muszą się odwlec jeszcze przynajmniej o jeden rok.

Miniony sezon nie był dla drużyny zbyt udany. Nie tylko zresztą dlatego, że nie wywalczyła awansu do III ligi. Taka ewentualność brana była pod uwagę jeszcze przed rozpoczęciem rozgrywek. Nikt jednak nie robił sobie wielkich złudzeń. Po degradacji drużyna została całko-

wicie „przemeblowana”. Radykalne pociągnięcia kadrowe poczynione zostały głównie z myślą o budowie drużyny, która byłaby w stanie osiągnąć ten cel a więc III ligę, właśnie w nadchodzącym sezonie. Miniony rok miał też inne jeszcze, wydaje się znacznie ważniejsze, zadanie. Miał stworzyć podstawy do osiągnięcia poziomu, gwarantującego nie tylko awans, ale także pozwalającego realnie myśleć o pozostaniu w III lidze dłużej niż rok.

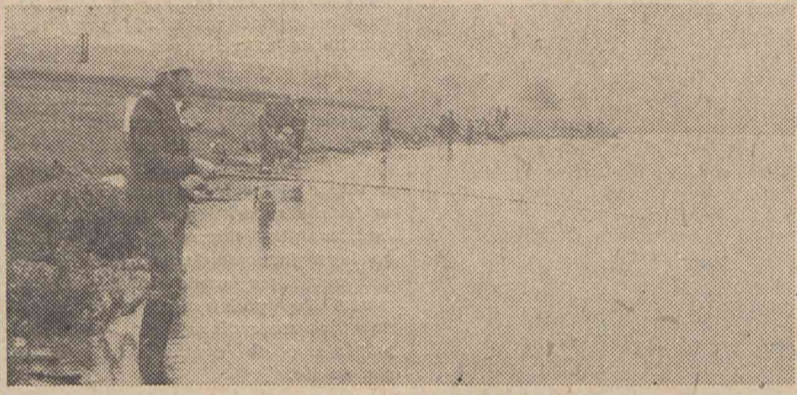
Jak zatem wygląda sytuacja w czerwcu 1985 roku? W jakim miejscu na drodze do tego celu znajduje się drużyna piłkarska Kuźni? Trudno, oczywiście, o jednoznaczna odpowiedź, ale wydaje się, że znajduje się ona bardzo blisko punktu wyjścia. Pod pewnymi względami nastąpiło nawet cofnięcie się wstecz. Wciąż jest to jednak drużyna, która upoważnia do stawiania jej trześcioligowych aspiracji. I na tym właściwie koniec. Sezon 1984-85 nie przyniósł, niestety, widocznej poprawy poziomu sportowego. Szczególnie odnosi się to do rundy wiosennej. Nie udało się tak-

że zbudować solidnych podstaw — stabilizacji kadry i formy. Jesienią ubiegłego roku występowało w drużynie 16 zawodników, natomiast tego roku wiosną aż 26. Koniec sezonu był taki, że nawet pewne wydawało się 2 miejsce. Trzeba było oddać je jednak na rzecz Górnika Polkowice. W rundzie jesiennej zespół odniósł 7 zwycięstw, 5 razy zremisował i doznał tylko 1 porażki. Wiosną miał przynieść postęp, przyniósł regres, czego wyrazem jest bilans: 6 zwycięstw, 3 remisy i aż 4 porażki.

Cały rok został więc praktycznie zmarnowany. Jedyną właściwie korzyścią jest to, że występujący w drużynie młodzi zawodnicy nabrali nieco boiskowego doświadczenia. Do nowego sezonu przystąpi Kuźnia z tymi samymi aspiracjami i z tymi samymi problemami, co przed rokiem. Budowa drużyny rozpocznie się, może nie od punktu zerowego, ale w każdym bądź razie gdzieś bardzo blisko niego. Wszystko wskazuje na to, że to już będzie robił nowy szkoleniowiec. Oby udało mu się to, co nie udało się dwóm jego poprzednikom.

Mistrzostwa wędkarzy

ODBYŁY SIĘ 1 czerwca br. na akwenie w Słupie. Niestety, niesprzyjająca aura w znacznym stopniu pomieszała szyki zarówno organizatorom, jak i uczestnikom. Wprawdzie w zawodach wzięło udział aż 25 osób, ale z powodu braku wyników (ryba nie „brała”) organizatorzy zmuszeni zostali przenieść je nad rzekę. W nowych warunkach najlepsze wyniki osiągnęli A. PIS, H. BRZOZOWSKI i J. DEMSKI. J. Demski dobrze spisał się także w zawodach o mistrzostwo jaworskiego koła PZW, zajmując II miejsce.



PIŁKARSKI TURNIEJ TRAMPKARZY

Talentów nie brakuje „Dwójka” najlepsza

ZAKOŃCZYŁ SIĘ, trwający dwa miesiące, międzyszkolny turniej trampkarzy. Od 15 kwietnia do 17 czerwca toczyli boje najmłodszy piłkarze, a właściwie ci, którzy piłkarskami staną się za kilka lat. Już dzisiaj jednak wielu z nich posiada naprawdę duże umiejętności piłkarskie. Odnosi się to w jednakowej mierze do obu kategorii wiekowych. Poziom niektórych spotkań był bardzo wysoki i mógł zadowolić nawet najwybredniejszych obserwatorów.

W turnieju bezapelacyjny sukces odniosła Szkoła Podstawowa nr 2, która zajęła I miejsce w obu kategoriach wiekowych. Przewaga chłopców z tej szkoły była szczególnie wyraźna w grupie starszej (roczniki 1971-72). Stracili tylko 1 punkt w remisowym meczu ze swoimi rówieśnikami ze Szkoły Podstawowej nr 7. Uzyskali imponujący bilans bramkowy 33-2. Na ich grę patrzyło się naprawdę z ogromną przyjemnością. Właściwie drużynę tę w komplecie można polecić trenerowi Kuźni E. JAKIMOWICZOWI. Piłkarską inteligencją, czyli tzw. smykałką, szczególnie jako zespół, górowali nad swoimi rywalami. Liderem tej drużyny był bez wątpienia H. GRUDZIŃSKI, notabene najlepszy strzelec

turnieju. Inną indywidualnością rozgrywek był M. FORTUNA, uczeń Szkoły Podstawowej nr 5. To także bez wątpienia piłkarski talent. Szkoda, że jego koleżdy z drużyny wyraźnie mu ustępowali. To samo można powiedzieć o J. KOWALSKIM ze Szkoły Podstawowej nr 7. Znacznie trudniej przyszło zdobyć Szkołę Podstawowej nr 2 pierwszeństwa w kategorii młodszej (roczniki 1973-74). Tutaj o wszystkim zdecydował dopiero ostatni mecz z najgroźniejszym konkurentem — Szkołą Podstawową nr 1. Miał on niezwykle dramatyczny przebieg. „Dwójka” satysfakcjonował remis, „dwójka” musiała wygrać. I wygrała 3-2, a 2 gole na wagę mistrzostwa zdobył M. KURZEJA — wy-



Nieźle, jak na beniaminka, spisali się juniorzy „Kuźni” w klasie „M”, zajmując ostatecznie 7 miejsce. Mając na uwadze kłopoty kadrowe, z jakimi borykał się trener M. BIENIUSIEWICZ, miejsce to można uznać za w miarę satysfakcjonujące. Na zdjęciu zespół juniorów: od lewej stoją — trener M. BIENIUSIEWICZ, oraz S. PIETRUSZKA, J. SOŁTYS, S. MIROWSKI, P. BOCHENEK, W. WIDALSKI (kapitan drużyny) i SKULSKI, W. GAJDA, P. LITAWA, A. JUCHIMIUK (kierownik drużyny). Poniżej — M. DZIĘCIOŁOWSKI, L. MAZUR, A. GABRYS i J. CAJLER. Dwaj ostatni od roku są już członkami kadry pierwszego zespołu. Oprócz nich spore szanse na taki awans mają kończący wiek juniora M. WIDALSKI, S. MIROWSKI, W. GAJDA i P. LITAWA.

rażający się zawodnik turnieju w tej kategorii. Oprócz niego na to miano na pewno zasłużyli: K. SPENDOWSKI, J. FORTUNA, A. SYKAŁA (SP nr 5); D. KOZIOL, S. ŁUKASIK (SP nr 1); P. LISOWSKI, R. PAŃCZYK, M. KLASA i D. SZELIGA (SP nr 2); M. BURON, M. OSIATYCKI, B. GDOWSKI i P. WOŁYŃCIEC (SP nr 7).

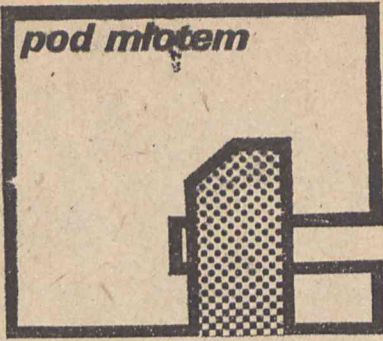
Osateczna klasyfikacja turnieju przedstawia się następująco: CHŁOPCY STARSI
1. Szkoła Podst. nr 2 7:1 33-2
2. Szkoła Podst. nr 7 6:2 17-6
3. Szkoła Podst. nr 5 5:3 16-7
4. Szkoła Podst. nr 1 2:6 6-28
5. Szkoła Podst. nr 4 0:8 4-29
Najlepszym strzelcem został H. GRUDZIŃSKI (SP nr 2) — 13 bramek, który wyprzedził M. FORTUNĘ (SP nr 5) — 10 bramek i swojego kolegę z drużyny A. KOWALSKIEGO — 8 bramek.

CHŁOPCY MŁODSI
1. Szkoła Podst. nr 2 6:2 15-5
2. Szkoła Podst. nr 1 6:2 9-6
3. Szkoła Podst. nr 7 6:2 8-6
4. Szkoła Podst. nr 5 2:6 11-7
5. Szkoła Podst. nr 4 0:8 3-22
Najlepszym strzelcem w tej kategorii został A. SYKAŁA (SP nr 5) — 6 bramek, przed M. KURZEJĄ (SP nr 2) — 5 bramek oraz D. KOZIOLEM (SP nr 1) i P. LISOWSKIM (SP nr 2), którzy zdobyli po 4 bramki.

Była to naprawdę bardzo pożyteczna impreza. Z pewnością będzie kontynuowana. Przewinęło się przez nią wielu utalentowanych chłopców, którzy jak najszybciej (jeżeli jeszcze nie są) powinni być otoczeni opieką przez Klub. Wielkie gratulacje należą się przede wszystkim zawodnikom i ich opiekunom. Przypomnijmy więc, że zwycięskie zespoły Szkoły Podst. nr 2 prowadził mgr K. ANDREJCZUK, Szkołą Podst. nr 1 opiekowała się mgr J. HUL, Szkołą Podst. nr 7 M. BECKER, Szkołą Podst. nr 5 mgr L. DULAT i Szkołą Podst. nr 4 H. DULIK. Gratulować można również organizatorom.

Zwycięskie zespoły i najlepsi strzelcy turnieju otrzymają od organizatorów — Klubu Sportowego Kuźnia — nagrody w postaci sprzętu sportowego. Zostaną one wręczone w dniu inauguracji jesiennej rundy rozgrywek klasy okręgowej w Jaworze. To trzeba koniecznie zobaczyć.

M. Lenkiewicz



Biurokracja się panoszy

Narzekania na przerosty administracji (różnego asortymentu urzędników) są powszechne, zwłaszcza wśród pracowników bezpośrednio produkcyjnych. Prawie każde zebranie w ZKiMR nie może obejść się bez podejmowania tego tematu.

Coraz częściej jednak wzrok robotników zaczyna spoczywać nie na zakładowych urzędnikach, lecz na tych, którzy na przedsiębiorstwa patrzą z góry. Gospodarcze centrum bardzo głośno nawołuje do ograniczenia w przedsiębiorstwach liczby pracowników administracyjnych, zapominając jakby o swoim podwórku. A prawda jest taka, że w ostatnich kilku latach urzędników w centrality przybyło. Świadczą o tym cyfry: w roku 1984 w porównaniu do 1983 ilość ich wzrosła o ok. 15%.

„FAZ położy nas na lopatki”

(m)

Jak osiągnąć zaplanowany na bieżący rok przyrost produkcji netto, żeby uratować się przed dławiącym uciskiem FAZ-u, to jeden z zasadniczych obecnie problemów przedsiębiorstwa. Żeby wyjść na swoje, trzeba uzyskać 9-procentowy przyrost — 7% z tytułu przyrostu produkcji i 2% z tytułu obniżki kosztów.

Po 5 miesiącach wykonanie planu produkcji wynosi 98,5%. Czerwiec też nie był pod tym względem rewelacyjny. W ciągu pozostałych do końca roku 6 miesięcy trzeba więc osiągnąć 8,5% przyrostu. Jak to zrobić?

Przeważają opinie, że bez znacznego dopływu ludzi, zwłaszcza na kuźnię, plan zostanie „położony”. Są jednak tacy, którzy uważają, że jest to możliwe nawet przy obecnym stanie zatrudnienia. Potrzebne są tylko właściwe przesunięcia kadrowe.

Nie będziemy rozstrzygać, gdzie leży prawda. Pragniemy tylko zauważyć, że 6 miesięcy to dość długi okres czasu na myślenie, ale bardzo krótki na robotę...

Co z ustawą o samorządzie?

Gwarantuje ona Radzie Pracowniczej prawo zatwierdzenia rocznych planów działalności przedsiębiorstwa. Jeszcze w połowie czerwca plan ZKiMR na 1985 r. nie był oficjalnie przez radę zatwierdzony. Poprzednia Rada Pracownicza wyraziła wstępnie opinię na temat tego planu, która prawdopodobnie została potraktowana jako opinia ostateczna.

W czerwcu o swoim ustawowym przywileju przypomnieli nowa, wybrana w kwietniu br. Rada Pracownicza. W połowie roku, kiedy można by już myśleć o planie na rok 1986, zatwierdzać się będzie plan na rok bieżący! Trochę późno. Jeżeli jednak o ustawie zapomnieli najbardziej zainteresowani, to trudno, żeby pamiętali o niej dyrekcja.

Kiedy reforma w sprawozdawczości?

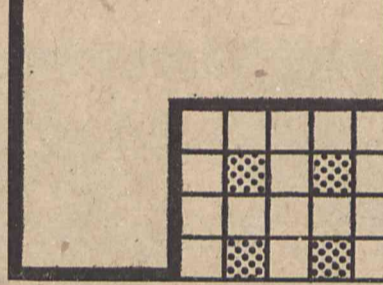
Gdyby przedsiębiorstwa państwowe ograniczyły się do sprawozdawczości niezbędnej do swoich potrzeb, śmiało mogłyby zrezygnować z połowy, jeśli nie więcej, swoich pracowników biurowych. Niestety, nie mogą. Oprócz obowiązków wobec GUS-u spada na nie coraz więcej sprawozdawczości dla różnego rodzaju placówek naukowo-badawczych, nie mówiąc o zrzeczeniach i ministerstwach. Czy jest to rzeczywiście obowiązek przedsiębiorstwa? A gdyby tak zaczęły one kazać sobie płacić za udostępnianie informacji? Może zmniejszyłyby się ilości ankiet i kwestionariuszy, wpływających do przedsiębiorstwa, a tym samym liczba tych, którzy „potrzebują” informacji. Mogłoby się okazać, że nie wszystkie są tak niezbędne. Reforma w sprawozdawczości także jest potrzebna.

Dlaczego na wyrwyki?

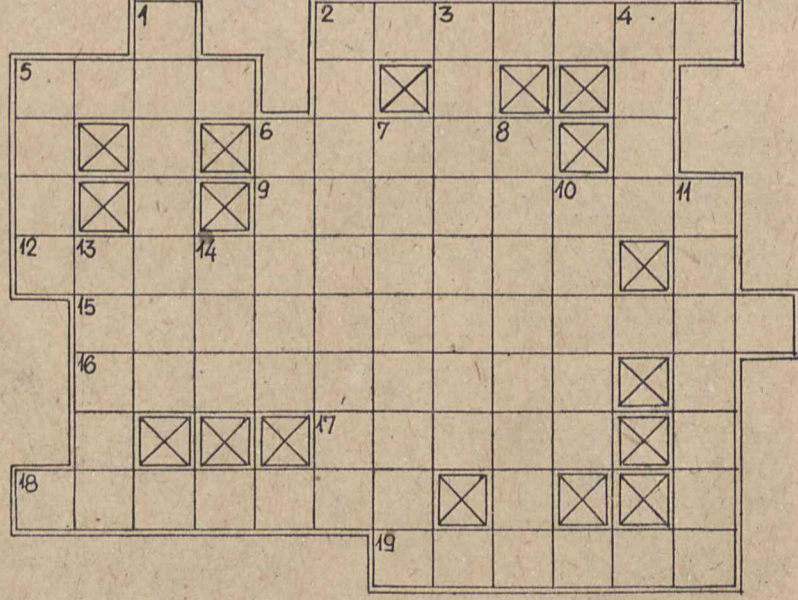
Szukanie rezerw w dyscyplinie i wykorzystaniu czasu pracy jest jak najbardziej uzasadnione. W przedsiębiorstwie widoczne są one jak na dłoni. Dziwić się jednak należy, że wszelkie próby w tej dziedzinie odbywają się na wyrwyki.

Przykładem niech będą ostatnie rozstrzygnięcia w sprawie zakładowego ambulatorium. Nie unikając w ich meritum, trzeba się zgodzić, że w ambulatorium rzeczywiście tracimy dużo czasu, chociaż nie zawsze z winy pracowników. Trzeba jednak postawić także pytanie, czy tylko tam? Na pewno nie. Dlaczego więc nie zabrać się za sprawę kompleksowo? Trzeba to zrobić jak najszybciej. Przede wszystkim dla dobra przedsiębiorstwa i jego pracowników.

krzyżówka



POZIOMO: 2) efekt gwałtownego skurczu przepony; 5) szczyt okrętu; 6) port nad Rodanem; 9) rodzaj sita; 12) powstaje z pędzaka; 15) umiejscowienie; 16) glon morski, Brunatnica; 17) oddział dawnego wojska węgierskiego złożonego ze stu ludzi; 18) imię woźnego Brzechalskiego z „Pana Tadeusza”; 19) żona wuja.



PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Złogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trześniowski. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4. Zam. 603-85-C-1300 — 2500 — A3 — R-22