

# Nowe warunki wypowiedzenia pracy

**DZIS CHCEMY PRZEDSTAWIĆ** nowe przepisy, dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Artykuł 45 Kodeksu Pracy stwierdza, że każde wypowiedzenie musi być uzasadnione. Nie wyjaśnia jednak, co stanowi o jego zasadności. Nie regulują tego także postanowienia Sądu Najwyższego, ograniczające się jedynie do stwierdzenia, że przy podejmowaniu takich decyzji należy uwzględnić interesy obu stron. Jednak ochrona pracownika nie może podważać celu działalności przedsiębiorstwa i jego prawa do kształtowania składu załogi.

Ta myśl przyświecała członkom Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego przy wydaniu 27 czerwca 1985 r. uchwały w sprawie „Wytucznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu Pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony”. W dokumencie tym wymieniono w 14 punktach podstawowe wytyczne, na podstawie których zakład pracy może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę. Podstawową sprawą w podejmowaniu takich decyzji jest kierowanie się zasadami etyki i celami polityki PRL. Do takiego rozumienia prawa zobowiązuje artykuł 7 Kodeksu Pracy, w którym uwzględniono także zmiany zachodzące w gospodarce narodowej. Stwierdzenie to ma ważne znaczenie przy wprowadzaniu usamodzielnianiu przedsiębiorstw w ramach reformy gospodarczej. W artykule tym podkreślono, że ochroną prawa objęta jest jedynie rzetelna i uczciwa praca.

W związku z tym, zasadami przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadnieniami są: polityka racjonalnego zatrudnienia zapewniająca prawidłowe wykonywanie zadań przez zakład, należyte wywiązywanie się z obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz wykazywanie inicjatywy i troski o dobro zakładu. Niespełnianie przez pracownika tych kryteriów może być potraktowane jako uzasadnienie do wypowiedzenia mu pracy.

Tylko w wyjątkowych przypadkach sprawy nie związane ze stosunkiem pracy mogą stanowić podstawę do wypowiedzenia. Z tego względu nienaganne wypełnianie

obowiązków przez pracownika może być uznane za ochronę przed takim posunięciem dyrekcji zakładu, gdyż naruszałoby zasady współzycia społecznego (art. 8 Kodeksu Pracy).

Zasada ta nie ma zastosowania do pracowników naruszających dyscyplinę pracy. Szczególnie szkodliwym jej przejawem jest spożywanie alkoholu w miejscu pracy, przebywanie w zakładzie w stanie nietrzeźwym oraz wnoszenie, posiadanie i sprzedaż napojów alkoholowych. Naruszenie dyscypliny stanowi także tolerowanie takiego zachowania przez osoby odpowiedzialne za porządek i dyscyplinę pracy. Postępowanie takie jest przekroczeniem prawa i zasad współzycia społecznego.

Przyczyna wypowiedzenia musi pozostawać w związku ze stosunkiem pracy. Ze względu jednak na funkcję zakładu i stanowisko zajmowane przez pracownika również złe zachowanie poza zakładem, naruszające porządek prawny, może być uznane za uzasadnienie wypowiedzenia. Co więcej, ocena zasadności wypowiedzenia nie podlega kontroli przez organa rozstrzygające spory pracownicze. W praktyce oznacza to, że sądy pracy nie mogą podważyć decyzji przedsiębiorstwa, jeżeli jest uzasadniona wymienianymi tu przyczynami.

Kolejna teza tego dokumentu stwierdza, że wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny. Za drobniejsze uchybienia w dyscyplinie i porządku pracy mogą oni otrzymać wypowiedzenie. Postępowanie takie podyktowane zostało większą odpowiedzialnością tej grupy pracowników i ich powinnością do dawa-

nia przykładu podwładnym. Oni także odpowiadają za brak efektów pracy komórek, w których pełnią funkcje kierownicze.

Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę do wypowiedzenia także wówczas, gdy uchybienie takie jest przez pracownika niezawinione. Jednak drobne, jednorazowe niewypelnienie obowiązków nie uzasadnia go. Uzasadnione mogą być przypadki, gdy przyczyną uchybienia jest niedbalstwo lub lekkomyślność. Może to być także brak wymaganych umiejętności, uzdolnień, doświadczenia czy zły stan zdrowia. Chyba, że przyczyny te są krótkotrwałe i nie dezorganizują działalności zakładu. Np. gdy pracownik raz spóźni się do pracy, zakładając w ten sposób proces produkcyjny, może być zastosowana wobec niego kara porządkowa, ale nie będzie stanowiło to podstawy do wypowiedzenia. Gdyby jednak spóźnienia takie powtarzały się, uzasadnią podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę w sposób wystarczający.

Wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi kary porządkowej, dlatego z powodu tego samego przewinienia, jeżeli jego waga jest znaczna, pracownik może otrzymać karę porządkową i wypowiedzenie. Gdy jednak wypowiedzenie nastąpić z innego powodu, kara zastosowana uprzednio może stanowić argument wzmacniający jego zasadność. Uznanie kary za niebyłą powoduje jedynie niemożność powołania się na fakt ukarania, nie wyklucza jednak możliwości powołania się na okoliczności, stanowiące podstawę jej wymierzenia.

Jednym słowem przy wypowiedzeniu pracy można brać pod uwagę przyczyny mające miejsce dawniej, za które pracownik był już karany, nie mogą to jednak być jedyne uzasadnienia takiego postępowania.

Przyczyną wypowiedzenia mogą być także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes zakładu. Może to być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność w pracy z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, bądź odmowa podpisania odpowiedzialności materialnej, a także utrata zaufania do osoby materialnie odpowiedzialnej w związku z niedoborem. Może to mieć miejsce nawet wówczas, gdy winy za po-



## przeegląd fabryczny



**Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze**  
Nr 15 (134) Rok XIV  
16-31 sierpnia 1987 r.

# Jaworski przemysł po pierwszym półroczu

**WOJEWÓDZKI URZĄD STATYSTYCZNY w Legnicy** zaprezentował nam informację na temat realizacji zadań gospodarczych w pierwszym półroczu br. w województwie. Wybraliśmy z niej dane, dotyczące sześciu największych zakładów w Jaworze oraz Jaworskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego.

Wartość sprzedaży ZKiMR w pierwszym półroczu br. wyniosła 3.318,8 mln zł. W porównaniu z podobnym okresem 1986 r. była wyższa w cenach bieżących o 14,8%, a w cenach stałych, a więc porównywalnych, tylko o 0,9%.

Drugim pod względem wielkości sprzedaży przedsiębiorstwem są JZChG „Pollena”. Dały one w okresie 6 miesięcy tego roku produkcję o wartości 2.079,3 mln zł (bez fabryki w Ścinawie), tj. wyższą w cenach bieżących o 36,3%, a w cenach porównywalnych o 6,8%. Wysoką dynamikę osiągnęła FWM. Jej sprzedaż w wielkości 1.051,7 mln była wyższa w cenach bieżących o 35,5%, a w cenach stałych o 7,9% w porównaniu z pierwszym półroczem 1986 roku.

Spółdzielnia Inwalidów „Inprodu” osiągnęła sprzedaż o wartości 474,4 mln zł (wzrost odpowiednio o 32 i 7,1%), Spółdzielnia „Pionier” — 191,8 mln zł (wzrost o 7,6 i o 3,2%), a Spółdzielnia im. Obrońców Pokoju uzyskała obrót w wysokości 171,9 mln zł. W tym przypadku oznacza to wzrost o 1,3 w cenach bieżących oraz spadek do poziomu 77,7% sprzedaży ubiegłorocznej w cenach porównywalnych.

Z danych tych wynika automatycznie, że stosunkowo wysoki wzrost cen wyrobów wystąpił w „Pollenie”, FWM, „Inprodu” oraz w Spółdzielni im. Obrońców Pokoju, niższy natomiast w „Pionierze” i ZKiMR.

ZKiMR przeciętnie zatrudniał w pierwszym półroczu 1834 osoby, tj. 98,8% stanu z podobnego okresu roku ubiegłego. Wzrost zatrudnienia wystąpił w „Obrońcach Pokoju” o 7,5%, w „Inprodu” o 6,1%, w „Pollenie” o 3,2%, natomiast spadek w FWM do 95,2 i „Pionierze” do 97,4% poziomu ubiegłorocznej.

Z wielkości produkcji i zatrudnienia wynika wydajność pracy.

Wartość sprzedanej produkcji w przeliczeniu na jednego zatrudnionego wynosiła: w „Pollenie” — 5.428,8 tys. zł, w ZKiMR — 2.079,5 tys. zł, w FWM — 1.825,8, w „Pionierze” — 1.682,5, w „Inprodu” — 880,2 a w „Obrońcach Pokoju” — 747,5 tys. zł. Wzrost wydajności pracy w cenach porównywalnych osiągnęły: FWM — 13,3%, „Pionier” — 5,9%, „Pollena” — 2,9, ZKiMR — 2,1, „Inprodu” tylko 0,9%, natomiast w „Obrońcach Pokoju” nastąpił spadek do 72,3% poziomu ubiegłorocznej, a więc bardzo wysoki.

Najlepiej zarabiają pracownicy Spółdzielni Inwalidów „Inprodu”. W pierwszym półroczu przeciętne zarobki wyniosły tu 35 103 zł z wypłatami z zysku i były wyższe aż o 48,9% w porównaniu z tym samym okresem ubiegłego roku. Na drugim miejscu pod względem zarobków znalazły się ZKiMR — 26 776 zł i 9% wzrostu. Następną lokatę zajmuje Spółdzielnia „Pionier” — 25 882 zł i 17% wzrostu kolejną „Pollena” — 24 014 (4,7% wzrostu), potem FWM — 24 002 zł, która zrobiła skok w płacach aż o 36%, a przeciętne zarobki w Spółdzielni im. Obrońców Pokoju wyniosły 22 919 zł i były wyższe o 20,7% niż przed rokiem. Po odliczeniu nagród z zysku przeciętne wynagrodzenie w I półroczu br. wynosiło: w „Inprodu” — 31 559 zł, ZKiMR — 24 861, „Pollenie” — 24 014, „Pionierze” — 23 278, FWM — 21 570, a w „Obrońcach Pokoju” — 20 919 złotych.

Produkcja podstawowa Jaworskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego wyniosła w ciągu 6 miesięcy br. 390 mln zł, co oznacza wzrost o 9,3% do pierwszego półrocza ubiegłego roku. Zatrudnienie w JPB wyniosło 398 osób i stanowiło 94,3% ubiegłorocznej. Wydajność zarobki wzrosła o 15,9%, a średnie zarobki osiągnęły 26 754 zł i były wyższe o 34,4%. (z)

### Jeszcze o wynikach 1986 roku

## ZKiMR i „Pollena” na liście 500 największych zakładów

**MIESIĘCZNIK „ZARZĄDZANIE”**, począwszy od 1984 r., publikuje listę największych w Polsce 500 przedsiębiorstw przemysłu przetwórczego oraz osiągnęte przez nie wyniki ekonomiczno-finansowe. Czerwcowy numer przyniósł rezultaty 1986 roku. Dotychczas na liście tej znajdowały się co roku Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych jako jedyne z Jawora. W ubiegłym roku do tej grupy przedsiębiorstw dostały się także Jaworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena”. Oczywiście, wyniki „Polleny” liczone są wspólnie z rezultatami produkcyjnymi jej fabryki w Ścinawie.

O pozycji na liście 500 największych przedsiębiorstw decyduje osiągnięta WARTOŚĆ SPRZEDAŻY. Obejmuje ona przychód ze sprzedaży w cenach realizacji wyrobów, robót i usług własnej produkcji, patentów, licencji i innych osiągnięć naukowo-technicznych jeśli takie występują, a także marżę ze sprzedaży produkcji obcej. ZKiMR osiągnęły w ubiegłym roku tak pojętą wartość sprzedaży w wysokości 6.652 mln zł, co dało im 327 pozycję w kraju. Jeśli przyjrzymy się poprzednim trzem tabelom, okaże się, że ZKiMR co roku przesuwa się na tej liście do dołu. W 1983 zajęły bowiem najlepszą 272 pozycję, rok później — 297, następnie spadły o jedno miejsce, a więc na 298, a w ubiegłym roku wystąpił kolejny regres na 327 pozycję. W stosunku do ubiegłego roku oznacza to spadek o kolejne 29 miejsc, a więc największy w tych latach, natomiast w stosunku do 1983 roku — aż o 55 pozycji. Przesunięcie do tyłu jest więc znaczne.

Wzrósł natomiast EKSPORT własnej produkcji. W ubiegłym roku stanowił on 8,84% ogólnej

sprzedaży, podczas gdy w poprzednim 7,8%. Pod tym względem nastąpiła więc pewna poprawa.

**AKUMULACJA FINANSOWA** to różnica pomiędzy przychodem ze sprzedaży wyrobów i usług a kosztami własnymi uzyskania tych produktów, skorygowana o saldo strat i zysków nadzwyczajnych. Akumulacja może być dodatnia lub ujemna. ZKiMR uzyskują systematycznie dodatnią. W ub.r. wyniosła ona 942 mln zł, co dało przedsiębiorstwu 302 pozycję wśród „pięćsetki”. Oznacza to, że 25 przedsiębiorstw, które osiągnęły wyższą od ZKiMR produkcję, znalazły się w tej dziedzinie poniżej. Jest to więc rezultat pocieszający, ale tylko w pewnym stopniu. Przypomnijmy, że w 1983 roku akumulacja w ZKiMR wyniosła 667 mln zł, w następnym — 819 mln, a w 1985 r. 1.047 mln zł. Przez trzy lata przedsiębiorstwo szło do góry, natomiast w ubiegłym uzyskało akumulację niższą aż o 105 mln zł. Jeśli przyjmiemy, że w ub.r. wartość złotówki w wyniku inflacji była znacznie niższa niż w poprzednim, ubytek okaże się jeszcze wyższy.

Kolejną pozycję w tabeli stanowi WYNIK FINANSOWY. Jest to różnica między przychodem ze sprzedaży a kosztami własnymi przedsiębiorstwa, zwiększona o dotacje, pomniejszona o podatek obrotowy, skorygowana ponadto o finansowe rozliczenia wyrównawcze w handlu zagranicznym, różnice wyrównawcze cen, a także o saldo strat i zysków nadzwyczajnych. Dodatni wynik finansowy stanowi zysk, ujemny — stratę przedsiębiorstwa. ZKiMR osiągała co roku zysk. W ubiegłym wyniósł on 741 mln zł, co dało zakładowi 353 lokatę na liście największych przedsiębiorstw, a więc gorszą niż w sprzedaży i akumulacji. Jeszcze bardziej niekorzystnie wypadł zysk ZKiMR w porównaniu z latami poprzednimi. W 1983 r. wyniósł on 667 mln złotych, co uplasowało zakład na bardzo korzystnym 178 miejscu w kraju. Była to najlepsza pozycja w ostatnich czterech latach. W 1984 r. zysk wzrósł wprawdzie do 734 mln zł, ale przedsiębiorstwo spadło wtedy na 235 lokatę. W 1985 r. ZKiMR, uzyskując 919 mln zł zysku, wydzignęły się na 222 miejsce na liście, co oznaczało poprawę o 13 pozycji, a w ubiegłym odnotowano spadek aż o 131 miejsc! Musimy przy tym pamiętać, że złotówka z 1986 roku nie była równa tej z 1983 roku.

Jak już wspomnieliśmy, o zyskach decydują także dopłaty i podatek obrotowy. ZKiMR od początku nie otrzymują żadnych DOPLAT, są więc przedsiębiorstwem w pełni samofinansującym się. Natomiast PODATEK OBROTOWY, zmniejszający zysk, wyniósł w ub.r. 202 mln zł. Dla porównania dodajmy, że w 1983 r. ZKiMR zapłaciły tylko 61 mln zł podatku obrotowego.

Tabela „500” uwzględnia też płacony przez zakłady PODATEK DOCHODOWY. Pobierany jest od osiągniętego zysku. W ubiegłym



## Spadek formy budowlanych?

Do niedawna Jawor był chwalony za przyspieszenie w budownictwie mieszkaniowym. Niestety, ostatnio nie nadają za planami. W ubiegłym roku zabrakło 40 mieszkań. Można by przypuszczać, że zaległości spowodują lepszą sytuację na początku tego roku. Okazało się, że stało się odwrotnie. Plan na I półrocze br. przewidywał przekazanie do użytku 107 mieszkań. Budowlani oddali w tym czasie tylko 65, realizując 60,7% zadań przypadających na ten okres. W województwie JPB wymieniane jest w grupie tych, które posiadają największe zaległości. Dzieje się tak, chociaż tzw. produkcja podstawowa wzrosła w JPB w I półroczu br. do analogicznego okresu ub.r. o 9,3%.

Liczą się, oczywiście, rezultaty końcowe, czyli ilość oddanych mieszkań. Te nie napawają jednak optymizmem i grożą niezrealizowaniem planów tegorocznych.

Czyżby u budowlanych rozpoczął się kryzys?

Na nowe mieszkania spółdzielcze czeka część załogi ZKiMR, także te rodziny, które mieszkają w zakładowych budynkach. Przyjęto bowiem zasadę, że mieszkanie w fabrycznym osiedlu może otrzymać ten, kto oczekuje na spółdzielcze. To pierwsze stanowi tylko okresową poprawę warunków mieszkaniowych przed otrzymaniem właściwego lokum. Rotacja ta ma na celu stworzenie rezerwy lokalowej, umożliwiającej przyjmowanie do ZKiMR nowych pracowników. Jak wiadomo, obsada kadrowa w wielu wydziałach produkcyjnych jest niedostateczna. Opóźnienia w nowym budownictwie rzutują także na stan załogi ZKiMR. (z)

## Święto Odrodzenia w Jaworze

Jak co roku odświętnie udekorowany Jawor powitał lipcowe święto. Jeszcze przed rocznicą wydania Manifestu PKWN, 17 lipca br., odbyła się uroczysta sesja Miejskiej Rady Narodowej. Z okolicznościowym przemówieniem wystąpił przewodniczący MRN ROMAN GOŚCINSKI. Przypomniał doniosłą rolę wydanego w Chełmie dokumentu i jego znaczenie w historii powojennej Polski. Zasłużonym działaczom wręczono przyznane przez Radę Państwa odznaczenia. Złoty Krzyż Zasługi otrzymał EDWARD GOZDZICKI, srebrne STANISŁAWA GOTOWSKA, KRYSZYNA KUTROWSKA i ZBIGNIEW SAWICKI, a brązowe IRENA HALDYS i MIECZYSLAW NAJMAN. Godność Za Zasługi dla Miasta Jawora nadano ANTONIEMU ŚWIEBODZIŃSKIEMU. Medalami „Za udział w wojnie obronnej 1939 roku” udekorowano 15 kombatantów, a 38 obywateli — medalem „Za udział w walkach w obronie władzy ludowej”. W imieniu odznaczonych za wyróżnienia podziękował prezes Koła Miejskiego ZBoWiD MIECZYSLAW KŁODZIŃSKI.

W przeddzień lipcowego święta władze i ludność miasta złożyły kwiaty na Cmentarzu Żołnierzy Armii Radzieckiej i Grobie Nieznanego Żołnierza Polskiego. W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele dyrekcji i KZ PZPR przy ZKiMR.

22 lipca odbyło się w Jaworze wiele imprez. M.in. w Ośrodku Wypoczynku Świątecznego „Jawornik” odbył się pokaz modeli pływających oraz występ zespołu ludowego. W Klubie Technika zorganizowano w tym dniu wiele imprez dla dzieci i młodzieży. Pokazywano bajki, organizowano konkursy i zabawy. Wieczorem odbyła się tu dyskoteka dla dorosłych. (mis)

## Zmiany w zasadach podziału nagród z zysku

W końcu lipca ukazał się aneks do obowiązującego od stycznia tego roku zarządzenia w sprawie tworzenia i podziału funduszu nagród z zysku dla załogi. Dotyczy przede wszystkim wyeliminowania wątpliwości przy przyznawaniu nagrody.

Zgodnie z nowym zarządzeniem prawo do nagrody przysługuje członkom załogi w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego w ciągu roku czasu. Dotychczas otrzymywali ją tylko ci, którzy przepracowali cały rok.

Do § 3, dotyczącego sytuacji, w których pracownik traci prawo do nagrody z zysku, dodano jeszcze jeden powód. Nagrody nie otrzymują także osoby, wnoszące alkohol na teren zakładu.

Wyjaśniono również sprawę kar regulaminowych, które w tym samym roku uległy zatarciu. Pracownik, wobec którego zostały zastosowane i zatarte, pozbawiony jest nagrody z zysku w przypadku, gdy kara dotyczyła udokumentowanego, manifestacyjnego przerwania pracy, zagarnięcia mienia zakładu, przyścia do pracy w stanie nietrzeźwym, wnoszenia lub spożywania alkoholu w zakładzie oraz przebywania w stanie nietrzeźwym na terenie przedsiębiorstwa.

W przypadku, gdy kara została orzeczona za nieusprawiedliwioną nieobecność w zakładzie do 3 dni lub rażącego naruszenia obowiązków służbowych oraz we wszystkich innych sytuacjach, nagroda zostaje zmniejszona o połowę. (k)

## Spotkanie z jubilatami

25 lipca w Klubie Technika odbyło się kolejne spotkanie z długoletnimi pracownikami ZKiMR. Na dziesięciu zaproszonych jubilatów przyszło ośmiu. Zabrakło TADEUSZA TOLYŻA z 35-letnim stażem pracy w PRL i JANA ROGALI z 25-letnim stażem w Polsce Ludowej.

Zanim dyrektor naczelny MARIAN NAWROCKI wręczył jubilatom honorowe wyróżnienia, rozwinęła się ciekawa rozmowa. Długoletni pracownicy wspominali czasy, gdy rozpoczęli swoją karierę zawodową. Wiele miejsca poświęcili postawom członków załogi, podkreślając ogromne zaangażowanie, tak charakterystyczne dla pierwszych lat po wyzwoleniu. Wskazywali też na obecny stosunek, szczególnie młodych ludzi, do pracy. Porównywali warunki pracy dawniej i dziś. Ponieważ w spotkaniu przeważali pracownicy o długim stażu w PRL, można było porównać sytuację w poszczególnych zakładach produkcyjnych.

Jubilaci wyrażali swoje zaniepokojenie nastawieniem do pracy absolwentów szkół

zakładowych. Dowodzili, że wszyscy odpowiadamy za wychowanie młodego pokolenia i wszechpianie mu właściwych postaw i wzorców zachowań. Winą za brak szacunku do pracy nie można obarczać tylko szkoły ani instruktorów zawodu. Od chwili pierwszego kontaktu z zakładem powinniśmy wszyscy wyrabiać u młodzieży postrzeganie dla pracy. (k)

Po zakończeniu dyskusji dyrektor Marian Nawrocki wręczył jubilatom okolicznościowe dyplomy. Otrzymali je: za 40 lat pracy w PRL ANDRZEJ KOWALSKI i STANISŁAW CZERNIAWSKI, za 25 lat pracy w PRL MARIAN SZMAJDA, ZDZISŁAW KASPERKIEWICZ i LUCYNA LACH oraz za 25 lat pracy w ZKiMR FRANCISZEK ZAWADZKI. Wyróżnionym złożyli gratulacje uczestniczący w spotkaniu sekretarz KZ PZPR BOLESŁAW MALEC i przewodniczący NSZZ Pracowników ZKiMR ANTONI PRZYBYSZEWSKI. (k)

## Ile kosztuje praca?

Niedawno w jednym z programów telewizyjnych dyskutowano na temat kosztów i opłacalności wydobywania węgla. Padło stwierdzenie, że wynagrodzenia stanowią 27% ogólnych kosztów wydobywania. Ubolewano, że jest to bardzo mało, zważywszy na charakter pracy górników.

Nie chcielibyśmy zabierać głosu na temat, czy jest to dużo, czy też mało, a jedynie dokonać porównania z sytuacją w ZKiMR. Praca w tym przedsiębiorstwie,

także przecież ciężka, jest prawie trzy razy tańsza, niż w górnictwie, a udział funduszu wynagrodzeń (łącznie z nagrodą z zysku i wynagrodzeniem za pracę w zespołach gospodarczych) w kosztach produkcji wynosi zaledwie niecałe 9,5%.

Na postawione w tytule pytanie, ile kosztuje praca, odpowiedzieć trzeba, że mało. Nic więc dziwnego, że nie ma zainteresowania postępowaniem technicznym, skoro robotnik jest wciąż tańszy od maszyny.

## Z obrad Rady Pracowniczej

W ciągu krótkiego okresu działalności nowo wybranej Rady Pracowniczej odbyła ona już trzy posiedzenia. Zaprezentujemy najważniejsze uchwały, podjęte podczas tych obrad.

Na pierwszym posiedzeniu zatwierdzono z drobnymi poprawkami protokół komisji reklamacyjnej, dotyczący wypłacania nagród z zysku. Zatwierdzono regulamin wynagradzania pracowników za oszczędność surowców i materiałów w produkcji. Uzupełniono go punktami o wynagradzaniu za oszczędne gospodarowanie gazem, energią elektryczną, opalem i paliwami płynnymi.

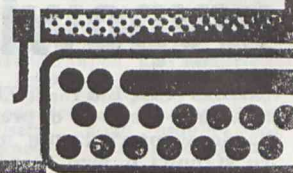
Rada Pracownicza zatwierdziła, zgodnie z wytycznymi ministerstwa, pulę 25% nagrody eksportowej dla kadry kierowniczej. Jednocześnie poszerzono dotychczas obowiązujące pojęcie kadry kierowniczej.

Na trzecim posiedzeniu członkowie ra-

dy zatwierdzili zaproponowany przez dyrekcję zaliczkowy podział zysku za pierwsze półrocze br. W wyniku postanowienia 19,5 mln zł przekazano z funduszu załogi na fundusz rozwoju zakładu. Pieniądże te zostaną przekazane w czwartym kwartale br. z powrotem na fundusz załogi. Teraz nie są one potrzebne, bo podział nagrody z zysku nastąpi po rozliczeniu całego roku.

Rada postanowiła także przekazać kwotę 40 tys. zł Oddziałowi Wojewódzkiemu SIMP w Legnicy. W formie darowizny za wykonanie badań na potrzeby ZKiMR, przekazała się Akademii Rolniczej w Bydgoszczy trzy rozdrabniacze różnych typów. Pozytywnie rozpatrzone również prośbę Gminnego Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Męcince o nieodpłatne przekazanie 100 kul do wykończenia ogrodzeń. (mis)

kronika



● Ukazało się zarządzenie dyrektora zakładu, dotyczące zmian w zasadach wypełniania dokumentów obrotu materiałowego. Zobowiązuje ono kierowników komórek wystawiających dokumenty RW (magazyn wyda) do wpisywania symboli komórek organizacyjnych, które dokument wystawiający oraz komórek, na konto których naliczane mają być koszty. Dział EPD na tej podstawie sporządzać będzie miesięczne zestawienia kosztów. Aneks, który wszedł w życie 1 sierpnia br., ma na celu pełniejsze rozliczenie kosztów materiałowych.

● We wrześniu ma rozpocząć się wewnątrzzakładowe szkolenie ekonomiczne członków Rady Pracowniczej. Ma ono na celu przybliżenie przedstawicielom tego organu zasad zarządzania przedsiębiorstwem. Rozpatrywana jest także możliwość zorganizowania szkolenia, dotyczącego kompetencji rady w zakładzie pracy.

● Ustalono skład komisji problemowych, działających przy nowo wybranej Radzie Pracowniczej. Weszli do nich:

— komisja ekonomiczna: WANDA SOSNOWSKA — przewodnicząca oraz MIROSLAW PINDUS, STANISŁAW DUSZENKO i KRZYSZTOF WDOVIK jako członkowie;

— komisja ds. gospodarki materiałowej i zapasów: STANISŁAW BARAN — przewodniczący oraz LESŁAW PROCAJŁO i JÓZEF LEBIEDZIEWICZ — członkowie;

— komisja ds. jakości: EDWARD SOCHA — przewodniczący oraz JAN NOWAK, ALEKSANDER KORCZEWSKI i JÓZEF RADZIKOWSKI — członkowie.

● Zakończone zostały prace przy budynku socjalnym krajalni. Budowlani wywiązali się z przyjętych terminów i już wkrótce budynek oddany zostanie do dyspozycji pracowników.

## Starty kajakarzy

Bardzo zimna tegoroczna wiosna nie zraziła DARKA PŁOCHA, który już w kwietniu namówił swoich przyjaciół do wyjazdu na spływ kajakowy. Pod kierownictwem PIOTRA RYBICKIEGO pojechali przepelnioną nyską do Pińczowa. Przez dwa dni pływali po meandrach Nidy w ramach Ogólnopolskiego Spływu Kajakowego „Nida '87”.

Po tym prawie zimowym pływaniu nie trzeba było już nikogo namawiać do wyjazdu na Międzynarodowy Spływ Kajakowy na Dunajcu. Chętnych było więcej niż miejsc w kajakach. Podobnie jak w ubiegłych latach, zapowiadało się na zimną i deszczową imprezę. Tymczasem pogoda sprzyjała zawodnikom i po raz pierwszy mogli oglądać przełom Dunajca w słońcu, w całej jego krasie.

Atrakcje turystyczno-krajoznawcze poprzedziły, oczywiście, konkurencje sportowe. Na starcie w Nowym Targu odbył się cross, który polegał na przebiegnięciu z kajakiem odcinka trasy nad brzegiem rzeki, a następnie spłynięciu do mety. Tego samego dnia odbył się również spływ na trasie Nowy Targ — Czortyszyn.

Punkty zdobyte w obu konkurencjach przez pięć jaworskich osad pozwoliły zająć 22 miejsce w ostatecznej klasyfikacji zespołowej na około 100 klubów uczestniczących w konkurencji.

A. KUCHARSKI

## ZKiMR i „Pollena” na liście „500”

cd. ze str. 1

roku ZKiMR zapłaciły 383 mln zł podatku dochodowego, tj. tylko o 11 mln zł więcej niż np. w 1984 r. Podatek ten był pomniejszony o 144 mln zł ULG, które stosuje się m.in. z tytułu sprzedaży eksportowej, oszczędności paliw i energii oraz produkcji wyrobów ze znakiem jakości.

Kolejny wskaźnik to RENTOWNOŚĆ NETTO. Stanowi ona relację wyniku finansowego czyli zysku do kosztu własnego sprzedaży. Wyrażana jest w procentach. W ub.r. rentowność netto wyniosła w ZKiMR 13,03%, co dało przedsiębiorstwu korzystną 261 pozycję w grupie największych zakładów. Była ona jednak najniższa w porównaniu z poprzed-

nimi trzema latami. W 1983 roku wynosiła bowiem aż 18,8%, a dzięki czemu ZKiMR uplasowały się na szczególnie korzystnej 132 pozycji w kraju. W 1984 r. rentowność netto wyniosła 17,66, a w 1985 — 18,6% i w porównaniu z ubiegłorocznym wynikiem była bardzo wysoka.

ZATRUDNIENIE w ZKiMR systematycznie, acz powoli, maleje. W 1983 r. przedsiębiorstwo zatrudniało 2108 osób, co dawało mu 298 pozycję w kraju, rok później — 2052 osoby (301 pozycja), w następnym — 1941 pracowników (308 lokata), a w ubiegłym już tylko 1856, co uplasowało zakład na 314 miejscu w kraju. W ostatnich dwóch latach spadek zatrudnienia był już znacznie wyższy i — niestety — nie wynikał z wprowadzonego postępu technicznego, ale z trudności w znalezie-

niu pracowników. Wszystkie w zasadzie wydziały narzekają na brak ludzi do pracy, co z kolei hamuje wzrost produkcji. Oczywiście, idzie o zatrudnienie na stanowiskach robotniczych. Teraz znów powiększenie liczby załogi hamuje 12-procentowa bariera wzrostu płac, wolna od 500-procentowego podatku za ponadnormatywne wynagrodzenie.

WYDAJNOŚĆ PRACY na jednego zatrudnionego wyniosła w ZKiMR 1.020 tys. zł sprzedaży netto. Daje to przedsiębiorstwu wysoką 190 pozycję w Polsce. Jednak w poprzednim roku zakład zajął w tej dziedzinie jeszcze korzystniejszą 149 lokatę.

Na zakończenie o zarobkach. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE miesięczne w ZKiMR wyniosło w ubiegłym roku, jak wynika z listy „500”, 23 689 zł. Dało to

przedsiębiorstwu korzystną 259 pozycję w kraju. Wynika z tego, że pracownicy 68 większych zakładów uzyskiwali niższe wynagrodzenie. Jak kształtowały się płace w ZKiMR w ostatnich czterech latach? W 1983 r. wynosiły one 14 256 zł, co dawało zakładowi 212 pozycję w kraju. W następnym wzrosły do 17 204 zł i były wyższe o 20,7% w porównaniu z poprzednim. ZKiMR uplasowały się wówczas na 195 pozycji. W 1985 r. zarobki w zakładzie „dołowały”. Wprawdzie wyniosły wtedy 19 259 zł i były wyższe o 11,9% w porównaniu z poprzednim rokiem, ale ZKiMR spadły na 295 lokatę. Najwyższy skok wystąpił w ubiegłym roku. Przeciętne wynagrodzenie wzrosło wówczas o 23%, natomiast w stosunku do 1983 r. załoga zarabiała o 66,2% więcej. W każdym

z tych lat ZKiMR zajmowały w średnich placach lepszą pozycję niż w sprzedaży ogółem.

Z przedsiębiorstw województwa legnickiego na liście „500” znalazły się tylko cztery. Czołowe, piąte miejsce w kraju przypada Kombinatowi Górniczo-Hutniczemu w Lubinie, który równocześnie może pochwalić się najwyższymi zarobkami w kraju. Sprzedaż w KGHM wyniosła w 1986 roku 131.968 mln zł, a przeciętne wynagrodzenie — 42 571 zł. Tuż przed ZKiMR, na 326 pozycji, znalazły się Zakłady Przemysłu DREWNIARSKIEGO „Hanka” w Legnicy z wartością sprzedaży 6.682 mln zł i średnimi płacami w wysokości 21 706 zł. Jak już stwierdziliśmy, do „500” awansowały w ubiegłym roku — i to od razu na 443 miejsce — Jaworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena”. Osiągnęły one sprzedaż o wartości 5.258 mln zł, akumulację w wysokości 937 mln zł (304 pozycja w kraju), a zysk w kwocie 746 mln zł, co dało im 351 lokatę.

cd. na str. 3



## Agnieszka, Krystyna, Jadwiga

Malżonkami trzech pierwszych Piastów śląskich były Niemki. Władysław II Wygnaniec ożeniony został z Agnieszką — córką margrabiego austriackiego Leopolda III Babenberga. Urodziła się ona ok. 1111 r. Bolesław Krzywousty wyznaczył ją na żonę swojego najstarszego syna, gdy miał on 16 lat. Sprowadził na swój dwór jeszcze jako małą dziewczynkę i wychowywał. Ślub i wesele odbyły się w Krakowie w 1126 r. Agnieszka była dumna i ambitna Niemką. Władysław II, gdy objął dzielnicę śląską i władzę senioralną w kraju, dążył do połączenia poszczególnych dzielnic kraju pod swoją władzą, nie zamierzał zrywać związków z braćmi, pozabawiać ich odziedziczonych po ojcu dzielnic.

Innego zdania była jego małżonka. Pragnęła, aby skupił w swoich rękach pełną władzę nad krajem, a braci zesłał na wygnanie. Robiła wszystko, aby zmobilizować męża do walki ze swoimi konkurentami. Dążenia Władysława II, popierane przez jego małżonkę, budziły wówczas niezadowolone wielmożów. Szczególną niechęć wykazywała wobec głównego doradcy męża, wojewody Piotra Własta. Jej inicjatywie przypisuje się jego uwięzienie i oślepienie, co prawdopodobnie było bezpośrednią przyczyną buntu możnowładców przeciwko władcy Śląska.

W rozpalaniu bratobójczych walk dużą rolę odegrały w tym czasie dwie kobiety — obie Niemki. Z jednej strony swoich synów i młodszych braci Władysława II nawiązywała przeciwko niemu jego macocha — Salomea, z drugiej natomiast mobilizowała do walki swego męża o jedyną władzę nad krajem Agnieszka. Już na wygnaniu zabiegała o pomoc Władysławowi II zarówno w Rzymie, jak i u cesarza niemieckiego. Zmarła około 1160 r. Była matką Bolesława Wysokiego, ale nie doczekała się jego powrotu do kraju.

Bolesław Wysoki ożeniony został z księżniczką ruską — Zimisławą, córką księcia kijowskiego Wsiewołoda Olegowicza w 1142 roku. Zmarła w pierwszych latach na wygnaniu. O drugiej żonie Bolesława, matce Henryka Brodatego, niewiele wiadomo. Ba, przez wieki sądzono, że jego kolejną małżonką była Adelajda, córka hrabiego Sulzbachu — Berengara. Jeszcze Wielka Encyklopedia Powszechna podaje ją jako matkę Henryka Brodatego. Dopiero powojenne badania historyków ujawniły, że była to pomyłka. W rzeczywistości bowiem drugą małżonką Bolesława Wysokiego i matką jego następcy była KRYSTYNA, córka jednego ze wschodniemieckich możnowładców. Jaką rolę odegrała w sprawowaniu władzy przez męża — nie wiadomo.

O wiele większe wpływy miała małżonka Henryka Brodatego — JADWIGA. Urodziła się około 1174 r. Była córką księcia Meranu i margrabiego Istrii z rodu Andechsów — Bertolda. Powiązania rodzinne książąt śląskich z dworami niemieckimi spowodowały, że wybrano ją na małżonkę Henryka. Miała wówczas 12 lat. Dokładna data ślubu nie jest znana. Określa się ją na lata 1190—92. Uważano, że małżeństwo to umocniło wpływy Henryka w zachodniej Europie. Wywarło ono duży

wpływ na dzieje Śląska i Polski, zarówno pozytywny, jak i negatywny. Umocnienie wpływów wiązano z rodzinnymi koligacjami Jadwigi. Jedną z jej siostr — Agnieszką poślubił bowiem król Francji Filipa Augusta, a druga — Gertruda króla Węgier Andrzeja II.

Jadwiga szybko dostosowała się do warunków panujących na dworze śląskim i nauczyła języka polskiego. Jej otoczenie składało się głównie z Polek i Polaków. Była osobowością nieprzeciętną, władczą i trudną w pożyciu małżeńskim. Duże znaczenie przypisywała rodzinie. Cechowała ją wysoka religijność. Życie obu małżonków układało się jednak najprawdopodobniej zgodnie. Urodziła Henrykowi Brodatemu siedmioro dzieci.

W pewnym okresie nad jej niemiecką rodziną zaciążyło fatum. Papież nie unieważnił poprzedniego małżeństwa króla Francji, w związku z czym zawarte z jej siostrą Agnieszką uznane zostało za bigamię. Rok później zmarła ona w biedzie. Nienaturalną śmierć poniosła również jej druga siostra, żona króla Węgier — Gertruda. Rozsiekana została mieczami przez węgierskiego palatyna i spiskowców za to, że jakoby pomogła w uwiedzeniu jego córki. Natomiast dwaj bracia Jadwigi oskarżeni zostali o zamordowanie króla Szwabii i skazani na banicję. Morderstwo to spowodowane zostało zerwaniami przez Henryka Brodatego zaręczynami jego córki z jednym z niemieckich możnowładców. Ród Andechsów upadł.

Nie wiodło się też w rodzinie Henryka i Jadwigi. Czworo ich dzieci zmarło w dzieciństwie, inny z synów zginął w wieku około 20 lat na polowaniu. Natomiast córka Gertruda, po tragedii związanej z zerwaniami zaręczynami, wstąpiła do klasztoru.

Spowdowało to, że Jadwiga postanowiła wieść życie istic ascetyczne. W 1209 r., mając 35 lat, złożyła wraz z mężem śluby czystości. Nastąpiła separacja od wspólnego łoża, do czego dostosował się na resztę lat życia Henryk Brodaty. Część wspomnianych tragedii miała miejsce już po złożeniu ślubów czystości. W kolejnych latach Jadwiga potęgowała więc narzucony sobie ascetyczny tryb życia. Nie widywała się już z mężem sam na sam, ale zawsze w czyjejś obecności, najczęściej w kościele. Również synowi — Henrykowi Pobożnemu i jego małżonce próbowała stworzyć swoisty „regulamin” życia małżeńskiego, ale nie zdołała narzucić im bezwzględnej czystości. Po jakimś czasie Jadwiga usunęła się do klasztoru w Trzebnicy, którego wraz z mężem była fundatorem. Nawet spowiednicy przestrzegali ją przed stosowaniem wielu narzuconych sobie, surowych zasad.

Jadwiga, przynajmniej przed zamknięciem się w klasztorze, towarzyszyła mężowi i wspierała wiele jego poczynań. Była zwolenniczką sprowadzania na Dolny Śląsk niemieckich kolonistów, poparła też inicjatywę Henryka sprowadzenia do Polski Krzyżaków. Miało to negatywny wpływ zarówno na dalsze dzieje Śląska, jak i Polski. Popierała rozbudowę klasztorów i zakonów. Pielegnowała męża, gdy odniósł rany po zamachu w Gąsawie. Udała się do Konrada Mazowieckiego, kiedy uwieźlił on Henryka i wyjednała jego uwolnienie. Miała na niego wpływ w sprawach religijnych. Niezbyt przejęła się eskomuniką, rzuconą na męża. Gdy jednak umierał w Krośnie Odrzańskim, nie pojechała tam, choć ją wzywał. Nie uczestniczyła też w jego pogrzebie, mimo że uroczyście odbywały się pod jej nadzorem.

Jadwiga zmarła w październiku 1243 r. Pochowana została w klasztorze w Trzebnicy. Jego opatką była jej córka — Gertruda. 26 marca 1267 r. została kanonizowana.

### ZASŁUŻENI DLA ZAKŁADU

## Czesław Dawid

CHCEMY DZIŚ ZAPREZENTOWAĆ sylwetkę pracownika, który z zakładem związany jest zaledwie od 12 lat. Nie posiada wyróżnienia Zasłużony dla ZKiMR. Mimo to swoim wkładem pracy zasłużył na zaprezentowanie w zakładowej gazecie, tym bardziej, że CZESŁAW DAWID odchodzi we wrześniu br. na emeryturę.

Urodził się w 1927 r. Uczył się w szkole podstawowej w Częstochowie. Tam też zastała go wojna. W 1941 r. rozpoczął naukę w Zasadniczej Szkole Mechanicznej, pracując jednocześnie w zakładach włókienniczych. W 1943 r. z łapanki został wzięty na przymusowe roboty do Niemiec. Trafił do zakładów Lanza w Mannheim w Zagłębiu Ruhry. Po roku udało mu się zbiec i wrócić do Częstochowy.

Praca w tych czasach nie była łatwa — mówi Czesław Dawid. — Zatrudniano nas przez 12 godz. na dobę, od 6 do 18. Nikt nie zważał na to, że miałem wtedy tylko 14 lat. Wówczas w zakładach Lanza pracowało blisko 45 tys. ludzi, w tym wielu chłopców w moim wieku. Produkowaliśmy broń, począwszy od pocisków, aż do czołgów. Gdy zaczęły się bombardowania, zatrudniano nas w co drugą niedzielę przy odgruzowywaniu miasta. Traktowani byliśmy jak niewolnicy. Potrącano nam 60% zarobków. Jedyną szansą wydostania się stamtąd był tygodniowy urlop, przyznawany tylko w przypadku śmierci matki. Wiadomość taka musiała być potwierdzona przez niemieckiego lekarza i policję. Mimo to ojciec mój zdo-

był fałszywie zaświadczenie i w 1944 roku wrócił do Częstochowy. Musiałem się jednak ukrywać. Przez pewien czas byłem poszukiwany przez policję. Potem ojciec załatwił mi pracę w fabryce amunicji. Tak doczekałem końca wojny.

Po wyzwoleniu samodzielnie wyruszył na Ziemię Odzyskaną. W 1946 r. podjął pracę w uruchamianej po wojnie cukrowni w Świdnicy. Pracował tu jako monter urządzeń cukrowniczych przez pierwszą kampanię do marca 1947 r. Potem zaczął pracować w Świdnickich Zakładach Artykułów Technicznych jako ślusarz narzędziowy. Zaangażował się w działalność społeczną. Przez kilka lat pełnił funkcję przewodniczącego ZMP. W 1949 awansował na stanowisko szefa produkcji w tych zakładach. Jednocześnie kształcił się w Technikum Mechanicznym. Dwa lata później przeszedł do Zakładów Elektrotechniki Motoryzacyjnej na stanowisko szefa gospodarki narzędziowej.

Po wyzwoleniu miał miejsce największy zryw społeczeństwa polskiego — wspomina Czesław Dawid. — Było to w czasie realizacji planu 3-letniego. Kraj był zniszczony i wiele sił wymagało jego odbudowy. Ludzie byli pełni zapału do pracy, wierzyli, że mogą poprawić swój byt. Dlatego pracowali wytrwale i z pełnym poświęceniem. Zarobki wystarczały jedynie na żywność i ubranie się, ale wszyscy byliśmy z tego zadowoleni.

Cały czas starałem się poszerzyć swoje fachowe wiadomości. Często zmienia-



Fot. F. Kopeć

łem miejsce pracy, szukając zakładu nowocześniejszego, dającego większe możliwości rozwoju. W zakładach motoryzacyjnych poddany zostałem surowej próbie. Zaczynaliśmy wówczas w Polsce produkcję samochodów osobowych „warszawa”. Trzeba było szybko przestawić się z montażu rosyjskiej „pabiedy” i wszystkie sprwadane części zastąpić własnymi. Było to bardzo trudne zadanie. Przydzielono mi wówczas 36 zakładów, w których sprawdzałem prawidłowość wykonywanego tam oprzyrządowania. Nie wystarczyło przesłanie dokumentacji czy telefoniczne rozmowy. Do wszystkich trzeba było dojechać i wytłumaczyć na miejscu, jak mają pracować. Przez ponad rok byłem go-

ściem w domu. Udało mi się dwa razy w miesiącu bywać z rodziną. Co miesiąc odbywały się w ministerstwie odprawy, podczas których referowaliśmy efekty swej pracy. Swoją fachową radą służyłem wówczas takim potentatom, jak „Cegielski” i zakłady w Starachowicach.

W 1954 r. przeniósł się do dzierzoniowskich Zakładów Radiowych „Diora”. Pracował tam kolejno na stanowiskach kierownika rozdzielni, technologa, mistrza i kierownika narzędziowni. Brał udział w rozpoczęciu produkcji nowego odbiornika radiowego z adapterem „Śląsk”. O uruchomieniu tej produkcji mówił w swoim przemówieniu noworocznym prezydent Bolesław Bierut. Po 18 latach pracy zdecydował się na odejście z tego zakładu i w 1972 r. rozpoczął pracę jako ślusarz-brygadzysta w Świdnickiej Fabryce Wagonów. W 3 lata później przeniósł się do Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Do tej pory pracuje w matrycowni przy obróbce cieplnej, jako hartownik.

— Znudziła mi się praca papierkowa — stwierdza Czesław Dawid. — Chciałem popracować fizycznie. Poza tym było coraz więcej inżynierów i oni otrzymywali stanowiska kierownicze. Przeszedłem do matrycowni jako doświadczony fachowiec i cieszę się, że mogłem przekazać swoją wiedzę innym. Przygotowałem do pracy kilku młodszych pracowników i mogę spokojnie odejść na emeryturę.

Nie są to tylko jego własne odczucia. Podobnie oceniają jego wkład pracy w unowocześnienie hartowni przełożeni.

(mis)

## Prawo pracy na co dzień

cd. ze str. 1

wstałe uchybienia nie można jednoznacznie przypisać danemu pracownikowi, a on sam nie może udowodnić, że powstały one z przyczyn od niego niezależnych.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia może być zmniejszenie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub likwidacja stanowiska. Decyzje o takim posunięciu podejmuje zakład pracy samodzielnie i nie podlega ona weryfikacji w sądach pracy. Mogą one jedynie podważyć zasadność wypowiedzenia umowy konkretnemu pracownikowi jako niezgodną z zasadami współżycia społecznego.

Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od zaferowania danej osobie innego stanowiska pracy. Przedsiębiorstwo nie ma obowiązku składania takiej oferty, może jednak tak postąpić, szczególnie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę na-

stępuje w wyniku działań zakładu, np. zmniejszenia stanu zatrudnienia, a także w razie stwierdzenia nieprzydatności do pracy na danym stanowisku.

Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna. Nie jest ono uzasadnione, gdy np. pozornie zmniejsza się zatrudnienie, przyjmując nowych pracowników w miejsce zwolnionych. Musi być także konkretnie sprecyzowana. Za uzasadnienie takiej decyzji nie wystarczy stwierdzenie, że pracownik utracił zaufanie zakładu lub naruszył swoje obowiązki, jeżeli nie wykaże się konkretnych okoliczności.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie muszą zaistnieć przed powiadomieniem związków zawodowych o zamiarze podjęcia takiej decyzji. Konieczne jest podanie ich organom związkowym. Jedynym wyjątkiem jest zmniejszenie stanu załogi zakładu. Przedsiębiorstwo nie musi wykazywać

wszystkich przyczyn wypowiedzenia. Na część z nich może powołać się dopiero w trakcie postępowania przed organem rozpatrującym spory pracownicze. Niemniej jednak muszą one zaistnieć przed planowanym podjęciem decyzji o wypowiedzeniu.

Wypowiedzenie pracy nie jest ograniczone żadnym terminem. Oznacza to, że uchybienie pracownika może być znacznie wcześniejsze od daty podjęcia decyzji. Niemniej jednak istotne są tu dwa aspekty — waga przyczyny i wpływ czasu. Jeżeli pracownik dopuścił się wykroczenia, ale nadal pracuje i wykonuje swoje obowiązki nienagannie przez dłuższy okres czasu, wypowiedzenie może być uznane za nieuzasadnione. Okresu jego zasadności jednak Sąd Najwyższy nie określił jednoznacznie.

Ostatnia z 14 prezentowanych tez, uzasadniających wypowiedzenie pracy, zwraca uwagę na fakt,

kiedy w wyniku takiego działania pracownik zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji. Tylko w szczególnych przypadkach mogą być brane pod uwagę takie okoliczności, jak sprawy rodzinne czy sytuacja osobista pracownika. Wypowiedzenie może być traktowane jako krzywdzące, gdy proponowane nowe warunki pracy i płacy znacznie odbiegają od posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych.

Jak widać, wytyczne i uchwała Sądu Najwyższego dość rygorystycznie traktują sprawę wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślają przede wszystkim interes zakładu pracy, a nie, jak dotąd, interes pracownika. Ma to zapewnić lepszą dyscyplinę pracy i pozwolić przedsiębiorstwom samodzielnie kształtować swoje działania. W ZKiMR już kilku pracownikom wypowiedziano umowę o pracę na podstawie tych nowych dokumentów. Warto, aby z nowej sytuacji wszyscy zatrudnieni zdawali sobie sprawę. Opracował: M. SZCZYPIORSKI

## ZKiMR i „Pollena” na liście „500”

cd. ze str. 2

„Pollena” zatrudniała 531 osób, których przeciętne wynagrodzenie wyniosło 23 018 zł miesięcznie. Zarobki upełnoważały ten zakład na 296 miejscu w kraju.

Z przedsiębiorstw „Agrometu” na liście „500” znalazło się 9 jednostek. ZKiMR wyprzedziły tylko zakłady w Lublinie — 221 pozycja i w Strzelcach Opolskich — 238 lokata w kraju. Ponadto ZKiMR znalazły się przedsiębiorstwa „Agromet” w Poznaniu (377 miejsce), Rogoźnie Wlkp. (397), Dobrym Mieście (413), Grudziądzu (432), Czarnej Białostockiej (433) i w Inowrocławiu (463 miejsce). Wszystkie, za wyjątkiem Inowrocławia, pogorszyły swoje miejsce w grupie 500 największych przedsiębiorstw.

Analizowanie wyników tylko 1986 r. jest niewystarczające. Właściwie wnioski można wyciągnąć tylko wówczas, gdy porówna się uśrednione rezultaty z osiągniętymi w latach poprzednich. Dlatego właśnie sięgnęliśmy do lat 1983—85.

Z. KASPRZYK



# Dlaczego wzrosły koszty?

„SYTUACJA FINANSOWA zakładu nie jest zła, ale muszą niepokoić rosnące koszty produkcji” — tak o wynikach pierwszego półrocza powiedział zastępca dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych EUGENIUSZ CEZAR, przedstawiając je na posiedzeniu Rady Pracowniczej.

Wyniki osiągnięte przez ZKiMR w pierwszych 5 miesiącach br. mogły napaść optymizmem. Wydawało się, że wszystko jest w porządku. Dopiero podsumowanie czerwca wywołało pewne zaniepokojenie. Okazało się, że w tym miesiącu koszty produkcji znacznie wzrosły. Po dokładnym obliczeniu ustalono, że chodzi o ponad 117 mln zł.

Planowane koszty produkcji miały wynieść w pierwszym półroczu 3.193,9 mln, a zamknęły się kwotą 3.310,4 mln zł. Tak duża różnica wpłynęła w istotny sposób na pozostałe relacje, a przede wszystkim uszczupliła zysk przedsiębiorstwa. Chociaż plan rzeczowy przekroczone o 0,8%, a sprzedaży o 32 mln zł wg cen zbytu, poziom kosztów wzrósł z planowanych 84,2% do 86,5%. Wynik finansowy nie wyniósł więc, jak planowano, 599,6 mln, a tylko 515,2 mln zł. Był więc mniejszy od założonego o ponad 15%. Różnica pomiędzy planowanym a osiągniętym wynikiem finansowym nie jest więc tak wysoka, jak między wartością sprzedaży, bo m.in. zmniejszył się podatek obrotowy ze 103,7 mln zł do 95,7 mln zł, a niezaplanowany wynik na pozostałej sprzedaży wyniósł 8,3 mln zł.

Niepokoić muszą straty nadzwyczajne. Wyniosły one w I półroczu 18,4 mln zł, podczas gdy zyski nadzwyczajne tylko 5,3 mln zł. Nadal najpoważniejszą pozycją tych pierwszych była zwłoka w regulowaniu napływających faktur. Z tego tylko tytułu zakład poniósł straty w wysokości kilkunastu milionów. Obok tego dużą pozycję stanowią opłaty za przestój niewykorzystanych maszyn — prawie 4 mln zł, kary za zaniechanie produkcji — 1,2 mln oraz kilka drobniejszych pozycji, jak: kary za złą jakość produkcji — 363 tys., opłaty sądowe i arbitrażowe — 710 tys., kary za sprzedaż artykułów przeznaczonych na cele inwestycyjne — 600 tys. zł, odszkodowa-

wania wypłacane pracownikom — 276 tys. złotych.

W rezultacie zysk bilansowy zmniejszył się o 81 mln zł, tj. z planowanych 495,9 mln do 414,9 mln zł. Zmniejszyła się także rentowność sprzedaży z 18,8% do 15,6%, a rentowność działalności z 15,5 do 12,5%. Straty nieuzasadnione wyniosły 1,3 mln, a nieuzasadnione koszty 2,7 mln zł. O prawie 40% zmniejszyły się ulgi przyznawane zakładowi za znaki jakości na jego wyrobach. Miały wynieść 72,4 mln, gdy w rzeczywistości przyznano tylko 44,9 mln zł. Spowodowane to zostało wstrzymaniem tego znaku kilku produkowanym w zakładzie maszynom. Komisja przyznająca go zbierze się we wrześniu tak więc straty te rosły także w miesiącach letnich.

Zmniejszył się nieco wymierzony zakładowi podatek dochodowy z 275,2 mln do 243,1 mln zł. Zwiększyła się ulga w tym podatku o 16 mln zł dzięki dobrze prowadzonej produkcji eksportowej. Za jej prowadzenie zakład uzyskał 42 mln zł ulgi, czyli więcej o 4 mln zł niż zakładano, a za przyrost eksportu aż o 11,4 mln zł więcej. Pozostałe 0,6 mln przyznano za prowadzenie szkoły przyzakładowej. W rezultacie ZKiMR zapłaciły, po uwzględnieniu wszystkich ulg w wysokości 54 mln zł, podatku dochodowego.

Niestety, wzrost kosztów spowodował zmniejszenie się zysku do podziału. Miał wynosić 259,1 mln, a w rzeczywistości zamknął się sumą 225,8 mln zł. Zmniejszył się więc o prawie 13%. O tyle samo trzeba było zmniejszyć wpłatę na fundusz rezerwowo z 25,9 do 22,6 mln zł. Za pierwsze półrocze podatek od ponadnormatywnych wynagrodzeń wyniósł 12,5 mln zł. Pozostały zysk, po odliczeniu tych dwóch pozycji, wyniósł więc 190,7 mln zł, a nie, jak planowano, 220,7 mln zł. Z tej sumy 171,3 mln (tyle zakładano w planie na pierwsze półrocze) przeznaczono na fundusz rozwo-

ju zakładu, a pozostałe 19,5 mln odpisano na fundusz dla załogi. W tej ostatniej dziedzinie zrealizowano tylko 39,7% planu, gdyż kwota przeznaczona na ten cel miała wynieść 49,4 mln zł.

Jak zapewnił dyrektor Eugeniusz Cezar, nie jest to, przynajmniej na razie, powodem do większych zmartwień. Środki na fundusz socjalny zostały już zabezpieczone, a podział nagrody z zysku odbywa się po zakończeniu roku bilansowego. Do tego czasu powinny znaleźć się odpowiednie środki, zapewniające wypłacenie załozde „czternastki”. Inny podział zysku nie był możliwy, gdyż w planie poprawy, zaakceptowanym przez bank i stanowiącym podstawę do kredytowania przedsiębiorstwa, znalazło się zapewnienie, dotyczące wpłat tej wysokości na fundusz rozwoju. Gdyby zakład nie wywiązał się z tych zobowiązań, mogłoby zostać wstrzymane dalsze kredytowanie, jak stało się to w ostatnim kwartale ubiegłego roku.

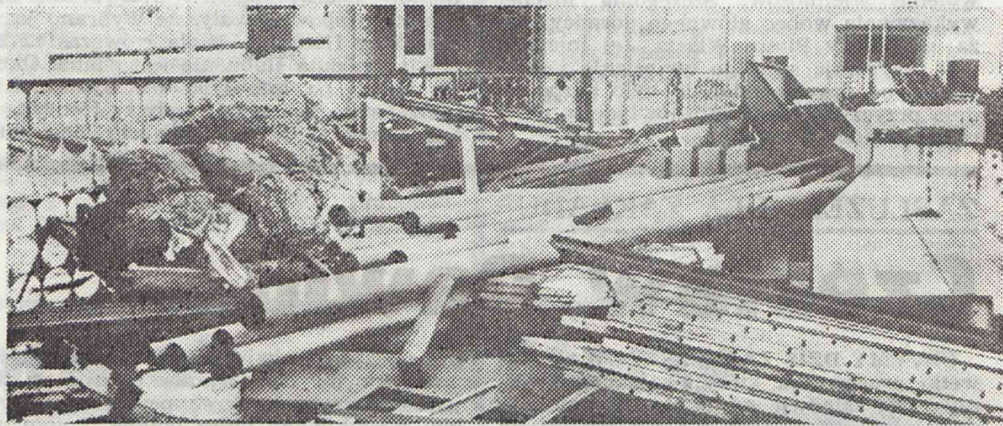
Przyjrzyjmy się jeszcze niektórym pozycjom, wchodzącym w skład kosztów, gdyż jest to obecnie najpoważniejszy chyba problem, wymagający jak najszybszego rozwiązania. Największą pozycję w kosztach stanowią, oczywiście, materiały i przedmioty nietrawne. Ich koszt w pierwszym półroczu wyniósł 2.120 mln zł, czyli zwiększył się do zakładanego o ponad 8%. Znalazły się w nich m.in. materiały bezpośrednie, które kosztowały 1.428 mln zł, a nie, jak zakładano, 1.387 mln zł. Zwiększyły się koszty półfabrykatów z kooperacji z 359 mln do 429 mln, a paliwa z 21 do 26 mln zł. Zmniejszyły się natomiast koszty narzędzi i przyrządów specjalnych, koszt produkcji własnych narzędzi i zakupu przedmiotów nietrawnych.

Odchylenia od cen ewidencyjnych wyniosły w I półroczu 92.975 tys. zł. Jest to wynik podwyższenia przez niektórych producentów cen na swoje wyroby. Nie wszystko jednak można w ten sposób wyjaśnić. Na wzrost kosztów niemały wpływ miała gospodarka materiałami w produkcji, tj. ilość braków, ginące części w rozliczeniach pomiędzy wydziałami, przestoje spowodowane brakiem półfabrykatów przysyłanych przez kooperantów oraz wiążąca się z tym konieczność przestawiania produkcji.

Trudno dziś jednoznacznie powiedzieć, jaki był procentowy udział tych czynników w zwiększonych kosztach. Aby jednak poprawić obecną sytuację, dyrekcja zaproponowała kilka posunięć. Po pierwsze ponownie wprowadzone zostaną kartoteki dyspozycyjne na materiały i półfabrykaty. Ustalone będą i ściśle przestrzegane limity kosztów w sferze kosztów pośrednich. Oznacza to, że wydziały pośrednie przygotowywać będą comiesięczne zestawienia materiałów pobranych i robocizny oraz wykonanych części i podzespołów. Ustalony zostanie limit wyrobów w toku produkcji, co posłuży dokładnym rozliczeniom pomiędzy wydziałami. Rozważona zostanie możliwość zastąpienia lub przynajmniej ograniczenia kooperacji z innymi zakładami, aby zapewnić rytmiczność dostaw. Ostatnim posunięciem będzie urealnienie cen na maszyny produkowane w zakładzie, aby odpowiadały kosztom produkcji.

Sprawa wzrostu kosztów będzie jeszcze wnikliwie analizowana. O ewentualnych wnioskach poinformujemy w swoim czasie.

M. SZCZYPIORSKI



Fot. F. Kopeć

## Z życia partii

# Uchwały Egzekutywy

W lipcu dwukrotnie zbierała się Egzekutywa KZ PZPR. Na pierwszej z nich oceniono działalność oddziałowych organizacji partyjnych w zakładzie w pierwszym półroczu. Zrealizowały one, jak stwierdzono, wszystkie tematy szkolenia i zebrań zgodnie z planem pracy na ten rok. Za rozwój szeregów partyjnych wyróżniono OOP-2 i OOP-3, które równocześnie zrealizowały wszystkie uchwały i wnioski z zebrań. Członkowie Egzekutywy zapoznali się z listą kadry rezerwowej i propozycje przekazali do zaopiniowania przez oddziałowe organizacje partyjne.

Tematyka drugiej lipcowej Egzekutywy dotyczyła oceny zaangażowania radnych w pracę na rzecz zakładowego środowiska oraz pracy ZZ ZSMP w przedsiębiorstwie. Obie oceny wypadły pozytywnie. Radnych pochwalono za szybkie i pełne informacje, ale zwrócono uwagę na konieczność dokonania lepszego doboru kandydatów, gdyż ubył już 3 radnych spośród pracowników naszego zakładu, przy czym 2 z nich odwołano za nieobecności na sesjach i posiedzeniach zespołów radnych. Młodzież, a szczególnie członkowie koła przy Szkole Zawodowej, także zasłużyła na pochwałę. Egzekutywa stwierdziła jednak niewielkie zaangażowanie jej w obchody rocznic i świąt państwowych. Przyjęto także informację o racjonalizacji zatrudnienia w zakładzie. (mis)

# Jak można korzystać z funduszu socjalnego?

**WOKOŁ TEGO TEMATU** narosło ostatnio wiele wątpliwości. Na kilku spotkaniach pracownicy postulowali, aby niewykorzystywane przez nich środki funduszu były wypłacane w formie dodatkowych poborów. Rozumowanie takie wydaje się pozornie logiczne. Fundusz socjalny przeznaczony jest dla wszystkich, dlatego więc ci, którzy z niego nie korzystają, nie mogliby otrzymać przypadającej na nich kwoty pieniężnej?

Obowiązujące przepisy prawne wykluczają jednak takie rozwiązanie. Rozporządzenie Rady Ministrów z 9 marca 1987 r. w sprawie ogólnych zasad udzielania świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego wyjaśnia tę kwestię. Zakładowy fundusz socjalny nie może być traktowany jako „źródło okazjonalnych wypłat”. Niedopuszczalny jest także „równy podział funduszu między pracowników”. W myśl tego dokumentu środki te mogą służyć jedynie finansowaniu działalności socjalnej, prowadzonej przez zakład pracy na rzecz członków załogi i ich rodzin, byłych pracowników, tj. emerytów i rencistów oraz ich rodzin. Ci ostatni mają prawo do korzystania z funduszu na równi z pracownikami czynnymi zawodowo.

Rozporządzenie to określa grupy osób, uprawnionych do ubiegania się o świadczenia tego typu. Są to: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy sezonowi, emeryci i renciści, także z zakładów zlikwidowanych objętych opieką ZKiMR, pracownicy na urloпах wychowawczych, osoby wykonujące pracę nakładczą, odbywającą w zakładzie zastępczą służbę wojskową, junacy z oddziałów obrony cywilnej, pracownicy zatrudnieni w systemie agencyjno-prowizyjnym, młodociarni przyuczani do zawodu, członkowie rodzin osób wymienionych wyżej oraz rodzin pracowników zmarłych w czasie zatrudnienia, a także po zmarłym emerycie lub renciście, byłym pracowniku.

Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy w więcej niż jednym zakładzie pracy mogą korzystać ze świadczeń funduszu socjalnego tylko w jednym wskazanym przez siebie przedsiębiorstwie.

W rozumieniu tego dokumentu za członków rodziny uważa się pozostające na wy-

chowaniu dzieci w wieku do 18 lat lub (jeżeli się kształcą) do 25 lat, współmałżonkowie i rodzice, jeżeli prowadzą wspólnie z pracownikiem gospodarstwo domowe.

Pamiętać należy jednak o uznaniowym charakterze tych świadczeń. Decyzja o ich przyznaniu pozostaje w gestii zakładu i jest uzależniona od posiadanych środków. Preferencjami mogą być objęci pracownicy zatrudnieni w warunkach uciążliwych dla zdrowia, o niskich dochodach na jednego członka rodziny, samotnie wychowujący dzieci, posiadający rodziny wielodzietne bądź dzieci wymagające szczególnej opieki i leczenia oraz kombatancki i inwalidzi.

Odpłatność za usługi socjalne obliczana jest od wysokości dochodu na osobę w rodzinie. Przy jego obliczaniu za podstawę bierze się ubiegłoroczny dochód wszystkich wspólnie zamieszkujących członków rodziny.

Środki zakładowego funduszu socjalnego przeznaczone są głównie na organizowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin. Jest to więc finansowanie i dofinansowanie krajowego i zagranicznego wypoczynku młodzieży, tj. kolonii wypoczynkowych i zdrowotnych, obozów stałych, wędrownych, biwaków, zimowisk oraz wjazdów klimatycznych dla dzieci z terenów ekologicznie zagrożonych. Środki te wykorzystywać można na dofinansowanie wczasów krajowych i zagranicznych — wypoczynkowych oraz profilaktyczno-leczniczych, organizowanych lub zakupionych przez zakład. Wysokość dopłat do wczasów zagranicznych nie może jednak przekraczać kwot dopłacanych do wypoczynku krajowego. Można także dofinansować wczasy krajowe zakupione indywidualnie przez pracownika, jeżeli pobyt na nich potwierdzi rachunkiem. Istnieje również moż-

liwość zwrotu kosztów wypoczynku indywidualnego, wymagane jest przy tym potwierdzenie wydane przez instytucję, np. stwierdzenie faktu korzystania z pola namiotowego, campingu, udziału w rajdzie czy imprezie PTTK.

Dofinansowaniu nie podlegają dodatkowe usługi, prowadzone przez organizatorów wczasów, np. kursy na prawo jazdy, jeżdżiackie, wycieczki autokarowe, a także koszt wczasów, przekraczających 14 dni, z wyjątkiem 21-dniowych wczasów profilaktycznych. Wymienione wyżej usługi finansują w całości pracownicy.

Środki z funduszu służą również do organizowania wypoczynku w dniach wolnych od pracy. Obejmują więc turystykę grupową, jak spływy, zloty, rajdy, obozy itp. organizowane przez zakład lub wyspecjalizowane instytucje. Finansuje się z nich także działalność kulturalno-oświatową i zakładowe placówki upowszechniania kultury, np. domy kultury, kina, kluby, świetlice i czytelnie, prowadzenie amatorskich zespołów artystycznych, kół zainteresowań, imprez artystycznych i kulturalnych, jak również zakup biletów na takie imprezy. Dotyczy to również szeroko rozumianej działalności sportowej i rekreacyjnej, np. zakupu i eksploatacji urządzeń sportowo-rekreacyjnych, prowadzenia wypoczynalni, uczestnictwa w imprezach masowych oraz zakupu biletów na nie.

Z funduszu socjalnego może być przyznana pomoc rzeczowa osobom znajdującym się w szczególnie trudnych warunkach, zapomogi w przypadkach losowych, pomoc w spłacie kredytu przez młode małżeństwa, dopłaty do zakładowych sanatoriów, przedszkoli, ogrodów działkowych itd. Ponadto środki te można wykorzystywać na zakup drobnych upominków i skromnych poczęstunków z okazji Dnia Kobiet, Dnia Dziecka, Dnia Seniora lub pożegnania pracowników odchodzących na emeryturę.

Szczegółowe zasady korzystania z tego typu świadczeń określa zakładowy regulamin działalności socjalnej. Świadczenia z zakładowego funduszu socjalnego przyznaje kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z organizacją związkową.

Jak wynika z obszernie przedstawionego rozporządzenia, fundusz socjalny nie może być wypłacany pracownikom w formie pieniężnej. Proponowane więc rozwiązanie jest niemożliwe do realizacji i sprzeczne z obowiązującymi przepisami.

(mis)



# Wypoczynek w Bockmühle

ROŻNE OPINIE krążą o prowadzonej od kilku lat wymianie wczasowej z NRD. Jedni uważają, że umowy nie należy przedłużać i w tym roku zakończyć, inni, że zapewnią ona dwa tygodnie wspaniałego wypoczynku. Nie roszcząc sobie pretensji do wydawania autorytatywnych werdyktów, chciałbym jako jeden z tegorocznych wczasowiczów zaprezentować własne na ten temat poglądy.

Wypoczynek może być rozumiany bardzo różnie. Każdy ma chyba własne zdanie na temat, jak najlepiej regenerować swoje siły. Upraszczając, można stwierdzić, że najczęściej chcemy ciszy i spokoju albo głośnej, dobrej zabawy. Sam jestem zwolennikiem tej pierwszej wersji. Wczasy rodzinne nie sprzyjają zbyt częstym i hucznym zabawom. Poza tym jest to okres, kiedy więcej czasu można poświęcić rodzinie. Odpada bowiem codzienna biegania i konieczność załatwiania pilnych spraw. Do tego należy dodać jeszcze możliwość wydobycia się z ładowanego decybelami miejsca pracy, a często i zamieszkania.

Ośrodek wypoczynkowy Bockmühle spełnia te wymagania. Jest to niewielki budynek po starej olejarni, położony w odległości około 2 km od najbliższej wsi. Wypoczywać tu może niewiele ponad 30 wczasowiczów. Jego położenie w samym sercu Saksonii Szwajcarskiej zapewnia doskonały, choć nieco ostry, górski klimat. W pobliżu znajdują się góry podobne do Gór Stołowych, niezbyt wysokie, pokryte w większości lasami. Tuż obok obiektu przepływa niewielki strumyk. Wewnątrz, oprócz jadalni i sali telewizyjnej, znajduje się niewielka, zaciszna kawiarnia, w której można nie tylko napić się wina, piwa czy innych napojów, ale także coś zjeść.

Obok ośrodka jest wydzielony plac ze stolikami i krzesłkami, a także miejsce zabaw dla dzieci. Do dyspozycji wczasowiczów są leżaki i krzeselka turystyczne oraz bujana ławka ogrodowa. Jest także wydzielone miejsce na ognisko oraz specjalnie wybudowany rożen. Od tego roku do dyspozycji wypoczywających tu osób przekazano także rowery. Dzięki nim można samodzielnie zwiedzać okolice i docierać do okolicznych miasteczek.

W czasie dwutygodniowego wypoczynku zorganizowano dla wczasowiczów 4 wycieczki do wybranych przez nich miast. Dwie z nich były całonocne. Odbyła się także zabawa, podczas której wszystko, co było w kawiarni, wczasowicze otrzymywali bezpłatnie. Prowadzący ją nie tylko „puszczał” nagrania, ale także starał się zabić obecnych sztuczkami i konkursami.

Nie można nic złego powiedzieć o wyżywieniu. Było zorganizowane na zasadzie tak zwanego „szwedzkiego stołu”. Oznacza to, że śniadania i kolacje nie były porcjowane, ale każdy brał, ile chciał i mógł zjeść. Pod dostatkiem było wędlin i innych produktów. Gdy jakiś talerz został opróżniony, zastępowano go nowym, pełnym. Oczywiście, trudno wymagać, aby serwowano dania specyficzne dla polskiej kuchni. Były inne ale smaczne.

Z przedstawionego tu obrazu można chyba wywnioskować, że sposób wypoczynku w tym ośrodku zależy w dużej mierze od przebywających tam osób. Można organizować zabawy i wieczorne spotkania przy ognisku. Trzeba je jednak samemu przygotować. Takie postawienie sprawy jest chyba najwłaściwsze, gdyż pozwala na zaspokojenie indywidualnych gustów i potrzeb. Nie wszyscy przecież chcemy przez dwa tygodnie zabaw. Dlatego uważam, że wczasy w Bockmühle to bardzo udany i przyjemny wypoczynek. Dużym błędem byłoby nieprzedłużanie umowy z zakładem w Sebnitz.

Oddzielną sprawą jest sposób, w jaki ZKiMR organizuje wypoczynek dla Niemców w ośrodku w Grzybowie. Jest on ponoć znacznie ciekawszy, jak twierdzą dobrze poinformowani. Myślę, że można to jakoś uregulować przy podpisywaniu umowy na następne lata.

MIROSLAW SZCZYPIORSKI



Fot. F. Kopec



# Modelarze w CSRS

2 sierpnia br. w Ranie koło Loun w CSRS odbyły się zawody modeli szybowców zdalnie sterowanych na zbiegu klasy F3F. Na zaproszenie kierownictwa Aeroklubu w Roudnicach nad Labą wzięło w nich udział trzech naszych zawodników. — JÓZEF GROCHOT i TADEUSZ TOKARSKI z Jawora oraz TADEUSZ JAKUBCZYK z Legnicy. W ramach rekonesansu uczestniczył również kierownik zakładowego Klubu Technika JÓZEF LAZAROWICZ.

Na 30 startujących Józef Grochot zajął 8 miejsce, Tadeusz Jakubczyk 13, natomiast Tadeusz Tokarski — 18.

Sceneria zawodów to zbrocze pięknej widokowo góry Rany o trzech charakterystycznych wierzchołkach, z których jeden jest ścisłym rezerwatem przyrody. U jej podnóża działa doskonale zorganizowany Aeroklub „Rana” z własnym zapleczem socjalnym. Góra ta, o wysokości 457 metrów n.p.m., jest ośrodkiem uprawiania szybownictwa, lotniarstwa i modelarstwa.

Pogoda w zasadzie dopisała, humory także, a i wyniki były stosunkowo nie najgorsze. Uczestników najbardziej jednak cieszą nawiązane kontakty i przyjaźnie z kolegami z bratniego kraju. (j)

# Konkursy i turnieje

Coraz prężniej rozwija swoją działalność Zarząd Zakładowy ZSMP przy ZKiMR. Młodzież stała się bardziej widoczna w zakładzie i poza nim dzięki organizowaniu wielu imprez i zawodów. Ostatnio podsumowano działalność tej organizacji w pierwszych sześciu miesiącach tego roku.

Na dziewięć przyjętych do wykonania zadań zrealizowano osiem. Nie udało się jedynie wyjazd do ośrodka wypoczynkowego nad jeziorem Głębokie. W pierwszych wiosennych miesiącach nie było tam wody pitnej, a potem rozpoczęto prace przy przygotowywaniu ośrodka do przyjęcia wczasowiczów. Wyjazd przelożono więc na jesień, po zakończeniu sezonu wczasowego. Jego uczestnicy będą mogli wybrać się na grzybobranie i pomóc w porządkowaniu ośrodka po sezonie.

Do wykonanych w pierwszym półroczu zamierzeń należy zorganizowanie w lutym międzywydziałowego turnieju tenisa stołowego, w którym wzięło udział 38 osób, przeprowadzenie Turnieju Młodych Mistrzów Techniki oraz udział w XII Olimpiadzie Wiedzy Społeczno-Politycznej. Laureat zakładowego turnieju wziął udział w eliminacjach na szczeblu miejskim i wojewódzkim.

W marcu ZZ ZSMP był współorganizatorem zimowej spartakiady na wesoło. Choć w imprezie tej nie wzięło udziału zbyt wielu pracowników, a jej termin trzeba było przesunąć, to jednak dostarczyła ona 30 uczestnikom wiele radości. Podczas spartakiady rozegrano kon-

kurencje sportowo-rekreacyjne, konkurs wiedzy o przepisach BHP oraz specjalną rywalizację par małżeńskich.

W kwietniu młodzież zorganizowała międzywydziałowy turniej piłki siatkowej. Wzięło w nim udział 6 drużyn reprezentujących poszczególne wydziały. Najlepszą z nich uczestniczyła w rozgrywkach miejskich. W tym też czasie we wszystkich zakładowych ogniwach organizacji młodzieżowej odbyły się zebrania w ramach IX Dekady Kół ZSMP. W tym roku poświęcona była wchodzącej w życie ustawie o młodzieży. Uczestnicy zebrania zapoznali się z podstawowymi postanowieniami tego dokumentu i przedyskutowali jego przydatność w praktyce życia codziennego.

Kolejnym zrealizowanym przedsięwzięciem było zakończenie plebiscytu na najlepszego mistrza — wychowawcę młodzieży, do którego zgłoszono 30 mistrzów. W plebiscytcie głosowało 448 młodych pracowników zakładu.

Zarząd Zakładowy ZSMP zorganizował w pierwszym półroczu tego roku także międzywydziałowy turniej piłki nożnej o puchar dyrektora zakładu. Imprezy tego typu od dawna cieszą się dużym powodzeniem. W turnieju startowało 8 drużyn z poszczególnych wydziałów, a ogólna liczba jego uczestników wyniosła blisko 200 osób.

Przed członkami ZSMP drugie półrocze 1987 r. Oby w działalności Zarządu Zakładowego ZSMP wypadło ono równie dobrze, jak pierwsze.

(mis)



# Grupowa organizacja pracy

IDEA wcale nie jest nowa. Już od kilku lat z pełnym powodzeniem realizowana jest w niektórych przedsiębiorstwach państwowych na terenie całego kraju, m.in. w Zakładach im. Świerczewskiego w Warszawie czy w WSK Swidnik. Doświadczenia działalności grup partnerskich, inaczej nazywanych samorządowymi brygadami na własnym rozrachunku wykazały, że ta forma organizacji pracy pozwala przede wszystkim uzyskiwać znacznie lepsze niż w tradycyjnych rozwiązaniach wyniki produkcyjne. Korzystnie wpływa również na dyscyplinę pracy i jej jakość, ograniczając do minimum takie zjawiska, występujące w każdym zakładzie, jak absencja, fluktuacja, marnotrawstwo. W konsekwencji opłaca się to także pracownikom, uzyskującym znacznie wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie.

Badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, przeprowadzone w 1985 r., wskazują, że w grupach partnerskich wydajność pracy wynosiła średnio 1340/0 w stosunku do osiągniętej przez resztę załogi, plan wykonywany był w 1230/0, a zarobki sięgały 1140/0. Równocześnie fluktuacja spadła do 920/0, zaś absencja do 880/0. Dane te chyba wystarczająco przekonują o wyższości grup partnerskich nad starym systemem organizacji pracy.

Mniejsze grupy pracownicze posiadają możliwość uruchomienia procesów, których nie są w stanie — czego dowodem jest obecna sytuacja w wielu przedsiębiorstwach — realizować większe zbiorowości. Grupa przede wszystkim eliminuje ze swojego grona bumelantów i obibo-

ków, a ponadto stwarza jakościowo inną sytuację wszystkich jej członków, gwarantując im udział w podejmowaniu decyzji na równych zasadach. Członkowie grupy sami decydują o podziale pracy, a także o wysokości płacy wewnątrz brygady. Grupa, a nie poszczególni jej członkowie, podpisuje umowę z kierownictwem zakładu i na jej podstawie wypracowuje wspólny dla grupy fundusz płac, który następnie jest dzielony między poszczególnych jej członków. Sposoby jego podziału są bardzo różne, gdyż — jak powiedziałem — decydują o tym sami pracownicy. Nowa organizacja pracy przynosi zmianę relacji pomiędzy pracownikami i ich dotychczasowym kierownikiem.

We wzajemnych stosunkach więcej jest teraz elementów partnerstwa niż podległości.

Niezwykle interesujące są w tym względzie doświadczenia warszawskich zakładów im. Świerczewskiego. Fabryka borykała się z kłopotami kadrowymi, zwalniali się najlepsi fachowcy. Powód był ciągle ten sam — zbyt niskie zarobki. Nie opłacało się być nawet mistrzem, który zarabiał mniej niż podlegli mu robotnicy. Sytuacja radykalnie zmieniła się od chwili zorganizowania pierwszej brygady na własnym rozrachunku. Mistrz nie mógł poznać swoich ludzi, wszyscy „rzucili” się do roboty. Pod koniec miesiąca doszło nawet do tego, że ludzie nie mieli przy czym pracować. Odrobiono wszystkie zaległości, wykonując nawet te zlecenia, których miesiącami nie chciał tknąć, bo się „nie opłacało”. Po kilku miesiącach okazało się, że wydajność pracy wzrosła aż o 150/0 dzięki czemu można było wypłacić dwukrotnie wyższe premie.

Grupy partnerskie są więc skutecznym sposobem na osiągnięcie wyższych zarobków. Są także z pewnością szansą na polepszenie stanu naszej gospodarki. Pracownicy są bowiem silnie zainteresowani likwidacją przestoju maszyn i urządzeń, gdyż to one głównie ograniczają możliwości produkcyjne, a w konsekwencji zarobki. Warto więc zainteresować tą formą organizacji pracy także załogę ZKiMR.

M. LENKIEWICZ



# Wystartowała III liga



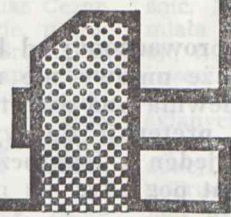
KRÓTKO TRWAŁA letnia przerwa w rozgrywkach piłkarskich. 9 sierpnia zainaugurowały nowy sezon 1987/88 zespoły I, II i III ligi. Niezwykle interesująco zapowiada się rywalizacja w V grupie trzeciej ligi, w której występuje jaworska Kuźnia. W porównaniu z poprzednim sezonem zaszły w niej dość istotne zmiany. Do grupy VI, górnośląskiej, przeniesiony został Metal Kluczbork, natomiast z IV powróciła Ostrovia Ostrów Wlkp. Występować będą zdegradowane z II ligi zespoły Chrobrego Głogów i Dozamet Nowa Sól oraz tylko trzech beniaminków, mianowicie Stal Chocianów, Śląz II Wrocław i Piast II Nowa Ruda. W bieżącym sezonie w V grupie występować będzie więc aż sześć nowych drużyn, a więc blisko połowa całego jej składu. Pozostałe 8 drużyn to: Miedź, Moto-Jelcz, Victoria, Pogoń, KUŹNIA, Kryształ, Pafawag i KKS, które występowały w tej grupie w poprzednim sezonie. Konkurencja wydaje się więc niezwykle silna.

Do regulaminu rozgrywek wprowadzona została istotna zmiana. Polega ona na tym, że w każdym zespole przez pełne 90 minut musi przebywać na boisku przynajmniej trzech zawodników do 21 lat. Do tej pory regulamin wymagał gry dwóch piłkarzy w tym wieku. Zmiana ta z pewnością wprowadzi sporo „zamieszania” w rozgrywkach, przynajmniej w rundzie jesiennej. Trzecioliigowe kluby dowiedziały się o niej dosłownie w ostatniej chwili. Wystarczy powiedzieć, że jeszcze na tydzień przed inauguracją sezonu do Kuźni nie dotarł ani oficjalny regulamin rozgrywek, ani terminarz, a o wspomnianych zmianach poinformowała wcześniej prasa. Dla jaworskiego klubu nie będzie to prawdopodobnie zmiana korzystna, gdyż nie dysponuje on naprawdę wartościowymi, młodymi zawodnikami, właściwie przygotowanymi do trzecioligowych zmagania.

W składzie jaworskiej drużyny nie zaszły większe zmiany w porównaniu z ubiegłym sezonem. W lipcowym zgrupowaniu w Tarnowskich Górach nie uczestniczył jedynie MAREK NIEC, który, po przebytej operacji kolana, stopniowo wraca do zdrowia. Trudno jednak wypowiadać się na temat terminu jego powrotu na bo-

sko. Do dotychczasowego składu dołączyło dwóch młodych zawodników, mianowicie wychowanek IRENEUSZ SKULSKI i pozyskany z Granitu Borów ZBIGNIEW KOZŁOWSKI. Pozostali zawodnicy to: HENRYK KASPRZAK, MAREK GRZĘDA, MAREK SPUREK, ANDRZEJ IGNATIUK, ANDRZEJ STRYJAK, ANDRZEJ SKORWON, MICHAŁ LENKIEWICZ, KAZIMIERZ STAŃCZAK, KRZYSZTOF ZIEMBA, JANUSZ WŁOSZCZAK, ADAM GABRYŚ, SŁAWOMIR BLISKOWSKI, KRZYSZTOF PAWLUS, GRZEGORZ NORSESOWICZ, JAROSŁAW SITKO i DARIUSZ NOWAK.

Podczas zgrupowania Kuźnia rozegrała trzy spotkania kontrolne. Wygrała po 3:1 ze śląskimi trzecioligowcami Grunwaldem Ruda Śl. i MCKS Czeladź oraz przegrała w takim samym stosunku z Ruchem Radzionków. Po powrocie do Jawora piłkarze Kuźni pokonali wysoko, bo aż 4:1, trzecioliigowy zespół z grupy trzeciej Orleża Reszel oraz równie wysoko, bo aż 1:6 ulegli I-ligowemu Zagłębiu Lubin. Wyniki spotkań kontrolnych mogą jednak bardzo często mylić i dopiero pierwsze mecze mistrzowskie pokazą, na co będzie stać jaworską drużynę w obecnym sezonie. (m)



## Kiedy wypadek?

Przejsie do zakładu od strony byłego miyna staje się coraz bardziej niebezpieczne. Ułożone w dwóch wysokich stertach konstrukcje stalowe, tzw. choinki, zapewne pod wpływem własnego ciężaru i nieodpowiedniego składowania, zaczynają niebezpiecznie przechylać się w stronę przejsia obok kuźni, grożąc zawaleniem. Wielokrotnie próbowano je „zagospodarować”, jednak do tej pory nikomu się to nie udało.

Poczekajmy, może problem rozwiąże się sam?

## Coś tu nie tak

Wiele osób zastanawia się, jaki cel przyswierał temu, kto polecił wyasfaltować i otworzyć dla pojazdów aleję w Parku Miejskim, ujadając od ul. Chopina do Klubu Technika. Dotychczas uczęszczana była wyłącznie przez pieszych, udających się tam na spacer. Równocześnie zamknięto dawny dojazd od ul. Młyńskiej — krótszy i bezpieczniejszy. Dziś, niestety, drogi tej — jedynie nadającej się dla ruchu samochodowego — broni ułożony w poprzek wysoki krawężnik i ustawiony pośrodku znak zakazu wjazdu.

Niedawno przeprowadzono remont Klubu Technika. Sądziły jednak, że odstraszanie odwiedzających oraz utrudnianie im dojazdu i dojścia nie było chyba głównym celem gospodarzy tego obiektu?

## Drobna, lecz cenna

Inicjatywa to słowo trochę dumne, lecz wcale nie musi oznaczać wielkich przedsięwzięć. W każdym bądź razie liczy się chęć i odrobina pomysłowości.

Rezultatem takiego właśnie podejścia do sprawy jest zaaranżowanie kącika wypoczynkowego przy stołówce zakładowej (obok ambulatorium) przez zespół kierowniczy tej placówki pani ZOFII GOLASIŃSKIEJ. Nie wykorzystywane dotąd pomieszczenie szatni zmieniło się w przytulny kącik, gdzie można kulturalnie wypalić papierosa lub poczekać w kolejce do lekarza. Szkoda, że nie zrobiono tego wcześniej, ale podobno lepiej późno, niż wcale.

Przykładujemy!

## Na odczepnego

Błyszcząca reakcja na krytyczną notatkę w prasie, to objaw ze uszczelnieniem miar pozytywnych, lecz jakże często zwodniczych. Tak też było w przypadku zgłaszanych zastrzeżeń do wyglądu portierni głównej.

Owszem, wyremontowano, ale tylko przejsie przez portiernię i ściany zewnętrzne. Natomiast pomieszczenia dla pracowników straży przemysłowej, o które szczególnie chodziło, pozostały nieknapnięte. Uznano, że jeszcze nie wyglądają tak źle, aby nie można było „wytrzymać”, a przynajmniej nie na tyle, aby się śpieszyć.

„Rynek” uprzątnięto, a komu pozostawiono „ulicę”?

## Odciski

Nikt nie lubi być niedostrzeżony przez otoczenie. Każdy chce zdobyć akceptację środowiska lub choćby zwrócić na siebie jego uwagę. Nie wszyscy chyba dążą do tego celu we właściwy sposób.

Jeden z pracowników zakładu postanowił zamianować swoją obecność w dość dziwny sposób. Na świetle pomalowanych ścianach toalety, znajdującej się obok biblioteki technicznej, odbił kilkakrotnie odciski swoich brudnych rąk. Ślad pozostał na następnego malowania.

Jak widać, każdy zaznacza swoją obecność na miarę swych możliwości i kultury osobistej.

# Młodzież nie sprostała

Już w pierwszym meczu los zetknął ze sobą w legnickich derbach drużyny Kuźni i Miedzi. Odbyły się one na stadionie w Jaworze i zakończyły się, niestety, zwycięstwem legniczan 1:0. Blisko 2 tysiące kibiców opuszczało więc trybuny mocno zorientowanych. Wszyscy oczekiwali kolejnego, równie efektownego, jak wiosną tego roku, zwycięstwa nad lokalnym rywalem. Nadzieje na sukces okazały się jednak pozbawione realnych podstaw. Tylko nieliczni, naprawdę zorientowani w kadrowych kłopotach Kuźni, z którymi już u progu sezonu przyszło borykać się trenerowi WÓJCICKIEMU, trzeźwo oceniali możliwości jaworzan, przestrzegając przed przesadnym optymizmem.

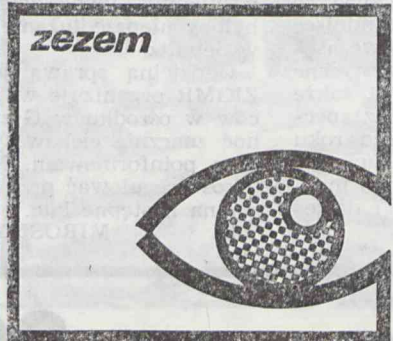
Do meczu tego Kuźnia przystąpiła w bardzo eksperymentalnym składzie. Kontuzje uniemożliwiły grę STRYJAKOWI i LENKIEWICZOWI, a SKO-

WRON i NORSESOWICZ pauzowali za żółte kartki jeszcze z poprzedniego sezonu. Zabrakło więc w składzie aż trzech obrońców i z konieczności funkcje te powierzono napastnikowi PAWLUSOWI i pomocnikowi ZIEMBIE. Debiutancka trema sparaliżowała młodych piłkarzy, którzy bez wyjątku zaprezentowali się zdecydowanie poniżej swoich możliwości.

Z czwórki KOZŁOWSKI, NOWAK, STOBRAWA i SKULSKI stosunkowo najmniej pretensji można mieć tylko do tego ostatniego. Nie wniósł nic ciekawego do poczynań ofensywnych zespołu, ale przynajmniej w obronie spisywał się bez zarzutu. Takich problemów, zwłaszcza z młodzieżą, nie mieli natomiast rywale. Przeciwnie, pozyskani z innych klubów zawodnicy rzeczywiście wzmocnili drużynę. We wszystkich formacjach legniczan zaprezentowali się

niezwykle solidnie, zdecydowanie przewyższając jaworzan. Szczególnie widoczna była ich większa dojrzałość taktyczna, przejawiająca się przede wszystkim w dużej dyscyplinie, zwłaszcza u obrońców. Miedź zwyciężyła w Jaworze jak najbardziej zasłużyła. Rozmiary tego sukcesu mogłyby być znacznie wyższe, gdyby nie bardzo dobra gra w bramce H. KASPRZAKA, który aż czterokrotnie wygrał pojedynki sam na sam z napastnikami. Oprócz niego na przyzwoitym poziomie zagrał jedynie K. ZIEMBA, A. IGNATIUK i S. BLISKOWSKI. To jednak stanowczo za mało, żeby przynajmniej zremisować.

W meczu tym Kuźnia grała w następującym składzie: KASPRZAK, SPUREK, ZIEMBA, IGNATIUK, PAWLUS, KOZŁOWSKI, WŁOSZCZAK, SKULSKI, BLISKOWSKI, SITKO (GABRYŚ), NOWAK (STOBRAWA).



## zezem

ubiegłym roku 359,7 mld z., co stanowiło 4,50% wartości ich sprzedaży. Niestety, było to znacznie więcej niż w poprzednim roku, w którym dopłaty stanowiły tylko 30% wartości sprzedaży tych największych zakładów. Ile wynoszą one do całej gospodarki, trudno stwierdzić. Skoro jednak mówi się, że węgiel kamienny powinien kosztować 12-13 tys. zł za tonę, aby kopalnie były rentowne, muszą być znaczne.

Niestety, ceny idą wciąż w górę. Mówi się, właśnie z okazji drugiego etapu reformy gospodarczej, że ten

# Rosną dopłaty

CO ROKU publikowana jest lista 500 największych przedsiębiorstw w Polsce. O kolejności decyduje wielkość sprzedaży ich produktów. Nie jest ona jednak kompletna, bo nie obejmuje kopalń węglowych, a gwarantem na pewno należą także do czołówek. Lista ta zawiera również wiele innych danych, dotyczących rezultatów gospodarowania. Studiując materiały na ten temat, zainteresowała mnie przede wszystkim rentowność i tzw. dopłaty. O ich likwidację idzie właśnie we wprowadzanej od kilku lat reformie gospodarczej.

Wśród najbardziej rentownych znajdują się jednostki przemysłu farmaceutycznego, a pierwsze miejsce zajmuje jeleniogórska „Polfa”. Aż cztery zakłady tej branży należą do pierwszej dziesiątki. Potem idą przedsiębiorstwa przemysłu elektronicznego, Zjednoczone Zakłady Urządzeń Jądrowych i inne.

Interesująca jest wielkość dopłat, które stanowią wyrównanie deficytu, strat. Pierwsze miejsce zajęły Zakłady Chemiczne „Police” z 23,3 mld zł dopłat w 1986 r. Druga lokata przypada Stoczni im. Komuny Paryskiej — 13,6 mld zł, a trzecie Hucie „Katowice” — 12,2 mld zł. W ogóle pierwszą dziesiątkę tworzą tzw. sztan-dardowe niegdyś zakłady, a wśród nich także Kombinat Koksowniczy w Zabrze, Stocznia im. Lenina w Gdańsku, „Starkopol” w Tarnobrzegu, „Azoty” w Puławach oraz przedsiębiorstwa przemysłu mięsnego i tłuszczowego. Do nich dopłaca się największe.

Od wielu lat wszelkie podwyżki cen uzasadnia się doprowadzaniem całej gospodarki do rentowności i niemal zupełną w perspektywie likwidację dopłat. Niestety, polityka ta, jak widać, jest niezbyt skuteczna. Do tych pięćset największych dopłacono w

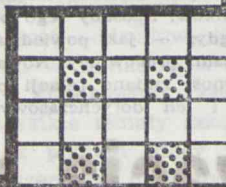
wzrost należy przystopować. Powinno to nastąpić za kilka lat. Społeczeństwo jest bowiem zmęczone tą ciągłą galopadą cen i traci poczucie sensu życia. Można bez ryzyka wielkiej pomyłki stwierdzić, że ceny wszelkich dóbr nabywanych przez społeczeństwo wzrosły w ostatnich latach dziesięciokrotnie. Rodzi się tu pytanie, czy przy takim wzroście nie można było już wyregulować gospodarki w taki sposób, aby wszelkie przemysły były rentowne? Niestety, nie udało się i czeka nas jeszcze kilka podobnych lat. Czy jednak przyniosą one właściwe rezultaty?

Wydaje mi się, że galopada cen niewiele ma wspólnego z doprowadzaniem gospodarki do rentowności. Po prostu w ramach podwyżek w ceny można wliczyć wszystko — balagan organizacyjny, marnotrawstwo, wszelkiego rodzaju niedowład itp., itd., a wzrost kosztów uzasadni wyższymi cenami surowców i półfabrykatów. Mówi się np., że produkcja samochodów osobowych daje państwu wielki zysk w formie nikłego podatku. Ale tenże przemysł absolutnie nie dba o racjonalną gospodarkę. Jeśli w samochodach objętych gwarancją ze-pnie się jakiś element silnika, fabryka zgadza się na wymianę całego. Podobnie jest z innymi zespółami. Oczywiście, znacznie droższe naprawy wlicza się w koszty produkcji nowych samochodów. Niedowład ten znajduje później swoje odzwierciedlenie w wyższych ich cenach.

Niestety nie ma u nas w kraju żadnego zainteresowania obniżaniem kosztów produkcji. Większe rezultaty w tej dziedzinie zmniejsząby wartość sprzedaży, a w związku z tym pojawiłyby się dodatkowe trudności, wynikające z przepisów. Np. trudno byłoby podwyższać płace, gdy wartość produkcji spada.

JAN KOWALSKI

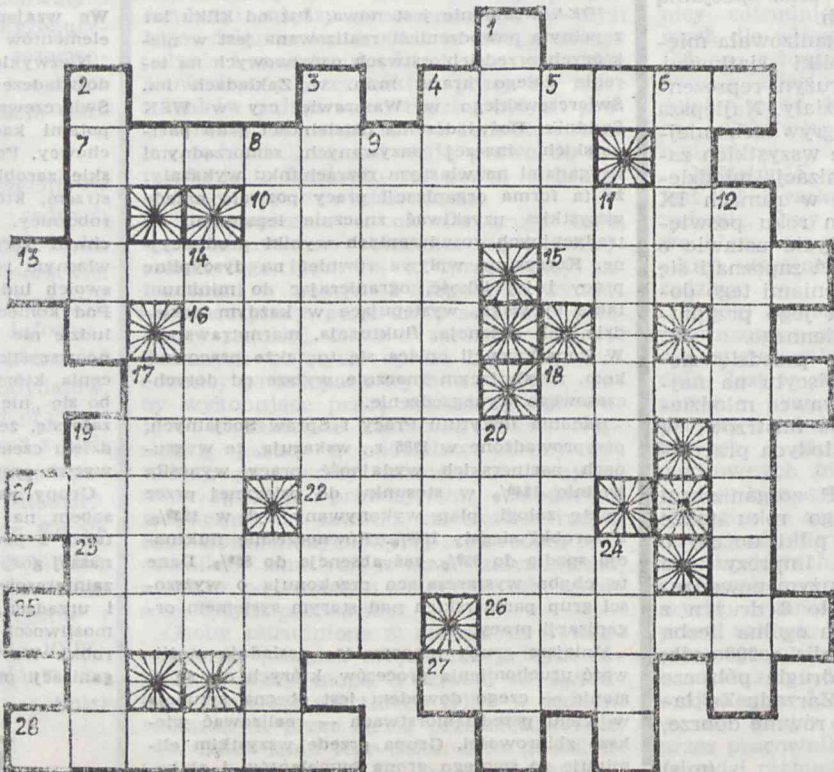
## krzyżówka



POZIOMO: 4) wylatuje wróblem, a wraca wołem; 7) taniec ludowy; 10) dodatek do cacanki; 13) największy gołąb z Nowej Gwiny; 15) pomyślny okres działalności; 16) zabytkowe miasto nad Ropą w Rzeszowskim; 17) opieka, troskliwość; 18) największa rzeka Francji; 19) balsamina, kwiat ozdobny; 21) wynalazca telefonu; 22) laso; 23) mieszkańcy północno-zachodniej Polski; 25) rycerstwo służebne, które przekształciło się w chłopów; 26) uchodzi do Morza Łąptiewów; 27) rzymski Eros; 28) bezsilność, bezwład.

PIONOWO: 1) wolna przestrzeń otoczona zabudową; 2) miejsce na laur; 3) lowelas — swojsko; 4) grzyb jadalny; 5) wystający brzeg dachu; 6) wyrób cukierniczy; 8) napis kończący film; 9) kolacja; 11) staropolski obowiązek pewnych posług dla grodu; 12) duży port w delcie Wołgi; 14) tkanka otaczająca nasiona; 17) rzeźbiarz francuski (1535-90); 18) miejsce pierwszej bitwy 1 Dywizji Piechoty im. T. Kościuszki z Niemcami; 19) język Gurkhów; 20) państwo lub kapelus; 24) średniowieczny tytuł feudałów angielskich.

W. Cz.



ROZWIĄZANIE z numeru 12 „PF”: poziomo — Susa, wataha, sztuka, raut, szpagat, alba, Taganrog, Walonia, arena, skrub, Hadrian, koala, Ala, karmnik, saszetka, cudak, Cyd, Arosa, sepia, polar, azot, kandydat; pionowo — musztarda, Patagonia, Baal, mata, szpaler, watra, tragikomedio, huba, Uganda, kanianka, Waal, skrzypp, rant, ulik, bakarar, harcap, asceza, urok, dola, asan, kard, Aza.

NAGRODY WYLOSOWALI: książkę Franza Kafki „Zamek” — JAN SZARYŃSKI z TM-4 oraz książkę Kazimierza Michałowskiego „Jak Greyc tworzyli sztukę” — ZBIGNIEW WALCZYŃSKI z Wądroza Wlk.

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypiorski. WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 446. Druk. Wrocł. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Zam. 901/87 — 1500 — A3 — C-19