przegląd fabryczny

Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 1 (143) Rok XV
1-15 stycznia 1988 r.

Plenarne posiedzenie KZ PZPR

◆ Drugi etap inwestycji
◆ Program poprawy gospodarności

Obradom Plenum KZ PZPR, które odbyły się 15 grudnia ub. roku, towarzyszyło hasło: „Wiedza i praca bogactwem Polaków". Trafnie odzwierciedlało zakres podejmowanych przez członków Komitetu Zakładowego tematów. Ocenili oni mianowicie realizację programu inwestycji zakładowych oraz programu poprawy gospodarowania w przedsiębiorstwie. W obradach uczestniczył kierownik Rejonowego Ośrodka Pracy Partyjnej w Jaworze JÓZEF MOKRZYCKI, dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI, a także przedstawiciele kierownictwa zakładu i działających w nim organizacji społecznych, m.in. przewodniczący Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI i organizacji związkowej ANTONI PRZYBYSZEWSKI.

Referat Egzekutywy KZ PZPR na wymienione w tytule tematy przedstawił I sekretarz ADAM SAWICKI. Szczegółowo scharakteryzował w nim dotychczasowe osiągnięcia w obu dziedzinach. Z jego treści, jak również z przebiegu dyskusji wynika, że 1987 r. był rokiem przełomowym dla zakładowych inwestycji. Pod koniec poprzedniego bank zaprzestał kredytowania tego przedsięwzięcia i jedynym warunkiem jego kontynuowania było finansowanie z własnych środków. Przyczyniło się to w znacznym stopniu do bardziej racjonalnego i efektywnego ich wykorzystania, czego rezultatem było m.in. nie notowane w minionych latach tempo robót budowlanych. Nie było ono jeszcze wprawdzie takie, jakie być powinno — stąd właśnie niewielkie opóźnienia w realizacji harmonogramu — ale na podkreślenie zasługuje fakt, że wartość wykonanych w ubiegłym roku prac znacznie przekroczyła 200 mln zł, podczas gdy nigdy wcześniej nie udawało się osiągnąć 100 mln. Wykonawcy nie wywiązali się wprawdzie w pełni ze swoich zobowiązań, ale ilość zgłaszanych pod ich adresem zastrzeżeń znacznie zmalała.

Zgodnie z przyjętym harmonogramem w 1987 r. miały być oddane do zagospodarowania trzy obiekty: hale obróbki plastycznej i wiórowej oraz część socjalna Wydziału W-1. Hala obróbki wiórowej jest już wykorzystywana przez zakład, chociaż nie wszystkie prace zostały zakończone. Do całkowitego oddania obiektu do użytku niezbędne jest wykonanie przez wrocławski „Instal" wentylacji ogólnej i nawiewu ciepłego powietrza oraz instalacji powietrza sprężonego. Przewidywany termin ostatecznego zakończenia robót wyznaczono na koniec I kwartału tego roku.

Podobnie mają się sprawy z halą obróbki plastycznej, w której także pozostały do wykonania roboty instalacyjne. Natomiast w przypadku części socjalnej Wydziału W-1 zaistniała konieczność wprowadzenia zmian projektowych w części przeznaczonej na bufet. Dotychczasowe rozwiązania nie odpowiadały dość rygorystycznym wymogom sanitarno-epidemiologicznym.

W bieżącym roku przewidziane jest, zgodnie z harmonogramem, oddanie do użytku dalszych dwóch obiektów, mianowicie ambulatorium i budynku administracyjnego. W pierwszym do zakończenia pozostały jeszcze roboty wykończeniowe i instalacyjne. Dotychczasowe opóźnienia spowodowane były, podobnie jak w części socjalnej Wydziału W-1, koniecznością wprowadzenia zmian w projektach zgodnie z zaleceniami Sanepidu. Wymagana dokumentacja już jest, ale roboty można będzie rozpocząć dopiero wiosną, gdyż budynek nie jest jeszcze ogrzewany. Przewidywany termin oddania ambulatorium do zagospodarowania ustalono na koniec tego roku. Ten sam termin przewidziany jest dla budynku administracyjnego. Zielonogórski „Instal" miał jeszcze w ubiegłym roku wykonać węzeł cieplny, umożliwiający ogrzanie biurowca w czasie zimy i kontynuowanie prac. Do dnia, w którym odbywało się plenarne posiedzenie, brygada instalatorów nie pojawiła się na tej budowie.

Rozpoczęcie robót w malarni końcowej uzależnione jest od oddania do użytku hali obróbki plastycznej, do której przeniesiony zostanie częściowo „montaż". Według obecnych przewidywań, rozpoczęcie prac nastąpiłoby w II kwartale br., a ich zakończenie możliwe byłoby w IV kw. 1990 r., co oznaczałoby jednocześnie zakończenie zadania pod nazwą „rozbudowa i modernizacja zakładu".

Równocześnie są i będą prowadzone inne przedsięwzięcia inwestycyjne, m.in. budowa bazy produktów naftowych, magazynów materiałów łatwopalnych i gazów technicznych, magazynu głównego, wymiana rurociągu ciepłowniczego z zakładu do osiedla „Metalowców", rozbudowa bazy wypoczynkowej oraz szereg ważnych dla działalności zakładu zakupów. Członkowie KZ zaakceptowali propozycję zastępcy dyrektora ds. inwestycyjnych MARIANA BORUNIA, sugerującą ustalenie w najbliższym czasie priorytetów w zakupach inwestycyjnych.

Pomyślnie przebiega również realizacja zakładowego programu poprawy gospodarowania. Wdrożenie 25 tematów technicznych i 14 organizacyjnych przyniosło przedsiębiorstwu efekt w postaci 51.969 tys. zł oszczędności, czyli niewiele mniej, niż przewidywał plan (52.765 tys. zł). Nie udało się zrealizować 7 tematów technicznych i 1 organizacyjnego, którego w ogóle nie podjęto. Do tego należy dodać ok. 13 mln zł oszczędności z tytułu realizacji zadań dodatkowych, m.in. zagospodarowania odpadów technologicznych, odsprzedaż zużytego śrutu i opakowań niezwrotnych oraz ok. 77 mln jako wynik wdrażania postępu technicznego, a szczególnie wniosków racjonalizatorskich.

Ważnym elementem tego programu jest osiągnięcie względnie zadowalającej sytuacji w gospodarce materiałowej. Podjęte w tej dziedzinie działania scharakteryzował zastępca dyrektora ds. handlowych ALEKSANDER TĘCZA. Widoczne są już pewne symptomy normalizacji. Wprawdzie wg informacji za 10 miesięcy ub. roku wartość zapasów materiałowych bezpośrednich przekraczał o ok. 230 mln zł założenia, jednak głównej przyczyny tego stanu należy dopatrywać się w 4-krotnej podwyżce cen materiałów hutniczych. Nadal występują jednak spore trudności ze zbyciem materiałów zbędnych, od wielu lat zalegających w magazynach.

Zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR wyjaśnił przyczyny przekroczenia planowanego poziomu kosztów. Ponieważ pisaliśmy na ten temat dość obszernie w poprzednich numerach, nie ma więc potrzeby wracania do tematu.

W dyskusji, zarówno członkowie KZ PZPR, jak i zaproszeni goście, zgłosili wiele konkretnych propozycji, umożliwiających pełniejszą i bardziej efektywną realizację programu poprawy gospodarowania w przedsiębiorstwie.

Przebieg plenarnych obrad podsumował M. NAWROCKI.

Miniony rok, aczkolwiek niezwykle trudny, był w sumie pomyślny dla przedsiębiorstwa. Zarysowała się realna perspektywa zakończenia II etapu inwestycji; nadspodziewanie dobre były wyniki ekonomiczne. Te ostatnie w dużej mierze zadecydowały się jednak nieco później, gdy uzależnione były od tego, czy uda się wyegzekwować od dłużników należne zaległości płatnicze, wynoszące ok. 230 mln zł.

Na zakończenie głos zabrał J. MOKRZYCKI, który z uznaniem wyraził się o dotychczasowych poczynaniach zakładowej organizacji partyjnej oraz kierownictwa fabryki na rzecz przezwyciężania bieżących trudności i zagwarantowania jej możliwości rozwojowych.

M. LENKIEWICZ

Pierwszym etapem w produkcji odkuwek jest krojenie materiału. Zainstalowane w Wydziale K-1 maszyny dzielą hutniczą stal na odcinki, z których potem wykonywane będą gotowewyroby Fot. F. Kopeć

W bieżącym roku nowy system wynagradzania

PRZYJĘTY W 1985 roku system wynagradzania w ZKiMR jest powszechnie krytykowany. Poprzedniemu zarzucano, że znaczną część wynagrodzenia stanowiły różnego rodzaju premie. Obecnie mówi się, że przyjęty trzy lata temu pozbawiony został czynników motywujących do pracy. Opinię taką wypowiadają nie tylko robotnicy, ale i przedstawiciele dyrekcji. Postulaty o wprowadzenie nowego systemu powinny być w tym roku załatwione.

Pierwsze postanowienia już zapadły. Obecnie prowadzone jest przez 12-osobowy zespół tzw. wartościowanie stanowisk pracy. Rozporządzenie w tej sprawie wydała w lutym ub. roku Rada Ministrów. Wartościowanie ma ustalić hierarchię poszczególnych stanowisk pracy. Od ilości przyznanych im punktów zależeć będą zarobki zatrudnionych. Wartość jednego punktu obliczana będzie ze wzoru uwzględniającego: średni miesięczny fundusz wynagrodzeń zasadniczych z wyłączeniem nadwyżki akordowej, planowaną wielkość zatrudnienia oraz najniższe zarobki (obecnie 7000 zł) w gospodarce uspołecznionej. Te wskaźniki podzielone przez planowaną ilość punktów na wszystkich stanowiskach pracy, dadzą wartość jednego punktu.

Płace będą więc nadal uzależnione od wyników ekonomicznych uzyskiwanych przez zakład. Nie będą jednak przypisywane poszczególnym osobom, ale konkretnym stanowiskom pracy. Brać będzie się pod uwagę nie tylko nazwę zawodu, ale i czynności wykonywane stale, sporadycznie i okresowo, warunki pracy, wymagane wykształcenie, doświadczenie, odpowiedzialność itp. Takie postawienie sprawy powinno spowodować, że obecnie obowiązujący system płac zostanie zmieniony w dość istotny sposób. Jedni pracownicy otrzymają podwyżki, a innym zmniejszy się zarobki. Czy tak się stanie?

— Jest to bardzo delikatna sprawa — mówi przewodniczący zespołu, zajmującego się wartościowaniem, zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR. — W wielu przypadkach trzeba będzie jednak spojrzeć na pracownika. Nie chcemy nikogo skrzywdzić. Jeżeli będzie to osoba, przechodząca wkrótce na emeryturę, to trudno zmniejszyć jej płace. W innych przypadkach będziemy dawać do wyboru, albo przejście na inne stanowisko i zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia, albo pozostanie na dotychczasowym i mniejsze pobory. Będzie to szansa dla wszystkich ambitnych.

Wartościowanie wszystkich robotniczych i nierobotniczych stanowisk pracy ma być zakończone do 31 marca. W ubiegłym roku członkowie zespołu przeprowadzili je na 240 wybranych stanowiskach. Ta część prac stanowić będzie podstawę do dalszych działań. W tym roku mają wejść w życie nowe taryfikatory kwalifikacyjne i znowelizowane tabele płacowe. Podstawą będzie odgórnie opracowany dokument, ale konkretne postanowienia zapadną na szczeblu przedsiębiorstwa.

W tym roku znowelizowana zostanie także ustawa o zakładowych systemach wynagradzania. Znany od pewnego czasu projekt kładzie nacisk na zwiększone dodatki stażowe, ale tylko dla tych pracowników, którzy przez dłuższy czas nie zmieniali zakładu pracy. Dotychczas, aby uzyskać wysokie „stażowe", wystarczyło legitymować się pracą w gospodarce uspołecznionej.

ciąg dalszy na str. 4

Korekta planu na 1988 rok

Przyjęty przez Radę Pracowniczą plan produkcji ZKiMR na br. uległ niewielkiej zmianie. Przewidziano w nim całkowitą rezygnację z produkcji maszyn pielęgnacyjnych i wytwarzanie tylko rozdrabniaczy, mieszalników pasz i wyorywaczy. Jednak w czasie rozmów z kooperantami okazało się, że nie wszyscy mogą sprostać zwiększonym zamówieniom. Zakłady „Elmet" nie będą w stanie dostarczyć 23 tys. silników do rozdrabniaczy. Zamówienie ZKiMR zostało zmniejszone o 5 tys. sztuk.

W związku z tym plan produkcji trzeba było dostosować do nowej sytuacji. Dyrekcja postanowiła, aby zamiast większej ilości rozdrabniaczy wykonać jeszcze krótkie serie maszyn pielęgnacyjnych. W tym roku przedsiębiorstwo wyprodukuje więc kilkaset wieloraków i obsypników redlinowych. Ich wartość nieco przekroczy kwotę, jaką miało dać wyprodukowanie 5 tys. rozdrabniaczy.

Niemniej jednak nie oznacza to, że zakład zrezygnował z ustalonych założeń kierunkowych. Nadal naczelnym hasłem jest ograniczanie kooperacji i nastawienie na możliwie największy zysk. Jeżeli w tym roku nie uda się zawiesić całkowicie produkcji maszyn pielęgnacyjnych, to próby takie podejmowane będą w latach następnych.

Zmiany w planie produkcji, uzgodnione z „Agromą", zatwierdzone zostały przez Radę Pracowniczą. (k)

Meldunek

W dwa dni po wykonaniu rocznego planu wartościowego przez Wydział K-3, czyli 18 grudnia 1987 roku, zadanie to wykonał także cały Zespół Wydziałów Kuźni. Zameldował o tym dyrektorowi ZKiMR szef produkcji odkuwek STANISŁAW LIPIŃSKI.

Wartość wykonanej produkcji wyniosła 3 967 559 tys. zł, przy zakładanym planie na cały ubiegły rok 3 951 650 tys. zł.

Do końca roku przewidywano wykonanie dodatkowej produkcji o wartości około 100 mln zł.

● Podczas ostatniego w ubiegłym roku posiedzenia Prezydium NSZZ Pracowników ZKiMR rozpatrzono trzy sprawy. Odrzucono wniosek organizacji młodzieżowej o dofinansowanie spotkania odchodzących jej członków z nowo wstępującymi. Przyznano natomiast 10 tys. zł na tradycyjne spotkanie, kończące roczną działalność zakładowych służb pożarniczych. Prezydium negatywnie odpowiedziało na wniosek dyrekcji o zawieszenie wydawania deputatu węglowego w naturze. Miało to nastąpić z końcem tegorocznego sezonu grzewczego.

● Rozszerzona została Rada Programowa „PF". Oprócz dotychczasowych członków znaleźli się w niej przedstawiciele organizacji społecznych i technicznych, szkoły przyzakładowej oraz poszczególnych zespołów wydziałów. Nowa rada liczy 12 członków. Ich działalność ma mieć charakter programująco-opiniotwórczy.

● Już w kilka dni po rozwieszeniu ogłoszeń pracownicy ZKiMR wykupili wszystkie zaproszenia na tegoroczny bal sylwestrowy w Klubie Technika. W tym roku ograniczono ilość miejsc na salach. W porównaniu z innymi zakładowy bal był najtańszy w Jaworze. Opłata za dwie osoby wynosiła 6,5 tys. zł.

● Pracownicy uczestniczący w zbiórce surowców wtórnych otrzymali wysokie nagrody pieniężne. Było to możliwe dzięki zakwalifikowaniu się ZKiMR do ogólnopolskiego konkursu oszczędzania surowców i paliw. Jak widać, oszczędność zaczyna się opłacać.

● Od stycznia zmieniły się ogólne zasady ubezpieczenia pracowników. Składki podwyższone zostały do 300 zł miesięcznie. Dotychczas opłata ta wynosiła 180 zł. Równocześnie zmieni się wysokość płaconych odszkodowań w razie śmierci członka rodziny.

Wolne soboty w 1988 roku

Zgodnie z zarządzeniem ministra pracy, płac i spraw socjalnych, opublikowanym w „Monitorze Polskim" nr 31, wyznaczono dodatkowe dni wolne od pracy w 1988 r. W zarządzeniu dyrektora ZKiMR wyznaczono następujące dni jako wolne od pracy:

— w styczniu — 2, 16 i 30,
— w lutym — 6, 13, 20,
— w marcu — 5, 12, 19,
— w kwietniu — 2, 16, 23, 30,
— w maju — 7, 14, 28,
— w czerwcu — 11, 18, 25,
— w lipcu — 9, 16, 23,
— w sierpniu — 6, 13, 20,
— we wrześniu — 3, 10, 17,
— w październiku — 1, 8, 15 i 31,
— w listopadzie — 12 i 19,
— w grudniu — 3, 10, 24 i 31.

Łącznie dodatkowych dni wolnych od pracy będzie w tym roku 38. Wszystkie, z wyjątkiem jednego, to soboty. Tylko 31 października, to poniedziałek. Jednak ze względu, że następnego dnia — 1 listopada — przypada Święto Zmarłych, praca w poniedziałek byłaby nieuzasadniona ze względów ekonomicznych i produkcyjnych, jak również społecznych. Ten dzień załogi odpracują w sobotę 29 października, natomiast samo święto, ponieważ przypada w dzień roboczy, w kolejną sobotę, czyli 5 listopada. Podobne założenie przyjęto w przypadku roboczych sobót: 9 stycznia odpracowujemy Nowy Rok, 4 czerwca święto Bożego Ciała, natomiast normalnie ustalono drugą sobotę roboczą w lipcu. Roboczymi pozostają najczęściej ostatnie soboty w miesiącu. (k)

Spotkanie pokoleń

Zorganizowali je członkowie Zarządu Zakładowego ZSMP. Spotkali się na nim, po raz pierwszy w historii organizacji zakładowej, członkowie opuszczający ją w związku z przekroczeniem wieku organizacyjnego z wstępującymi do niej. Wśród zaproszonych gości znaleźli się: dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI, I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, przewodniczący NSZZ Pracowników ZKiMR ANTONI PRZYBYSZEWSKI oraz przewodniczący ZM ZSMP w Jaworze JAN KOŁODZIEJ.

ZSMP opuściło 16 członków. Niektórzy z nich zajmują obecnie odpowiedzialne stanowiska w zakładzie. W przeszłości wielu z nich było aktywnymi działaczami organizacji zakładowej. Wyróżniającym się byłym aktywistom wręczono upominki. Dyplomy uznania otrzymali: J. ŁAZAROWICZ, R. STĘPIEŃ i T. CHARYTONOWICZ, natomiast podziękowania — A. SOKOŁOWSKI, A. CHRYNOWSKI, J. KIRSZBAUM, W. BOREK, Z. BŁASZCZYK, J. WIŚNIEWSKI, H. GRONKOWSKI, J. KAJA, E. RÓŻNICKI, Z. MOJŻESZ i W. WÓJCIK.

Intencją organizatorów spotkania było umożliwienie odchodzącym z ZSMP podzielenia się swoimi bogatymi doświadczeniami z młodymi członkami. Chodziło również, na co zwrócili szczególną uwagę M. Nawrocki i A. Sawicki, o podtrzymanie więzi z organizacją mimo formalnej utraty przynależności do niej. Powinni oni w dalszym ciągu służyć swoim kolegom radą i pomocą, być dla nich inspiracją do aktywnego działania. (m)

Odwiedzą odbywających służbę wojskową

Coraz więcej uwagi poświęca się w ZKiMR zachowaniu silnych związków pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem. Temu celowi służyć mają spotkania z poborowymi, odchodzącymi do wojska. Obecnie planowane są także spotkania z rezerwistami, którzy tę służbę już zakończyli. Zupełną nowością mają być wprowadzane w tym roku odwiedziny pracowników pełniących zasadniczą służbę wojskową.

Działalność ta obejmie tylko najlepszych. Kierownicy wydziałów i działów będą mogli wnioskować o odwiedzenie swojego podwładnego w jego jednostce. Wyróżniający się pracownicy otrzymają przy tej okazji pamiątkowe dyplomy i listy gratulacyjne od dyrekcji przedsiębiorstwa. Jeden z terminów takiej wizyty przypadnie w dniu święta formacji wojskowej, w której pracownik służy.

Pieczę nad tymi poczynaniami objęła zakładowa organizacja młodzieżowa. Ale nie tylko jej przedstawiciele będą mogli jechać w odwiedziny do kolegi w wojsku. Wysyłany przez zakład samochód zabierze także rodziców odbywającego służbę i jego kolegów z zakładu pracy. Oczywiście, jeżeli wyrażą chęć na taki wyjazd. Wszystkie koszty związane z przewozem pokrywać będzie przedsiębiorstwo.

Warto wspomnieć o przyczynach takiej decyzji. Najczęściej zdarza się, że wielu młodych po ukończeniu służby wojskowej nie wraca do zakładu. Odwiedziny mają na celu podtrzymanie ich więzi z przedsiębiorstwem. (mis)

W trosce o jakość wyrobów

Nie słabną przedsięwzięcia zmierzające do poprawy jakości wyrobów ZKiMR. Ostatnio rozszerzono uprawnienia kontrolerów, sprawdzających wysyłane maszyny rolnicze. Jeżeli stwierdzą, że wyrób nie spełnia wymagań jakościowych, mogą wstrzymać jego wysyłkę. W tym celu wprowadzono specjalny dokument, określający nie tylko fabryczne numery zatrzymanych maszyn, ale i usterki, jakie w nich stwierdzono.

Kontroler przekazuje „zakaz wysyłki" pracownikowi dozoru Działu Zbytu. Ten z kolei ma obowiązek przekazania dokumentu kierownikowi działu, w którym zmontowano wybrakowaną maszynę i który zobowiązany jest do usunięcia usterek stwierdzonych w czasie wysyłki.

Taki jest tok działania ustalony przez nowe zarządzenie dyrekcji przedsiębiorstwa. Ważne są w nim chyba dwie sprawy. Pierwsza to rozszerzenie uprawnień kontrolerów jakości. Mogą oni już decydować o wysłaniu bądź wstrzymaniu wysyłki maszyn o złej jakości. Druga to zobowiązanie do usuwania usterek przez pracowników odpowiedzialnych za ich powstanie. Wydaje się, że takie działania mogą korzystnie wpłynąć na poprawę jakości i zmniejszyć ilość reklamacji.

Inne polecenie zobowiązuje m.in. kooperantów do przysyłania detali i podzespołów w pojemnikach. Śruby i nakrętki, stosowane przy montażu rozdrabniaczy, mają być zabezpieczone przed korozją. Przyśpieszone zostaną prace przy urządzaniu stanowiska do odbioru detali i podzespołów od kooperantów. Te czynności ma nadzorować główny kontroler jakości, a osoby nie wywiązujące się z powierzonych prac będą karane potrąceniem premii. Konsekwentna realizacja obu decyzji powinna przynieść odpowiednie efekty. (mis)

— Nowe uprawnienia kontrolerów nie dopuszczają do wysłania wyrobów wadliwych co zmniejszy reklamacje odbiorców. Fot. F. Kopeć

Eugeniusz Cezar pierwszym zastępcą dyrektora

14 grudnia ub. roku utworzono w ZKiMR nowe stanowisko ścisłego kierownictwa zakładu — pierwszego zastępcy dyrektora. Biorąc pod uwagę szczególnie ważną rolę ekonomii w działalności przedsiębiorstwa w drugim etapie reformy gospodarczej, stanowisko to zajmować będzie dotychczasowy zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR.

Pierwszemu zastępcy przyznano uprawnienia do podejmowania decyzji we wszystkich sprawach ekonomicznych. Uprawnienia te dotyczą wszystkich pionów i służb działających w zakładzie.

Wszyscy zastępcy dyrektora, szefowie produkcji oraz kierownicy działów i wydziałów zobowiązani zostali do przestrzegania tego zarządzenia. Pierwszy zastępca pełnić będzie obowiązki dyrektora zakładu w czasie jego nieobecności. To postanowienie działa automatycznie bez ogłaszania oddzielnego komunikatu, jak miało to miejsce dotychczas. (k)

Fot. F. Kopeć

A. Przybyszewski przewodniczącym WPZZ

8 grudnia br. odbyło się II Zgromadzenie Wojewódzkiego Porozumienia Związków Zawodowych w Legnicy. Zrzesza ono 239 zakładowych organizacji związkowych, tj. 64,8% ogółu działających w województwie legnickim. Skupiają one około 100 tysięcy związkowców.

Zgromadzenie oceniło działalność WPZZ i jego Rady za okres od lipca 1985 roku oraz wybrało nowe władze. Rada WPZZ liczy obecnie 40 członków. Przewodniczącym Wojewódzkiego Porozumienia Związków Zawodowych w Legnicy wybrano ponownie ANTONIEGO PRZYBYSZEWSKIEGO, szefa organizacji związkowej w ZKiMR. Otrzymał on 117 głosów na 159 oddanych na dwóch kandydatów do tej funkcji.

Na str. 3 publikujemy wywiad z Antonim Przybyszewskim. (z)

ilustrowana kronika Jawora

Zdzisław Kasprzyk

Książęta jaworsko-świdniccy
Henryk Gruby

III

W TYM CZASIE, gdy synowie Bolesława Rogatki rządzili odziedziczoną po nim dzielnicą, władzę w księstwie wrocławskim sprowował Henryk Probus. Postawił on przed sobą ambitny cel. Dążył do zjednoczenia Polski i koronowania się na jej króla. Pierwszym krokiem w tym kierunku było poślubienie córki księcia opolskiego Władysława. liczył na jego pomoc w staraniach o koronę oraz ewentualne opanowanie Opolszczyzny, a z jej pomocą — Krakowa. Ale później zakochał się w Matyldzie, pochodzącej z Niemiec. Księżniczkę opolską odesłał na jej dwór rodzinny. Oczywiście, wywołało to oburzenie i negatywne reperkusje. Nie mógł już liczyć na poparcie Władysława opolskiego w zdobyciu korony polskiej.

W 1280 r. wyprawił się do Krakowa, mając prawdopodobnie na uwadze swoje plany koronacyjne. Ta akcja nie przyniosła jednak pożądanych skutków. W staraniach o zjednoczenie Polski popierał Henryka Probusa arcybiskup gnieźnieński Jakub Świnka. Dążył on do tego, aby porozumieli się między sobą co znaczniejsi książęta polscy, a korona królewska nadana została nie przez cesarza niemieckiego, ale przez papieża. Oczywiście, podstawowy problem polegał na tym, który z książąt polskich powinien zostać królem.

W 1287 r. doszło do porozumienia pomiędzy czterema władcami dzielnic polskich: księciem Małopolski Leszkiem Czarnym, księciem Wielkopolskim Przemysłem II, księciem głogowskim Henrykiem oraz księciem wrocławskim Henrykiem Probusem. Zawarty układ przewidywał, że w przypadku bezpotomnej śmierci tych książąt, żyjący z nich będą przejmowali dzielnice po zmarłych, aby w ten sposób doprowadzić do zjednoczenia jak największego obszaru Polski. Porozumienie to było przez wiele lat konsekwentnie realizowane, choć z różnymi skutkami.

Jeszcze za życia Leszka Czarnego — Henryk Probus przybrał tytuł księcia Krakowa i Sandomierza. Natomiast po jego bezpotomnej śmierci wyprawił się jesienią 1288 r. do Krakowa, aby objąć tam władzę. Sytuacja jednak skomplikowała się. Pretensje do tronu krakowskiego zaczął zgłaszać także król Czech Wacław II. Opierał się przy tym na rzekomym zapisie wdowy po Leszku Czarnym — Gryfiny, choć wtedy żadna z małżonek książęcych nie miała prawa dysponowania spadkiem po swoim mężu. Wcześniej jeszcze Wacław II shołdował księcia bytomskiego i stanowił duże zagrożenie dla Henryka Probusa.

Pomiędzy Henrykiem a Wacławem doszło więc do układu. Stanęło na tym, że w przypadku bezdzietnej śmierci Henryka ziemie, będące w jego władaniu, miały przejść w ręce Wacława II. Na razie więc niebezpieczeństwo zostało zażegnane. Henryk Probus przy pomocy niemieckich mieszczan, którzy otworzyli mu bramy, opanował miasto, a sam wrócił do Wrocławia. Wtedy jednak na Kraków wyruszył Władysław Łokietek. Jego wyprawa zakończyła się powodzeniem i zdobyciem stolicy dzielnicy krakowskiej.

W konsekwencji Henryk Probus podjął kolejną, trzecią już wyprawę na to miasto, którego posiadanie traktowane było jako najważniejszy element w drodze do korony królewskiej. Ze względu jednak na chorobę nie wziął w niej osobistego udziału. Na czele jego wojsk stanął ówczesny książę legnicki, poprzednio jaworski Henryk Gruby. 24 sierpnia 1289 r. pokonał on wojska Władysława Łokietka i zdobył ostatecznie miasto dla Henryka Probusa. Po jego stronie stanęła niemiecka ludność Krakowa. Po tym sukcesie Henryk Probus zaczął w pełni realizować narodową politykę polską, choć wcześniej popierany był przez niemieckich mieszczan, zarówno Wrocławia jak i Krakowa. Po jego stronie stanął cały episkopat polski z arcybiskupem Jakubem Świnką, wytrwale popierającym dzieło zjednoczenia kraju.

Równocześnie jednak król Czech Wacław II nie zrezygnował z pretensji do Krakowa. Na razie nie mógł podjąć wyprawy na to miasto, starał się jednak pozyskiwać sprzymierzeńców wśród innych książąt piastowskich. W 1289 r. skłonił jeszcze dwóch władców dzielnic na Górnym Śląsku do złożenia mu hołdu. Wpływy czeskie zaczęły powoli rosnąć, znajdując wyraz przede wszystkim w uzależnieniu małych księstw śląskich.

Pod koniec 1289 roku Henryk Probus wysłał poselstwo do Rzymu, aby uzyskać pozwolenie papieża na koronację na króla Polski. Delegację zaopatrzył w dość pokaźną sumę pieniędzy, aby zyskać poparcie głowy Kościoła. Stojący na czele poselstwa duchowny złakomił się na pokaźną kwotę, przywłaszczył ją sobie i do Rzymu nie dotarł. W dodatku jego brat był przybocznym medykiem księcia wrocławskiego i podobno otruł go. Wprawdzie nie ma na to potwierdzających dokumentów, jednak Henryk Probus zmarł w najmniej oczekiwanej chwili — 23 czerwca 1290 r. Dzielnicą krakowską władał niecały rok. Niestety, nie doczekał się koronacji. Nie pozostawił po sobie żadnych potomków.

Henryk Probus zostawił testament, zgodny z porozumieniem z 1287 r. Biskupowi wrocławskiemu Tomaszowi II przekazał pełną władzę nad okręgiem nysko-otmuchowskim, należącym do Kościoła. Królowi Czech dał ziemię kłodzką pod warunkiem, że zrzeknie się pretensji do Śląska i będzie bronił spadkobierców jego dzielnicy przed atakami z zewnątrz. Ziemię krośnieńską przekazał księciu Turyngii Fryderykowi, a zasadniczą część księstwa zapisał dwóm pozostałym, żyjącym uczestnikom układu sprzed trzech lat, przewidującego zjednoczenie Polski. Kraków i Sandomierz otrzymał książę Wielkopolski Przemysł II, a księstwo wrocławskie — książę głogowski Henryk. Dokonując takiego podziału, książę wrocławski przedłożył dobro ojczyzny ponad interesy najbliższej rodziny. W testamencie pominął księcia legnickiego Henryka Grubego, który zdobył dla Henryka Probusa Kraków i odegrał decydującą rolę w objęciu tam przez niego władzy.

Realizacja testamentu nastręczała jednak wiele trudności. Księstwo wrocławskie nie przeszło w ręce Henryka głogowskiego i przysporzyło na Dolnym Śląsku wielu walk pomiędzy nim a zwłaszcza Henrykiem Grubym, które z kolei starał się wygrać dla siebie książę jaworski Bolko I.

Natomiast książę Wielkopolski Przemysł II przejął w swoje posiadanie Kraków, ale utrzymał się w nim zaledwie kilka miesięcy. Uległ Wacławowi II. Zabrał jednak z sobą koronę królewską i w 1295 r. koronował się w Gnieźnie na króla Polski. Formalna jedność kraju przywrócona została tylko na kilka miesięcy. W lutym 1296 r. Przemysł II został zamordowany.

ZASŁUŻENI DLA ZAKŁADU

Jan Dudek

PRACĘ ZAWODOWĄ rozpoczynał w 1950 roku w ówczesnej Fabryce Pieców. Zatrudniony tu był w wydziale mechaniki. Potem, po odbyciu służby wojskowej, przeszedł do Fabryki Narzędzi Rolniczych. Od 1954 roku stale pracuje w zakładzie. W czasie ponad trzydziestoletniej pracy zmienił kilka wydziałów. Początkowo był ślusarzem w... administracji.

— Nie było to zajęcie monotonne — wspomina JAN DUDEK, — wykonywałem bardzo różne prace. Pomagałem kierowcom. Usuwaliśmy awarie pojazdów, zajmowaliśmy się drobnymi naprawami, czuwaliśmy nad właściwym stanem technicznym maszyn. Robiliśmy wszystko, co w danej chwili było niezbędne. Aby sprostać wszystkim wymaganiom, trzeba było być „złotą rączką", tym bardziej, że często brakowało podstawowych narzędzi. Wszystkie prace wykonywaliśmy ręcznie. Niewiele było maszyn. Dopiero w 1956 r. otrzymaliśmy nowe tokarki.

W cztery lata później przeniósł się do działu transportu. Pracował tu przez 16 lat na różnych stanowiskach. Prowadził lokomotywę, był przetokowym, ustawiaczem, a także kierowcą wózków. Ta praca odpowiadała jego wykształceniu, gdyż Jan Dudek ukończył w 1949 r. kurs kierowców samochodowych. W 1974 r. przeniósł się do Działu Głównego Mechanika. Podjął tu pracę jako ślusarz. Wraz z kilkuosobową brygadą przeprowadzał remonty. Pracuje tu do dziś. Obecnie jako jeden z najbardziej doświadczonych pracowników remontuje duże agregaty w kuźni.

— Najwięcej pracy mamy w starej części kuźni — mówi Jan Dudek. — Pracujące tu maszyny są już długo eksploatowane, trzeba więc częściej je remontować. W porównaniu z innymi brygadami, zajmującymi się bieżącymi naprawami, mamy znacznie więcej pracy. Rozkładamy całe maszyny na części, sprawdzamy ich stan techniczny i ponownie montujemy. Jest to bardzo odpowiedzialna i dość skomplikowana praca. Brakuje wielu części i trzeba zastępować je innymi. Nie są to łatwe decyzje, mając świadomość, że muszą dokładnie odpowiadać parametrom starych.

Jest jednym z tych pracowników, których na co dzień nie zauważa się, ale bez których nie mógłby funkcjonować zakład. Nie angażuje się w działalność społeczną, nie ma konkretnych zainteresowań czy pasji. Za swoją długoletnią pracę otrzymał kilka dyplomów uznania i odznakę Zasłużonego dla ZKiMR. Nie lubi się chwalić ani upominać o swoje sprawy. Czeka aż zostanie doceniony.

— Wydaje mi się, że młodzi pracownicy są obecnie faworyzowani — dodaje J. Dudek. — Nas starych już się tak nie zauważa, a przecież to my przyczyniliśmy się do rozbudowy i obecnego stanu zakładu. Nie widać tego jednak w zarobkach. Młodzi, pracujący tu zaledwie kilka lat, otrzymują podobne wynagrodzenie, a znacznie mniej angażują się w pracy. Wielu z nich bardzo lekko traktuje swoje obowiązki i zależy im jedynie na większych poborach. Przez wszystkie lata mojej pracy liczyłem na jakąś zasadniczą zmianę. Jak dotąd jednak, sądząc po płacach, niewiele się zmieniło. Widocznie nasi zwierzchnicy doszli do wniosku, że i tak nie odejdziemy z zakładu, bo w tym wieku nie mamy już dokąd pójść.

W jego słowach, podobnie jak w stwierdzeniach wielu innych długoletnich pracowników, pojawia się nuta żalu. Bardzo krytycznie oceniają oni posunięcia płacowe, choć z zasady zarabiają nieco więcej od swoich młodszych kolegów.

Jan Dudek przyjechał na Ziemie Odzyskane w rok po zakończeniu wojny. Przybył tu ze wschodu. Tu ukończył szkołę podstawową i zdobył kwalifikacje zawodowe. Należy do grupy najstarszych pracowników ZKiMR. Związał z nimi nieomal całe swoje życie zawodowe. Do dziś ceniony jest przez przełożonych.

(mis)

Rozmowa z Antonim Przybyszewskim

O osiągnięciach i planach WPZZ

W LISTOPADZIE 1984 roku podjęto pierwszą próbę utworzenia w województwie legnickim ponadzakładowej organizacji związkowej. 126 delegatów z zakładów pracy województwa zdecydowało wówczas o powstaniu Wojewódzkiej Komisji Porozumiewawczej Związków Zawodowych. W sierpniu następnego roku na pierwszym zebraniu delegatów powołano Wojewódzkie Porozumienie Związków Zawodowych. 57 przedstawicieli wszystkich branż utworzyło radę tej organizacji, a na jej przewodniczącego powołano ANTONIEGO PRZYBYSZEWSKIEGO. On także stanął na czele związkowców po wyborach na drugą kadencję, które odbyły się w grudniu ubiegłego roku. Poprosiliśmy go o krótką wypowiedź na temat dotychczasowych działań i planów na najbliższe dwa lata nowej kadencji WPZZ.

— W chwili powstania WPZZ zrzeszało 167 zakładowych organizacji związkowych — mówi Antoni Przybyszewski. — Pozostało więc ponad 60 zarejestrowanych organizacji, które nie zgłosiły chęci przystąpienia do wojewódzkiego porozumienia. Dlatego jednym z naszych celów było dalsze integrowanie ruchu związkowego. Chcieliśmy poza tym nawiązać współpracę z zaprzyjaźnionymi obwodami Zaporoża w Związku Radzieckim i Starej Zagory w Bułgarii. Podstawowym jednak celem WPZZ było koordynowanie i wspieranie działalności związkowej w poszczególnych zakładach.

„PF" — Jak realizowano te zamierzenia?

AP — Ze 167 organizacji związkowych, które założyły WPZZ, aż 47 utraciło osobowość prawną. Pozostało ich więc tylko 120. Dzisiaj, po przeszło dwóch latach działalności, liczba zrzeszonych wynosi 239 organizacji. Oznacza to, że nasze szeregi podwoiły się w ciągu pierwszej kadencji. Stanowi to jednak tylko 65% wszystkich, działających obecnie w województwie zakładowych organizacji związkowych. Ogółem jest ich 369. Dlatego uważam, że mamy jeszcze wiele do zrobienia i temat ten nie stracił aktualności.

„PF" — Inaczej stało się z nawiązaniem współpracy z obwodami w Zaporożu i Starej Zagorze. Podpisane przez organizacje partyjne porozumienia dały wam możliwość działania.

AP — Już w 1986 r. wyjechały do Związku Radzieckiego i Bułgarii dwie grupy seminaryjne związkowych aktywistów. W ubiegłym kolejna grupa wyjechała do Zaporoża. Łącznie 65 naszych działaczy uczestniczyło w seminariach. W tym roku będą one nadal prowadzone. Poza tym w ramach współpracy organizujemy wymianę kolonijną. W 1988 r. skorzysta z niej 150 dzieci. Sami będziemy organizowali wypoczynek dla dzieci, począwszy od rekrutacji kadry, aż do wyżywienia i transportu.

„PF" — Jednak główne zadania WPZZ to współpraca z poszczególnymi organizacjami w zakładach.

AP — Tę działalność reguluje samo życie. Podsuwa tematy i wskazuje problemy do załatwienia. Opiniujemy plany przyjmowane przez władze wojewódzkie. Przy tegorocznych zwracaliśmy uwagę np. na trudną sytuację rynkową, niedociągnięcia w gospodarce komunalnej i cieplnej, ochronę środowiska oraz konieczność przyśpieszenia budownictwa mieszkaniowego. W październiku odbyliśmy wraz z radnymi Wojewódzkiej Rady Narodowej wspólną sesję, poświęconą warunkom pracy i życia ludności województwa. Przyjęty wówczas program jest jednocześnie planem naszych działań na najbliższe lata. Podpisaliśmy z wojewodą porozumienie o współdziałaniu w zakresie: zatrudnienia, wypoczynku, ochrony zdrowia, zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych, handlu i zaopatrzenia oraz wielu innych ważnych zagadnień. Współdziałamy z ZSMP, ZMW i ZHP.

„PF" — Proszę o kilka przykładów działań i ich rezultatów, jakie przyniosły one związkowcom i mieszkańcom województwa.

AP — Generalnie można stwierdzić, że znacznie poprawiły się kontakty pomiędzy poszczególnymi zarządami związków zawodowych a dyrekcjami zakładów pracy. Interweniowaliśmy w kilku przypadkach łamania ustawy o odrodzonych związkach. Rozpatrywane były napływające do nas skargi od organizacji i ich członków. Prowadzimy poradnictwo prawne. W szkoleniu członków związku wzięło udział ponad 360 osób.

„PF" — Jakie cele stawia sobie WPZZ w najbliższej kadencji?

AP — Na pierwszym miejscu nadal stawiamy właściwe warunki życia i pracy mieszkańców województwa. Będziemy współuczestniczyć i wspierać wszelkie działania, zmierzające do reformowania struktur administracyjnych i gospodarczych. Wpłynie to także na poprawę poziomu życia. Za cel stawiamy sobie również kształtowanie aktywności społecznej i etyki zawodowej. Jak już wspomniałem, nadal chcemy doskonalić pracę wewnątrzzwiązkową i współpracę międzynarodową z zaprzyjaźnionymi organizacjami związkowymi.

„PF" — Na pierwszym miejscu wymienił Pan warunki życia ludności w Legnickiem. Jak zadanie to będzie realizowane w praktyce?

AP — Będziemy realizowali je z WRN. Przyjęty na wspólnym posiedzeniu program mówi o tym bardzo obszernie. Zasygnalizuję jedynie ważniejsze jego postanowienia. Po pierwsze, w przyjmowanych planach społeczno-gospodarczych nie może zabraknąć naszego głosu. Będziemy analizowali i na bieżąco śledzili wszelkie poczynania w polityce zatrudnienia, płac i ochrony socjalnej. Dążyć będziemy do rozszerzenia i zwiększenia oferty handlowej i usługowej oraz poprawy funkcjonowania tych sfer. Podobne kroki będziemy podejmowali w zakresie ochrony zdrowia i środowiska naturalnego. Chcemy także popierać wszelkie inicjatywy zmierzające do tego celu.

„PF" — Dziękując za rozmowę, chciałbym życzyć sukcesów w działalności WPZZ podczas drugiej kadencji.

MIROSŁAW SZCZYPIORSKI

Nowy system wynagradzania

ciąg dalszy ze str. 1

Nie są to, oczywiście, wszystkie zmiany, ale z omówieniem dalszych zaczekamy do zatwierdzenia projektu.

W myśl rozporządzenia Rady Ministrów z lutego ub. roku wartościowanie pracy przeprowadzane będzie we wszystkich zakładach uspołecznionych. Wyjątek stanowią placówki budżetowe (szkoły, służba zdrowia itd.), banki oraz spółki z kapitałem zagranicznym. Nie oznacza to jednak, że ślusarz w ZKiMR będzie zarabiał tyle samo, co ślusarze w innych zakładach. Jego płace zależeć będą od ilości i wartości punktów przypisanych jego stanowisku pracy. Natomiast wartość punktu będzie bezpośrednim rezultatem działalności finansowej przedsiębiorstwa.

— Uważam, że dobrze się stało — powiedział E. Cezar, — że wzięto się za wartościowanie. Da to nam możliwość rzeczywistego wynagradzania za pracę wykonywaną, a nie za ilość przepracowanych lat w ZKiMR. Powinno to także wpłynąć na poprawę wynagrodzenia w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych. Sprawę tę podnoszono już wielokrotnie. (k)

O zwolnieniach za zwolnienia

Jeszcze w tym miesiącu zapadną decyzje

OPUBLIKOWANA w listopadowym numerze „PF" relacja z posiedzenia NSZZ Pracowników ZKiMR wywołała skrajne reakcje. Jedni opowiadali się za decyzjami zwalniającymi z pracy osoby korzystające z częstych zwolnień lekarskich, inni powoływali się na prawa pracowników i popierali decyzję związków zawodowych. Przez grudzień sprawa ta pozostawała w zawieszeniu. Na pisemnej decyzji związkowców dyrektor polecił ponownie przeanalizować tę kwestię. W tym miesiącu sprawa ma być powtórnie rozważona. Jednak zanim zapadną końcowe rozstrzygnięcia, w kilku przypadkach sytuacja już się zmieniła.

Jedna z osób wytypowanych do zwolnienia sama złożyła wypowiedzenie. Opinia o niej jako o pracownicy i mieszkance hotelu robotniczego nie była pozytywna. Zwierzchnik i kierownictwo hotelu uznali, że jest to wyjście dobre dla obu stron. O jej pracy i zachowaniu krążyły krytyczne sądy.

Inny pracownik z tej listy, zatrudniony w Wydziale K-4, pozbawiony został zasiłku chorobowego. Komisja sprawdzająca właściwe wykorzystywanie zwolnień lekarskich udowodniła mu, że podczas „chorobowego" nie tylko przebywał poza domem, ale wykonywał prace. Na marginesie warto zauważyć, że w ostatnich miesiącach ubiegłego roku odnotowano więcej podobnych przypadków. O ile wcześniej komisje nie stwierdzały nadużyć w wykorzystywaniu zwolnień lekarskich, to zintensyfikowane kontrole wykazały, że w kilku przypadkach krążące po zakładzie opinie potwierdziły się. Wiele osób nie potrafiło wytłumaczyć, gdzie przebywali podczas kontroli. Inni uważali, że skoro nie mieli adnotacji o leżeniu w łóżku, to mogli nie tylko chodzić, ale i pracować w polu. We wszystkich tych przypadkach pracownicy pozbawieni zostali zasiłku chorobowego i premii.

Z drugiej strony, po opublikowaniu artykułu, w którym nie padło ani jedno nazwisko osoby proponowanej do zwolnienia, do związków zawodowych zaczęli zgłaszać się pracownicy, pytając, czy są na tej liście. W kilku przypadkach ich przeczucia sprawdziły się. Czy oznacza to, że sami poczuwają się do nadużywania zwolnień lekarskich?

Trzeba także stwierdzić, że w porównaniu z październikiem znacznie zmniejszyła się ilość osób korzystających ze zwolnień. O ile do końca października na zwolnieniach przebywało codziennie ponad 150 osób, to w listopadzie i grudniu ilość ta zmalała o połowę. Tu również można postawić pytanie, czy pozostali przebywali na zwolnieniach, bo tak im było wygodniej? Płace pracowników produkcyjnych są tak ustawione, że chorujący zarabiają więcej. Może to prowadzić do poglądu, że „lepiej chorować niż pracować". Są jednak i inne przypadki.

Jeden z pracowników proponowanych do zwolnienia przejdzie w najbliższym czasie prawdopodobnie na rentę. Na razie złożył papiery i czeka na orzeczenie komisji. Na zwolnieniach innego widnieje cały czas symbol choroby powypadkowej. Ale są też przypadki, że ktoś inny po kilkunastu tygodniach choroby „wyzdrowiał". Jak twierdzą jego zwierzchnicy, obecnie można stawiać go za wzór innym.

Poprawiła się także dyscyplina wśród załogi. O ile do niedawna nie było miesiąca, aby nie zwolniono kilku osób za wykroczenia dyscyplinarne, to obecnie zdarzył się tylko jeden taki przypadek. Przyczyny pozostałych 30, to: w 8 — zasadnicza służba wojskowa, w 6 — przejście na rentę, w innych urlopy wychowawcze i tylko w kilku przypadkach rozwiązanie umowy przez pracownika.

Być może, związek tych faktów ze zwolnieniami nie jest bezpośredni, ale wydaje się, że jednak istnieje. Związkowcy przeprowadzili już większość rozmów z osobami proponowanymi do zwolnienia. Rozmawiano także z ich zwierzchnikami. Spora część zainteresowanych potraktowała możliwość zwolnienia z pracy bardzo poważnie, co potwierdziło się w praktyce codziennej pracy.

Pozostaje do wyjaśnienia jeszcze jedna sprawa. W poprzednim artykule napisałem, że wiele wniosków nie było wcześniej konsultowanych z kierownikami. Stwierdzenie to oparłem na kilku opiniach kierowników. Poinformowano ich jedynie, że któryś z ich podwładnych ma otrzymać wypowiedzenie pracy. Wydaje się, że wszystkim proponowanym do zwolnienia powinno się dać szansę poprawy, a więc powiadomić ich o sytuacji, w jakiej się znaleźli.

— Żadne ze zwolnień nie było wystawione ze skutkiem natychmiastowym — wyjaśnia kierownik Działu Kadr TEODOR HAŁDYS. — Okres trzech miesięcy wypowiedzenia miał spełnić ten zamysł. Pracownik miałby w ten sposób czas na poprawienie się, większe zaangażowanie w pracy i mniejsze wykorzystywanie zwolnień. Naszych działań nie należy traktować jako nalot na pracowników produkcyjnych. Z praktyki wiem, że osoby zatrudnione w biurach rzadziej korzystają ze zwolnień. Tracą bowiem na płacach. Idą więc na zwolnienia tylko wówczas, gdy muszą.

Z poglądem takim można polemizować. Nie zawsze groźba utraty premii jest wystarczającym hamulcem do bezpodstawnego wyłudzenia zwolnień. Stanowi bowiem tylko niewielką część poborów. Ale nie to jest najistotniejsze.

Wydaje mi się, że nie ma w zakładzie organizacji, która popierałaby osoby uchylające się od pracy. Dlatego nawet w opinii związkowców było to podkreślone. Nowe zasady działania przedsiębiorstw zmuszają do posunięć dyscyplinujących załogę i każdy, kto myśli o zakładzie i jego przyszłości zgodzi się na pewno na rozwiązanie umowy o pracę z nadużywającymi zwolnień. Jednak w podejmowaniu takich decyzji trzeba rozpatrywać każdy przypadek oddzielnie i nie przekreślać z góry nikogo. Każde uproszczenie może być krzywdzące, a w sprawach dotyczących ludzi ta prawda jest szczególnie aktualna.

M. SZCZYPIORSKI

Premia za eksport

Będzie nowy regulamin

NIESPEŁNA DWA LATA obowiązywał w zakładzie ostatni regulamin, określający zasady nagradzania za eksport wyrobów. Wprowadzony zarządzeniem dyrektora ZKiMR z 19 sierpnia 1986 roku, a obowiązujący z datą wsteczną od 1 stycznia, uznany został za nieodpowiedni wobec stawianych mu wymogów. Po prostu okazało się, że znowu pojawiła się pewna grupa niezadowolonych z jego ustaleń. W połowie listopada ubiegłego roku powołano więc specjalny zespół, któremu powierzono opracowanie nowego regulaminu.

Żywot zakładowych regulaminów jest niezwykle dziwny a zarazem interesujący. Regulamin nagradzania za eksport wyrobów nie jest niczym szczególnym. Zmieniane są one, moim zdaniem, zbyt często, a jeszcze częściej uzupełniane różnego rodzaju aneksami. Pierwszy regulamin, dotyczący nagród za wyniki eksportowe przedsiębiorstwa, jaki udało mi się odnaleźć, pochodzi z grudnia 1980 r. i obowiązywał zaledwie... miesiąc. Już w styczniu następnego roku wprowadzony został nowy, znacznie różniący się od poprzedniego. Różnica polegała głównie na tym, że pierwszy zakładał różny udział poszczególnych pionów w nagrodach z tytułu eksportu, drugi natomiast określał te profity w zależności od rangi zajmowanego stanowiska. W obu przypadkach wychodzono z założenia, że nie ma w przedsiębiorstwie pracowników, którzy swoją pracą nie wpływaliby w mniejszym lub większym stopniu na wyniki eksportu.

Dzisiaj, z perspektywy kilku lat, nietrudno dowieść, że regulamin lepszy, aczkolwiek także niedoskonały, zastąpiony został gorszym. Zrodzony prawdopodobnie na fali silnych w owym czasie tendencji egalitarystycznych, w praktyce doprowadził jednak do całkowitego ich zaprzeczenia. Mechaniczne uzależnianie wysokości nagrody od zajmowanego stanowiska bez względu na rzeczywisty udział w wygospodarowaniu funduszu na nagrody niewiele miało wspólnego z tą ideą. Regulamin ten przetrwał jednak do końca 1985 r. Opracowany w 1986 r. kolejny powrócił do zarzuconej wcześniej idei różnego udziału poszczególnych grup pracowniczych w produkcji przeznaczonej na eksport i w związku z tym zróżnicowaniem partycypowania w wygospodarowanym w ten sposób funduszu.

Słuszna skądinąd idea i tym razem nie znalazła pełnego odzwierciedlenia w praktyce. Nie znam, oczywiście, na tyle struktury zakładowego eksportu, żeby jednoznacznie wypowiadać się na temat, czy regulamin ów w pełni ją uwzględniał. Mam jednak wątpliwości, zwłaszcza gdy chodzi o określenie w miarę precyzyjnego udziału poszczególnych komórek organizacyjnych w eksporcie i nagrodach z tego tytułu. Wydaje mi się, że twórcom regulaminu zabrakło konsekwencji, gdyż udziału pewnych działów i wydziałów w eksporcie można co najwyżej domyślać się. Przyczyny tej niekonsekwencji to brak właściwego rozeznania w problemach zakładowego eksportu przez ludzi, którzy brali udział w tworzeniu regulaminu, bądź też brak pełnego obiektywizmu z ich strony. Osobiście skłonny jestem przyznać więcej racji tym, którzy główną przyczynę wszelkich regulaminowych nieprawidłowości, a niekiedy wręcz absurdów, upatrują w nieumiejętności wyzwolenia się ich twórców z utrwalonych i obowiązujących od lat w zakładzie schematów myślowych i układów. Niebagatelną rolę odgrywają przy tym różnego rodzaju grupy nacisku. Każda chciałaby przeforsować regulamin w najkorzystniejszym dla niej kształcie. Stąd trudność w oddzieleniu rzeczywistych zasług w eksporcie od domniemanych. Mimo wszystko nie zwalnia to jednak ludzi tworzących regulamin od dążenia do zadośćuczynienia tej zasadzie.

Nie chciałbym, oczywiście, całej winy za niedoskonałości tego i innych regulaminów zwalać na ich twórców. Dlaczego wszelkie zastrzeżenia wnoszone są dopiero wówczas, gdy ten czy ów nie znajdzie swojego nazwiska na świeżo wywieszonej liście, albo stwierdzi, że dostał znacznie mniej, niż ktoś inny? Dlaczego nie jest wykorzystywana szansa, jaką daje możliwość wcześniejszego konsultowania projektów regulaminów przez organizacje działające w zakładzie? Rzadko która z nich podchodzi do zagadnienia z całą powagą i odpowiedzialnością.

Najbardziej wymownym przykładem na potwierdzenie tych słów jest przebieg konsultacji nad projektami regulaminów wykorzystania zakładowych funduszów socjalnego i mieszkaniowego. Ich twórcy aż do kwietnia ub. roku czekali na uwagi lub wnioski. Dostali je od tych organizacji, do których zwrócili się bezpośrednio, dopiero na początku grudnia. Konkretne propozycje zmian w obu projektach zgłosiły Komitet Zakładowy PZPR i Rada Pracownicza, milczał natomiast związek zawodowy, najbardziej predystynowany do wypowiadania się w najbardziej istotnych interesach [illegible]

W chwili, gdy piszę ten tekst, nie ma jeszcze nowego regulaminu. Nie wiem więc, jakie zmiany wprowadzi się w nim w stosunku do wcześniej obowiązującego. Mam jednak nadzieję, że twórcy postarają się o przejrzyste kryteria, określające udział poszczególnych grup pracowniczych w zakładowym eksporcie, od którego zależeć będzie wysokość nagród. Przypuszczam, że w ten sposób wyeliminuje się przypadki, kiedy to pracownicy, których udział w eksporcie wydawał się bezsporny, mogli otrzymać nagrodę raz na parę lat, w przeciwieństwie do osób o wątpliwym związku z eksportem, ale otrzymujących je, i to dość wysokie, co roku.

M. LENKIEWICZ

Z obrad Rady Pracowniczej

Nadmierne zapasy niepokoją

WSTĘPNE PODSUMOWANIE wyników ekonomicznych zakładu było głównym tematem ostatniego w ubiegłym roku posiedzenia Rady Pracowniczej. Jak stwierdził zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR, sytuacja przedsiębiorstwa nie jest zła. Prawdopodobnie nie osiągnie ono przewidywanych w planie wyników, ale nie wpłynie to w zasadniczy sposób na zysk. Na wysokim poziomie utrzymują się koszty. Po półrocznych obliczeniach okazało się, że ich poziom został znacznie przekroczony. Jednak w ostatnich miesiącach ubiegłego roku, dzięki podjętym działaniom, udało się je obniżyć. Mimo to będą prawdopodobnie wyższe o 1 procent od założonych i wyniosą około 85 procent wartości sprzedaży.

Osiągnięty powinien być zysk do podziału. Choć nie wynika to z wykonania planu, ale dzięki mniejszemu podatkowi od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń oraz naliczonej za ubiegły rok ulgi, planowany zysk do podziału zostanie przekroczony o kilka milionów złotych. Powinno to umożliwić wypłacenie nagrody z zysku w wysokości 100%.

Niepokoi natomiast wysoki stan zapasów materiałowych. Sięga on około 540 mln zł, co oznacza przekroczenie planowanych o blisko 40%. Znaczna ich część — około 300 mln zł — jest wynikiem wzrostu cen urzędowych na materiały hutnicze. Pozostałe czynniki to rzeczywiste przekroczenie zapasów materiałowych o około 80 mln zł, robót w toku o prawie 1,5 mln oraz stanu wyrobów gotowych o ok. 19 mln zł. Ten ostatni czynnik spowodowany jest nierytmicznością sprzedaży. W pierwszej dekadzie miesiąca jej wartość wynosi zaledwie od 15 do 20% miesięcznego planu. Np. do 10 listopada sprzedano wyroby o wartości 131 mln zł, a całkowita sprzedaż w tym miesiącu wyniosła 678 mln zł. Taka sytuacja powoduje wydłużenie cyklu rozliczeniowego do około 40 dni. W rezultacie cykl spłaty zobowiązań ZKiMR wydłużył się do miesiąca. Taki długi okres oceniany jest jako krańcowa granica wypłacalności przedsiębiorstwa.

Dodać należy, że zapasy wartości ponad 100 mln zł nie wykazują „ruchu". W planie przyjętym przez bank wielkość ta ograniczona została do 18 mln. Aby temu zaradzić, postanowiono ograniczyć dostawy stali i jak najszybciej zagospodarować zbędne zapasy. Bardziej równomiernie ma być rozłożona sprzedaż wyrobów w ciągu miesiąca.

Rada oddaliła apel warszawskiego przedsiębiorstwa „Mostostal" o przystąpienie do samorządowego porozumienia pomocy szkole. ZKiMR stale pomagają szkołom z miasta i okolic. Dlatego wstąpienie do tej organizacji uznano za niecelowe.

Przychylnie ustosunkowano się do wniosku o sprzedaż młota MS-200. Jeden z młotów tego typu został już sprzedany, a z trzech pozostałych tylko jeden jest obecnie eksploatowany. Dwa pozostałe stoją. Poza tym urządzenia te są dziś już znacznie mniej przydatne, a w niedalekiej przyszłości zostaną całkowicie wycofane. (k)

Nowy regulamin specjalizacji technicznej

W PRZYJĘTM TRZY LATA TEMU porozumieniu płacowym przewidywano możliwość przyznawania wyższych grup zaszeregowania pracownikom inżynieryjno-technicznym za I i II stopień specjalizacji zakładowej. Dotychczas jednak przyznawano je niejako automatycznie. Wszyscy pracownicy, posiadający wyższe wykształcenie i odpowiedni staż pracy w ZKiMR (7 lat, w tym 4 na stanowisku zgodnym z wykształceniem) otrzymywali angaże z przyznanym II stopniem specjalizacji. Oznaczało to zaszeregowanie ich do jednej z grup od 11 do 19. Podobnie było ze specjalistami I stopnia. Wszyscy spełniający wymogi stażowe otrzymywali płace od 7 do 12 grupy Takie rozwiązanie nie było motywujące, ponieważ nie brano pod uwagę prac racjonalizatorskich ani wdrożeniowych. Obecnie sytuacja ta zmieni się. Opracowano bowiem regulamin przyznawania specjalizacji II stopnia, wcześniej natomiast opracowany był już regulamin dotyczący otrzymywania tego tytułu I stopnia.

Podstawowym kryterium ubiegania się o tytuł stanowi okres zatrudnienia w zakładzie. Dla inżynierów wynosi on 7, a dla techników 12 lat pracy, przy czym inżynierowie co najmniej 4 lata, a technicy 9 muszą przepracować na stanowiskach zgodnych z kwalifikacjami. Oznacza to, że aby starać się o tytuł specjalistyczny II stopnia, inżynier mechaniki musi pracować co najmniej 4 lata na stanowisku związanym z mechaniką, a technik elektryk z elektrycznością. Dłuższy staż pracy w ZKiMR wymagany od techników wynika z założenia, że inżynierowie, dzięki wyższemu wykształceniu, mają większą wiedzę teoretyczną, którą technicy mogą uzyskać w praktyce oraz na drodze samokształcenia. Dlatego wymaga się, aby przepracowali oni o 5 lat więcej w zakładzie i na stanowiskach zgodnych z uzyskanymi kwalifikacjami.

Od obu wymagany jest twórczy udział w upowszechnianiu postępu technicznego w przedsiębiorstwie. Świadczyć mogą o tym projekty i wnioski racjonalizatorskie wdrażane w zakładzie. Innym kryterium jest twórczy udział w nowych wdrożeniach, czyli wspieranie poczynań własnych i kolegów we wprowadzaniu nowych rozwiązań oraz przeszczepianie na zakładowy grunt osiągnięć innych. Może to być wprowadzanie nowych technologii, opracowań, czy praca przy nowych uruchomieniach.

W regulaminie przyjęto jako próg składanie corocznie co najmniej dwóch rozwiązań racjonalizatorskich. Zastrzeżono jednak, że muszą to być opracowania o istotnym znaczeniu dla postępu technicznego w zakładzie. Nie chodzi przy tym tylko o oszczędności, jakie zakład w ten sposób może wypracować, gdyż to kryterium jest niewymierne, np. w przypadku rozwiązań dotyczących poprawy warunków pracy i jej bezpieczeństwa.

Ostatnim z przyjętych wymagań jest stałe podnoszenie swoich kwalifikacji. Pracownicy ubiegający się o ten tytuł muszą na bieżąco śledzić postęp techniczny i to nie tylko w kraju, uczestniczyć w szkoleniach, kursach czy instruktażach, dotyczących ich kwalifikacji.

Opracowany przez zakładowe koło Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich regulamin przewiduje następujący tryb uzyskiwania tego tytułu. Ubiegający się musi wypełnić stosowny formularz, w którym poza danymi personalnymi, zawarte są oświadczenia o nauce i czasie zatrudnienia oraz najważniejsze opracowania jego autorstwa. Z tym dokumentem zgłasza się do bezpośredniego zwierzchnika. Ten z kolei ma zaopiniować przedstawiony mu wniosek i przekazać do Zakładowego Koła SIMP. Czyni to bez względu na to, czy zaopiniował go pozytywnie, czy też negatywnie.

Zarząd SIMP rozpatruje wniosek, powołując specjalistów z dziedziny, jaką reprezentuje wnioskodawca. Chodzi tu przede wszystkim o dokonanie właściwej oceny projektów i wniosków racjonalizatorskich pod względem ich nowatorstwa i znaczenia, a jest to jeden z wymogów uzyskania tytułu specjalisty. Powoływanie specjalistów jest jeszcze bardziej uzasadnione, gdy o specjalizację II stopnia stara się osoba o specjalności niemechanicznej — np. elektryk, ekonomista czy elektronik. Może zajść wówczas konieczność powołania specjalisty z danej dziedziny spoza zakładu.

Zadaniem SIMP jest wyłącznie zaopiniowanie wniosku pracownika i przekazanie go dyrektorowi przedsiębiorstwa. Dopiero on podejmuje ostateczną decyzję o przyznaniu tytułu zakładowego specjalisty II stopnia. Podstawą takiej decyzji są informacje zawarte we wniosku oraz opinie przełożonego i organizacji technicznej, poparte stwierdzeniami ekspertów.

(mis)

Waga kolejowa już gotowa

— Tak wyglądała waga kolejowa jeszcze kilka tygodni temu. Dziś z urządzenia tego można już korzystać

Fot. F. Kopeć

Blisko półtora roku trwały prace budowlano-montażowe przy ważnej dla przedsiębiorstwa inwestycji — wadze kolejowej. Wykopy rozpoczęto w sierpniu 1986 roku. Było to niezwykle trudne zadanie przede wszystkim ze względu na charakter terenu i specyficzne wymagania konstrukcyjne. Podmokły grunt wymagał osuszenia i stabilizacji. Konieczne było więc wykonanie instalacji odwadniającej. Gdy przystąpiono do wykonywania skomplikowanych szalunków w 3,5-metrowej głębokości wykopie, roboty trzeba było przerwać ze względu na silne mrozy. Wznowiono je w maju ubiegłego roku.

Już we wrześniu specjalistyczna firma z Częstochowy mogła przystąpić do montażu wagi, z czym uporała się w ciągu niespełna tygodnia. W międzyczasie przystąpiono do wznoszenia budynku wagowego. Torowisko łączące wagę z najbliższym rozjazdem oraz magazynem farb i paliw wykonali specjaliści z Jawora.

W drugiej połowie grudnia ubiegłego roku odbyło się w obecności przedstawiciela Urzędu Miar i Wag z Legnicy tzw. tarowanie wagi, będące podstawowym warunkiem dopuszczenia jej do eksploatacji.

Waga umożliwia ważenie ładunków nawet 60-tonowych, a więc wagonów o największej ładowności. Wszystkie dostawy materiałów z hut będą od tej pory dokładnie ważone. Dotychczas, z braku takiej możliwości, przedsiębiorstwo zmuszone było zawsze wierzyć informacjom dostawców.

(m)

w obiektywie

Fot. F. Kopeć

Księgowość

nasze sygnały

Przedsiębiorczość

INICJATYWA, przedsiębiorczość, zaradność — to najczęściej używane słowa-klucze, odzwierciedlające istotę drugiego etapu reformy gospodarczej. Mówi się wszędzie, że bez wyzwolenia społecznej inicjatywy i przedsiębiorczości nie uda się zrealizować ambitnych planów reformatorskich w polskiej gospodarce. I jest w tych stwierdzeniach wiele racji.

Przez wiele minionych lat pracownicza inicjatywa i przedsiębiorczość zdominowane były szeregiem nakazów i zakazów. Każdy pracownik, od robotnika poczynając, a na dyrektorze firmy kończąc, miał ściśle określone ramy działania. Wiedział dokładnie, co mu wolno, a czego uczynić nie może. Przekroczenie tych ram odbierane było najczęściej przez wyższych rangą jako wchodzenie w ich kompetencje i z reguły oceniane przez nich negatywnie. Nie służyło to rozwojowi ludzkiej inicjatywy.

Wszelkie innowacyjne działania musiały zawsze uzyskiwać pozytywną opinię i akceptację przełożonych. Robotnik nic nie mógł zmienić w swojej pracy bez zgody mistrza, ten z kolei bez zgody kierownika, którego rozliczał za wolnomyślicielstwo dyrektor, zmuszony do liczenia się z opinią szefa swojego zjednoczenia i ministra. W skrajnych sytuacjach dchodziło nawet do tego, że inicjatywa stawała się czynnikiem destrukcyjnym, wyraźnie przeszkadzającym w pracy przełożonych wszystkich szczebli, zagrażającym ich autorytetowi. Sytuacja taka musiała doprowadzić do wytworzenia się mechanicznego, prawie bezmyślnego stosunku do zawodowych obowiązków. robić tylko to, co do każdego należy, a ściślej to, czego wymaga przełożony i nic więcej, stało się dewizą gwarantującą spokój i bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Do refleksji na ten temat skłoniła mnie niedawna rozmowa z zastępcą dyrektora ds. inwestycyjnych MARIANEM BORUNIEM. Przedstawiony przez niego przykład znakomicie ilustrował, moim zdaniem, ów mechanizm, zniechęcający do przejawiania jakiejkolwiek inicjatywy. Pracownicy pionu inwestycyjnego, pracujący przy zagospodarowywaniu terenu wokół domków „bungalow" nie wykazali, niestety, własnej inicjatywy. Wykonali betonową alejkę ściśle według przedstawionego im planu. Cóż z tego, że można było wybetonować jeszcze parę metrów chodnika, umożliwiającego normalne, a nie po błocie, przejście do ul. Bystry-Bykowskiego? Oczywiście, można było to zrobić, ale po co? Przecież wykonali swoje zadanie tak, jak trzeba, a za myślenie biorą pieniądze inni.

Nie jest ponadto wykluczone, że w ich rozumowaniu jakieś znaczenie, oprócz ślepego posłuszeństwa, odegrała obawa przed poczytaniem innego postępowania jako niezgodnego z nałożonymi na nich obowiązkami. Mógłby przecież, przynajmniej teoretycznie, znaleźć się ktoś, kto uznałby ich inicjatywę jako przekroczenie przysługujących im uprawnień. I co wtedy? Bezpieczniej więc było zrobić „od-do" i nic poza tym. Brakujące parę metrów chodnika, zgodnie zresztą z logiką, zostało wykonane, ale konieczne było dodatkowe polecenie przełożonego.

Przedstawiony wyżej przykład jest ponadto znakomitą ilustracją czekających w najbliższym czasie trudności na drodze do wyzwolenia drzemiącej w ludziach energii, ich pomysłowości i przedsiębiorczości. Nie jest to bowiem sprawa tak prosta, jak się niektórym wydaje. Tu nie wystarczy zmienić niekorzystne dotychczas przepisy. Potrzebne są głębokie zmiany w świadomości podwładnych i przełożonych wszystkich szczebli.

M. LENKIEWICZ

Po jesiennej rundzie w III lidze

Poziom wciąż spada

DZIESIĄTE MIEJSCE w tabeli z 11 punktami i ujemnym bilansem bramkowym 19—21 to dorobek piłkarzy Kuźni na półmetku trzecioligowych rozgrywek. W porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego sezonu jest on znacznie skromniejszy. Przed rokiem Kuźnia — występująca wówczas w roli beniaminka — miała na swoim koncie aż 16 punktów. Taka jest wymowa suchych liczb, chociaż z drugiej strony wiadomo, że nie mówią one wszystkiego. Fakt jednak pozostaje faktem. Zarówno wyniki osiągnięte jesienią, jak też prezentowany sposób gry wyraźnie dowodzą, że w drużynie nastąpił regres.

Przyczyny gorszej niż w poprzednim sezonie postawy Kuźni nie są chyba aż tak złożone, jak się niektórym wydaje. Moim zdaniem zadecydowały o tym dwa zasadnicze czynniki. W pierwszej kolejności sytuacja kadrowa drużyny, szczególnie w chwili startu do rozgrywek oraz towarzysząca jej nieodłącznie specyficzna sytuacja psychologiczna wśród zawodników.

Przygotowania do rozgrywek przebiegały bez zakłóceń. Wyniki sprawdzianów z drużynami górnośląskimi podczas zgrupowania oraz po powrocie do Jawora upoważniały do optymizmu. Nieźle przyjęli się w drużynie dwaj młodzi zawodnicy Z. KOZŁOWSKI i I. SKULSKI. Skład, w jakim Kuźnia miała przystąpić do mistrzowskich spotkań wydawał się wykrystalizowany. Jednak na kilka dni przed pierwszym meczem długo przygotowywana przez trenerów koncepcja gry została zburzona. Nowy przepis nakazał wprowadzenie trzeciego zawodnika do 21 lat, a na domiar złego liczne kontuzje wyeliminowały z gry czołowych do niedawna piłkarzy.

Pierwsze mecze rozgrywała więc jaworska drużyna w mocno eksperymentalnym składzie, a jej gra bardziej przypominała improwizację, niż przemyślane działanie. Na dodatek zderzenie z ligową rzeczywistością okazało się ponad siły niektórych młodych zawodników. Ich piłkarskie kwalifikacje były niewystarczające w stosunku do wymagań stawianych w tej klasie. Z mocy obowiązujących przepisów, nie przygotowani do gry w III lidze, stali się podstawowymi zawodnikami w drużynie. Ambicją nie da się zastąpić w pełni zasadniczych elementów piłkarskiego wyszkolenia. Luki w składzie jaworskiej drużyny dość skutecznie wykorzystywali przeciwnicy, z reguły nie przewyższający jej klasą, ale dysponujący bardziej wyrównanym składem.

Nieudany początek rozgrywek, a zwłaszcza słaba postawa młodych zawodników, doprowadziły do powstania w drużynie — szczególnie wśród starszej jej części — specyficznej sytuacji psychologicznej, o której wspomniałem na wstępie. Drużyną zawładnął kompleks niemożności osiągania w takim składzie wyników odpowiadających jej aspiracjom oraz oczekiwaniom kibiców i działaczy. W przekonaniu tym utwierdził ją zwłaszcza mecz z I-ligowym Górnikiem Wałbrzych, wygrany 3:2 głównie dzięki doskonałej postawie bardziej doświadczonych zawodników. Kompleks ten doprowadził do osłabienia motywacji i psychicznego załamania. Pierwszy z tych elementów uwidocznił się zwłaszcza w chwili, kiedy młodzi zawodnicy zaczęli grać coraz lepiej. Wówczas dla odmiany coraz częściej poczęli zawodzić zawodnicy o sporym doświadczeniu. Wyniki kolejnych meczów, a przede wszystkim postawa niektórych zawodników, nie pozwalają stwierdzić jednoznacznie, czy kompleks ten został przełamany, czy też trwa nadal. Wierzę jednak, że w rundzie rewanżowej drużyna wyzwoli się z niesłusznego przekonania, że w obecnym składzie, bądź co bądź z coraz lepiej grającymi młodymi piłkarzami, nie będzie mogła osiągnąć wyników satysfakcjonujących jaworskich kibiców. Czas powinien pracować na korzyść drużyny.

Przebieg rozgrywek ubiegłorocznej jesieni potwierdził zauważalny spadek poziomu w porównaniu z poprzednim sezonem. Zdecydowana większość drużyn grała znacznie słabiej niż rok temu. Przyczyn tego było z pewnością wiele, ale zasadnicza to obowiązkowe wprowadzenie do gry jeszcze jednego zawodnika do 21 lat. Rozwinięcie tego tematu wymaga jednak odrębnego potraktowania.

M. LENKIEWICZ

Odwet

Choć raz stojący przed kasą pracownicy nie wspierali się o ścianę. Dotychczas przychodzący po pieniądze wcierali w nią smar i brud ze swoich ubrań roboczych. Remont korytarzy i zbicie tynku zmieniło na krótko sytuację. Tym razem oparcie się o ścianę pozostawiało biały ślad na ubraniu. Można to uznać za swoisty odwet martwej ściany na tych, którzy przedtem ją brudzili.

Groźba

Przeciągi w wydziałach dają się we znaki wszystkim pracownikom. Trudno więc dziwić się, że do niedawna na drzwiach i bramach wieszano lub wypisywano kredą prośby o ich zamykanie. Potem pojawiły się zdania rozkazujące — „zamykać drzwi". Nie na tym jednak koniec. Oto na jednej z bram kuźni pojawiła się groźba. Zdenerwowany pracownik napisał „Zamykać, bo zastawię". Czy odniesie skutek?

Zmarnowane okazje

Wszyscy chcemy dużo zarabiać. Wielu patrzy więc z zazdrością na otrzymujących wyższe od nich wynagrodzenie. Nie biorą jednak pod uwagę większego nakładu pracy lepiej zarabiających. Panuje przekonanie, że każdy podjąłby się takiej pracy w zamian za odpowiednią płacę.

Tak jednak nie jest. Przekonali się o tym pracownicy jednego z wydziałów. Zazdrościli zarobków koledze, który pracował dwakroć więcej od nich. Gdy poszedł na zwolnienie — zabrakło chętnych, by go zastąpić. Robili to na zmianę. Z ulgą powitali jego powrót, marnując okazję na lepszy zarobek.

Niepotrzebne rękawice

Często słyszy się głosy o zbyt długich okresach użytkowania odzieży ochronnej. Pracownicy skarżą się też na brak podstawowych asortymentów, np. rękawic ochronnych. Czy jednak potwierdzają to codzienne spostrzeżenia?

W wielu miejscach, najczęściej w pojemnikach z odkuwkami lub częściami maszyn, można zobaczyć niepotrzebne nikomu rękawice. Widać, że były używane, nie zostały jednak zniszczone. Ktoś o nich po prostu zapomniał. Teraz pewnie ma już nowe.

„Profilaktyka" w śmietniku

Chodzi o powszechnie używaną nazwę posiłków profilaktycznych, które spożywają pracownicy. 16 grudnia w koszu na śmieci, stojącym obok wejścia do matrycowni, można było zobaczyć kawałki salcesonu i kromki chleba. Jak widać, komuś nie przypadły do gustu. Po co więc brał je ze stołówki?

Rys. Sł. Kozłowski

Mikołajowy turniej trampkarzy

W dniach 5—6 grudnia ub.r. odbył się w Legnicy halowy turniej piłkarski o puchar prezesa Wojewódzkiej Federacji Sportu, zorganizowany przez Okręgowy Związek Piłki Nożnej w Legnicy oraz Zakład Budowy Kopalń w Lubinie. Wzięło w nim udział 16 dziesięcioosobowych zespołów, złożonych z zawodników urodzonych w 1974 r. i młodszych. Wystąpiły także dwie drużyny Kuźni Jawor.

Eliminacje odbywały się w 4 grupach systemem każdy z każdym. Po dwa najlepsze zespoły z każdej grupy uzyskały awans do dalszych gier. Bardzo dobrze spisali się w turnieju młodzi piłkarze Kuźni, którzy uplasowali się na 2 miejscu, ulegając w finale Chrobremu Głogów dopiero po rzutach karnych. W normalnym bowiem czasie mecz o 1 lokatę zakończył się wynikiem bezbramkowym. Trzecie miejsce zajęli trampkarze Zagłębia Lubin, a 4 Prochowiczanki.

W drodze do finału jaworska drużyna wygrała wszystkie mecze. W swojej grupie eliminacyjnej pokonała kolejno Stal I Chocianów 2:0 (bramki: A. Haczkiewicz), Miedź II Legnica 3:0 (znowu dwa gole A. Haczkiewicza i jeden N. Jaworskiego) oraz Konfeks Legnica 3:1 (ponownie dwa gole A. Haczkiewicza i jeden S. Pastuły). W ćwierćfinale wyeliminowała drużynę Chrobrego II, wygrywając 3:0 (A. Haczkiewicz, J. Kowalski i P. Gruda), a w półfinale wysoko, bo aż 4:0, pokonała Prochowiczankę (gole: N. Jaworski — 2 oraz A. Haczkiewicz i P. Gruda po 1).

W ostatnim meczu zabrakło jednak trampkarzom Kuźni przysłowiowego łuta szczęścia. W strzelaniu rzutów karnych skuteczniejsi okazali się ich rówieśnicy z Głogowa i im przypadł w udziale puchar prezesa WFS w Legnicy.

Drugie miejsce w tym dość silnie obsadzonym turnieju jest i tak sporym sukcesem młodych piłkarzy Kuźni. Na tle swoich rówieśników z innych klubów zaprezentowali się bardzo korzystnie. Grali niezwykle skutecznie. Strzelili rywalom aż 15 goli (zwycięzca tylko 8), tracąc zaledwie jednego. Najlepszym strzelcem został A. HACZKIEWICZ — zdobywca 8 bramek, reprezentant województwa legnickiego w rozgrywkach o puchar W. Kuchara. Oprócz niego w drużynie występowali: A. SYKAŁA, N. JAWORSKI, A. KOTEWICZ, J. KOWALSKI, S. PASTUŁA, P. GRUDA i J. MOCZEK.

(m)

Rys. J. Grochot

Szyfrogram

Litery odgadniętych wyrazów należy wpisać w miejsce cyfr, a następnie przenieść je do odpowiednich pól diagramu i rzędami poziomymi odczytać rozwiązanie — przysłowie ludowe.

— „Kuzynka...", tytułowa bohaterka powieści H. Balzaca: 1—32—13—15—29—36;
— przyjmuje życzenia 30.I lub 24.II: 31—17—7—2—24—23;
— winylobenzen: 20—26—6—18—33—5;
— gruba igła: 25—8—22—4—9—27;
— erudycja, uczoność: 11—35—3—28—21—30;
— znak Zodiaku: 16—10—19—34—12—14.

R. Ł.

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF" rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Zbigniewa Pitera „Przeminęło z filmem" — wspomnienia krytyka filmowego, poświęcone dziejom kina rodzimego i wybitnym postaciom światowego filmu oraz Tadeusza Piotrowskiego „W lodowym świecie Trolli" — opowieści o zwycięskich wyprawach polskich alpinistów w górach Norwegii.

ROZWIĄZANIE z numeru 21 „PF": p o z i o m o — Łuków, kośba, Naruszewicz, agora, awans, klips, łazik, Biedermeier, armia, Anawa; p i o n o w o — łania, karbolineum, wyspa, kreda, ślimacznica, ANZUS, kobra, sieja, Łomża, karma.

NAGRODY wylosowali: książkę Olgierda Budrewicza „Metropolie" — JAN KONIECZNY z M-1 oraz książkę K. I. Gałczyńskiego „Listy z fiołkiem" — KAZIMIERZ GAŁUSZKA — również z M-1.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	32	33	34	35	36

Przywileje

WYDAJE SIĘ, że wiele poczynań w polityce, tak na wysokim szczeblu, jak i niższym, także zakładowym, skierowanych jest przeciwko człowiekowi. Wielu pamięta dawne regulacje cen, to znaczy ich podwyżkę na jedne artykuły, a obniżkę na inne. Teoretycznie zawsze wychodziło, że przynoszą one korzyść społeczeństwu, powszechne odczucia były jednak inne. Teraz mówi się już, że zapowiadane zmiany cen nie przyniosą korzyści, a wręcz odwrotnie, obniżenie na jakiś czas stopy życiowej.

Od kilku lat wspomniane podwyżki uzasadnia się koniecznością zlikwidowania dotacji do produkcji wielu artykułów, ale ich kresu jakoś nie widać. Przedsiębiorstwa muszą być samofinansujące. Nie słyszałem jednak o likwidacji dotacji do rodzin, które także powinny być samowystarczalne. A przecież wiele z nich jest dotowanych, bądź przez krewnych w kraju, bądź za granicą. Także przez państwo w formie różnych przywilejów.

Właśnie był okres w niedawnej naszej historii, zwłaszcza w latach siedemdziesiątych, kiedy takie przywileje dość masowo przyznawano różnym zawodom, oczywiście nie wszystkim. Jeśli jedna grupa otrzymała tzw. kartę, natychmiast odzywali się przedstawiciele innych środowisk. Skóra cierpła mi na plecach, gdy dowiadywałem się o nowo nadawanych przywilejach. Ba, owe karty zawierały nawet postanowienia, że po tylu a tylu latach pracy w danym zawodzie należy się określone odznaczenie państwowe. Nic więc dziwnego, że niebawem zaczęło brakować środków finansowych i materialnych, a także szlachetnego kruszcu — na szczęście tylko na posrebrzanie i pozłacanie — na realizację coraz to nowych przywilejów.

Z konieczności weszliśmy w okres nieśmiałych prób wycofywania się z owych dodatkowych uprawnień. Ponieważ wycofywanie się wprost nie wchodziło w rachubę, zaczęto obniżać także przywileje uświęcone wiekową tradycją. Błędem było, moim zdaniem zmniejszenie dodatków stażowych i nagród jubileuszowych do wręcz symbolicznej wysokości, bo obniżało to i tak nadwątloną więź załóg z zakładami pracy. Teraz wręcz nie opłaca się wiązać do czasu emerytury z jednym pracodawcą.

Wielowiekową tradycję mają np. deputaty. Kiedyś wydawano je zazwyczaj w naturze, m.in. w majątkach rolnych, potem w PGR-ach i wielu innych zakładach. Do takich należy np. deputat w węglu. Ponieważ świadczenia w naturze traciły z biegiem lat sens, wypłacano je w formie pieniędzy. Właśnie teraz, w okresie szczególnej utraty wartości przez pieniądz, nastąpiły bardzo duże zróżnicowania. Zakłady wypłacają ów ekwiwalent za węgiel wg cen z różnych okresów, ale są też takie, które przeliczają go wg aktualnych stawek. Oczywiście na temat zasadności deputatów, zazwyczaj nie związanych z konkretnymi wynikami pracy, można dyskutować. Skoro jednak związki zawodowe wypowiadają się przeciwko ich likwidacji jedyną rzeczą powinno być nadążanie w przeliczaniu ich ekwiwalentów za szybko zmieniającymi się cenami. Jakoś nie trafia mi do przekonania twierdzenie, że pracodawcy nie stać na takie przedsięwzięcie. Akurat nie tędy powinna prowadzić droga do różnicowania zarobków.

Deputaty można uważać za wyraz równego wynagradzania wszystkich pracowników zakładu, teraz już bardzo nie na czasie. Ale wprowadzanie czynników motywujących do bardziej wydajnej pracy, a ten element powinien właśnie różnicować zarobki, jakoś nie wychodzi. Jakbyśmy bali się „kominów" płacowych z tej okazji. Choć wszyscy są „za", to jednak w istocie rzeczy większość także szeregowej załogi jest przeciwko tym, którzy chcą pokazać, co potrafią. A tylko wydajna praca powinna być głównym przywilejem płacowym.

JAN KOWALSKI

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. 66-88 — 1500 — A3 — K-20