

Nad propozycjami zmian płacowych

# Dodatki, nagrody, premie

W ostatnich dniach sierpnia przedstawione zostały zażądze do zaopiniowania propozycje zmian w dotychczas obowiązującym zakładowym systemie wynagradzania. Dotyczyły sposobu naliczania dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, dodatków za pracę w porze nocnej, w warunkach szkodliwych, dla brygadzystów i kowali prowadzących zespoły kujące oraz premii. Swoje uwagi i propozycje pracownicy mogli składać do połowy września w Dziale Zatrudnienia i Płac. Warto więc owe wnioski szerzej zaprezentować i scharakteryzować. Chciałbym też ustosunkować się do niektórych z nich.

Według nowych propozycji dodatek stażowy wypłacany byłby już po 2 latach pracy i składałby się z dwóch części: pierwszej — za staż pracy w ogóle i drugiej — za staż pracy w ZKiMR. Po 20 i więcej latach pracy jego wysokość wynosiłaby 25%, biorąc za podstawę, w przypadku pracy poza ZKiMR, najniższe wynagrodzenie w gospodarce społecznej, a więc 9000 zł, a za pracę w ZKiMR placę podstawową danego pracownika. Osoba np. z 15-letnim stażem pracy, w tym 10-letnim w ZKiMR, otrzymałaby dodatek obliczony w następujący sposób: 10% od 9000 zł plus 15% od płacy zasadniczej. W przypadku, gdyby ta ostatnia placę wynosiła 25 000 zł, byłoby to łącznie 4650 zł. Gdyby ten sam pracownik przepracował ten okres tylko w ZKiMR, wówczas byłoby to 500% od stawki 25 000 zł, a więc 2000 złotych. Z rachunku wynika, że metoda ta nieznacznie preferuje pracowników z długoletnim stażem w przedsiębiorstwie.

W podobny sposób proponuje się obliczać nagrodę jubileuszową, biorąc jako podstawę za okres przed podjęciem pracy w ZKiMR najniższe wynagrodzenie w gospodarce społecznej, a za pracę w zakładzie (minimum 10 lat) — placę podstawową. Po 10 latach stanowiłaby ona 100% podstawy ustalonej wg powyższego wzoru, po 15 latach — 150%, po 20 latach — 200% i potem co 5 lat wzrastałaby o 100%, aż do 50 lat, za który to okres nagroda jubileuszowa wynosiłaby 800%.

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej proponowano dodatek w wysokości 60% stawki godzinowej, wynikającej z najniższego wynagrodzenia, natomiast dla kowali prowadzących zespoły kujące dodatek w wysokości 50% tej samej podstawy za każdą godzinę kierowania zespołem. Wysokość dodatku dla brygadzystów uzależniona byłaby od liczności zespołu i zakresu wykonywanych przezeń prac. Za kierowanie zespołem do 7 osób proponuje się dodatek w wysokości

20% najniższego wynagrodzenia (1800 zł), od 8 do 10 osób — 25% i powyżej 10 osób — 35%.

Proponuje się wprowadzić 4 grupy szkodliwości warunków pracy oraz zwiększyć wysokość przysługujących w każdej z grup dodatków za godzinę pracy w tych warunkach. W pierwszej byłoby to 6 zł, w drugiej 9 zł, w trzeciej 12, a w czwartej — 15 zł.

Istotną zmianę zaproponowano w zasadach premiowania. Polegałaby ona na połączeniu dotychczasowej nagrody za wyniki ekonomiczne z premią uznaniową i utworzenie jednej premii, powiększonej dodatkowo o 5%. Byłaby ona uzależniona od konkretnych zadań i przepracowanego czasu.

Zaproponowane zmiany spotkały się z dużym zainteresowaniem załogi. We wszystkich wydziałach toczyły się dyskusje, zwłaszcza wokół zasad wypłacania dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej i premii. Pozostałe propozycje nie wzbudziły już takich emocji, choć i tu zdania były podzielone.

Najbardziej istotne znaczenie dla pracowników ma wysokość dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej. Istota wprowadzanych zmian polegać ma przede wszystkim na premiowaniu pracowników o długoletnim stażu w ZKiMR. Wysoki dodatek pełniłby rolę stymulatora fluktuacji kadr, zachęcając młodych pracowników do wiązania się z zakładem na dłużej.

Wydaje się, że obecna propozycja nie uwzględniła w pełni tego celu, gdyż przewiduje dwa zupełnie odmienne kryteria, różniące wysokość dodatku za staż. Z jego istoty wynika, że jedyne kryterium mogą stanowić tylko przepracowane lata. Taka możliwość zaistnieje wówczas, gdy wszystkich pracowników obowiązywać będzie wspólna podstawa jego wymiaru. Należałoby zrezygnować z indywidualnej płacy zasadniczej jako podstawy wymiaru przy ustalaniu wysokości dodatku, a zastosować np. średnie wynagrodzenie w przedsiębior-

stwie z roku poprzedniego. Uzalednianie wysokości dodatku stażowego od płacy zasadniczej niejednokrotnie doprowadzi do sytuacji, w których pracownicy z krótszym stażem będą otrzymywali wyższy dodatek za pracę w ZKiMR. Pracownik z 30-letnim stażem w ZKiMR, posiadający placę zasadniczą np. 30 000 zł, otrzyma dodatek w kwocie 7500 zł, natomiast ze stażem o połowę krótszym, ale z placą zasadniczą 50 000 zł, będzie dostawał aż 10 tysięcy złotych. Coś tu nie jest tak, jak powinno.

Podobne rozwiązanie, choć w tej kwestii spotkałem się z większą rozbieżnością stanowisk, należałoby chyba przyjąć przy ustalaniu wysokości nagrody jubileuszowej. Wydaje mi się bowiem, że jej istota zbliżona jest do dodatku stażowego. W obu przypadkach jest to „premia” za przepracowanie określonej liczby lat.

Trzeci z kontrowersyjnych wniosków dotyczy zmian zasad premiowania. Z treści propozycji wynika, że w nowym układzie byłaby to premia przede wszystkim o charakterze zadaniowym, z jednym elementem likwidowanej nagrody za wyniki ekonomiczne, mianowicie uzależniona od efektywnie przepracowanego czasu. Koncepcja wydaje się słuszną, pod warunkiem jednak pełnej konsekwencji w stosowaniu przyjętych zasad. Niebezpieczeństwem jest bowiem spór. Jak rozumiem, z zdaniowego charakteru tej premii wynika, że nie byłaby uzależniona od realizacji zadań przez cały zakład. Wywiązanie się z podstawowych zadań przez pracownika lub grupę, wydział lub zespół wydziałów upoważniałoby do jej wypłacenia. Nie do przyjęcia byłaby wówczas sytuacja, w której konsekwencje niedopełnienia obowiązków w jednej komórce przenoszono byłoby na pozostałą część załogi, a tak, niestety, było do tej pory. Stąd właśnie wynika konieczność precyzyjnego ustalania przyczyn zaistniałych niepowodzeń, a nie ich skutków.

Nie znajdując — moim zdaniem — uzasadnienia sugestii włączenia dotychczasowej nagrody za wyniki ekonomiczne do stawek płacy zasadniczej. Podobny manewr uczyniono nie tak dawno z premią motywacyjną. Spotkało się to z negatywnymi ocenami mistrzów i kierowników, pozbawionych jednego z elementów dyscyplinujących i motywujących.

Termin składania uwag do projektowanych zmian płacowych już minął. Sądzę, że są one teraz wnikliwie analizowane przez ludzi, do których należy ostateczna decyzja w tej sprawie. Swoje stanowisko zajmie też zapewne organizacja związkowa. Czasu do ewentualnego wprowadzenia w życie nowego systemu wynagradzania jest jeszcze sporo. Pośpiech jest tu zupełnie zbędny.

M. LENKIEWICZ



## przeegląd fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze  
Nr 17 (159) Rok XV  
16-30 września 1988 r.

## W ZKiMR nie było strajku

Nie było nawet jego groźby. Trudno bowiem za strajk uznać zebranie pracowników matrycowni podczas przerwy śniadaniowej w celu uzgodnienia i sformułowania wniosków pod adresem dyrekcji przedsiębiorstwa. Przeciągnęła się ona wprawdzie kilkanaście minut ponad czas przeznaczony na śniadanie, ale po uzgodnieniu stanowiska w nurtujących jej zagłych sprawach, wszyscy przystąpili do normalnej pracy. Zdarzenie to miało miejsce 19 sierpnia br.

Pracownicy matrycowni przekazali za pośrednictwem swojego szefa STANISŁAWA TABASZA wnioski dyrektorowi ZKiMR, prosząc jednocześnie o osobiste spotkanie. Doszło do niego 22 sierpnia, chociaż dyrektor MARIAN NAWROCKI przebywał wówczas na zwolnieniu lekarskim. Z przedstawicielami poszczególnych wydziałów matrycowni spotkał się dyrektor oraz jego I zastępca EUGENIUSZ CEZAR i szef produkcji narzędzi S. TABASZ.

W czasie spotkania szczegółowo omówiono wszystkie wnioski zgłoszone przez pracowników oraz określono sposób realizacji niektórych z nich, gdyż przedstawiciele załogi nie we wszystkich sprawach czuli się w pełni kompetentni do podejmowania rozstrzygających decyzji. Główny wniosek dotyczył podniesienia plac zasadniczych o 50%. Dyrektor M. Nawrocki zaproponował podwyższenie plac jedynie pracownikom objętym dniówką współzależną, gdyż pozostali otrzymali znaczne podwyżki w okresie ostatnich 6 miesięcy. Zapowiedział równocześnie możliwość dalszego wzrostu plac pracownikom matrycowni, Działu Głównego Mechanika i Działu Głównego Energetyka po rozliczeniu wyników finansowych przedsiębiorstwa za trzy kwartały.

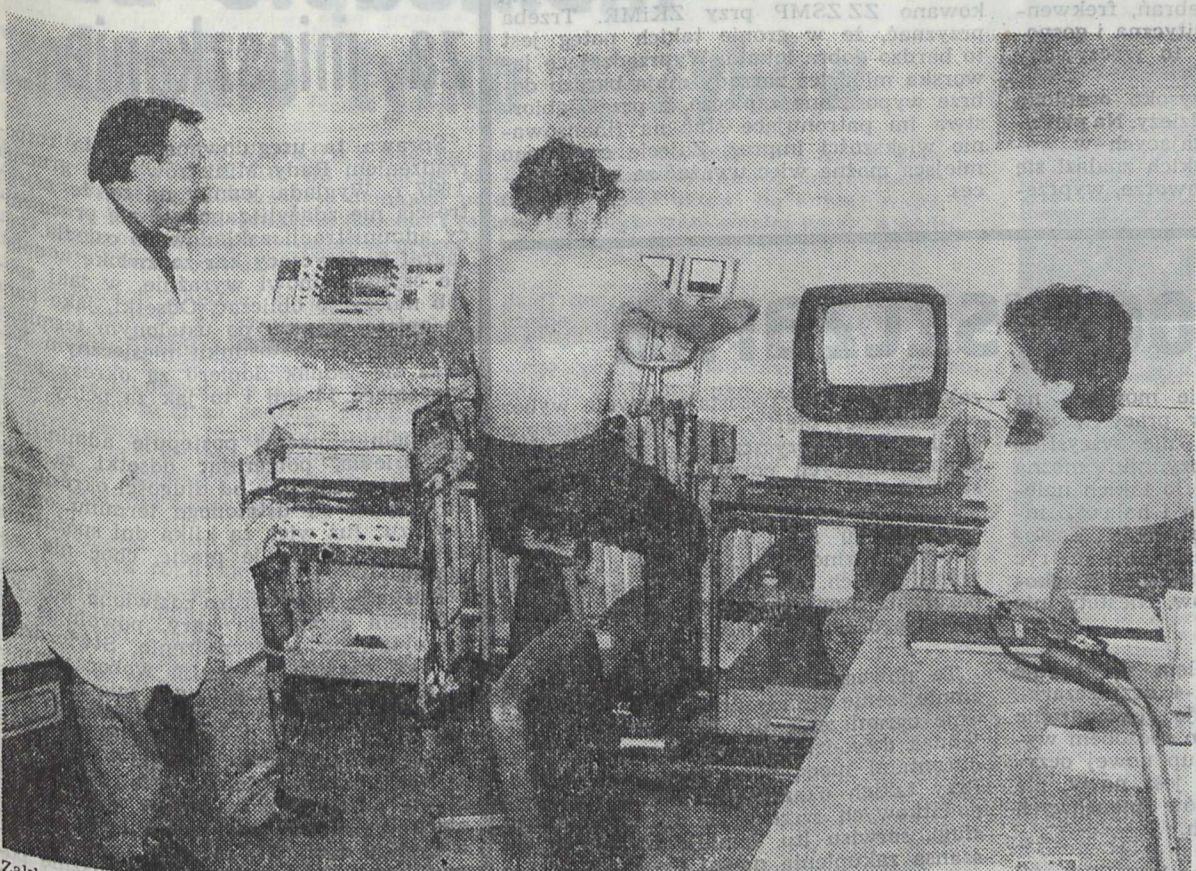
W sprawie wniosku dotyczącego zmian organizacyjnych w matrycowni ustalono, że powinny one mieć kompleksowy i dogłębny charakter. Odnosi się to do całego przedsiębiorstwa. Takie zmiany będą przeprowadzone jeszcze w tym roku. Za słuszne u-

znano wnioski w sprawie podawania do publicznej wiadomości list podziału wszystkich nagród oraz organizowania raz w kwartale zebrań wydziałowych. Podobnie ustosunkowano się do wniosków w sprawach dodatków „szkodliwego” i stażowego, nagród jubileuszowych i nowego regulaminu nagród (premi) i, które już w chwili zgłaszania były w trakcie realizacji w związku z modyfikacją zakładowego systemu wynagradzania.

Uściślenia wymagał wniosek dotyczący nagradzania za oszczędności materiałowe w wyniku wprowadzenia postępu technicznego (zakup piły). Zgodnie z życzeniem pracowników dyrektor podjął decyzję o rozwiązaniu umowy, na podstawie której wypłacane były dotychczas te nagrody.

Wyjaśniono też, że w przedsiębiorstwie od lat obowiązuje i jest stosowana zasada podwyższania wynagrodzenia za wyższe kwalifikacje, jednakże pod warunkiem, że są one wykorzystywane na stanowisku pracy. Jeden z wniosków dotyczył zatwierdzenia dyrektorów na każdą kadencję przez Radę Pracowniczą. Zgodnie z ustawą o samorządzie, co roku ogólne zebranie delegatów załogi ocenia pracę dyrektora zakładu i udziela mu (lub nie) absolutorium.

Ostatni wniosek dotyczył wykozystania nowych hal produkcyjnych. Powstały one — stwierdził M. Nawrocki — głównie w celu poprawy warunków pracy i będą w nich produkowane maszyny rolnicze. (m)



Zakładowe ambulatorium wzbogaciło się kilka miesięcy temu w urządzenie do prób wysiłkowych układu krążenia. Jest to unikalna w województwie aparatura specjalistyczna umożliwiająca wszechstronne badania elektrokardiograficzne. Na zdjęciu urządzenie prezentuje kierownik zakładowej przychodni dr nauk medycznych Wiktor Piotrowski.



# W szkole pierwszy dzwonek

1 września rozpoczął się nowy rok nauki. Uroczysta inauguracja odbyła się także w Zespole Szkół Zawodowych przy Zakładach Kuzienniczych. Przybył na nią główny specjalista ds. pracowniczych ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI oraz przedstawiciele organizacji społeczno-politycznych z A. SAWICKIM, L. NOWAKIEM i C. KUBIAKIEM. Władze oświatowe reprezentował wizytator TADEUSZ CABAN.

O godz. 9 zgromadzeni przed budynkiem szkoły uczniowie, nauczyciele i zaproszeni goście wysłuchali przemówienia ministra edukacji narodowej. Następnie głos zabrała dyrektor szkoły WŁADYSŁAWA ZIELIŃSKA. Podkreśliła ona duże zainteresowanie kierownictwa zakładu działalnością ZSZ.

Zgodnie z tradycją odbyło się też uroczyste przyjęcie uczniów klas pierwszych w skład społeczności szkolnej. Rozpoczynając naukę złożyli ślubowanie. W tym roku w pierwszych klasach Zasadniczej Szkoły Zawodowej i Technikum Mechanicznego podjęto naukę 60 uczniów.

Jak stwierdził Z. Pruszyński, dyrekcja ZKiMR robi wiele, żeby zachęcić absolwentów do podejmowania pracy w przedsiębiorstwie. Jedną z takich zachęt będzie wprowadzenie od 1 stycznia 1989 r. stypendium fundowanego w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia w gospodarce społecznej. Otrzymywać je będą mogli uczniowie od drugich klas po podpisaniu z zakładem odpowiednich umów.

Palącym problemem szkoły jest brak sali gimnastycznej. Rozwiązaniem mogłoby być zaadaptowanie pomieszczenia, w którym obecnie mieści się magazyn inwestycyjny. Wcześniej w tej części budynku warsztatów szkolnych planowano ustawienie agregatów kujących w celu kształcenia kowali. Na przyszłość temu stoją nadal przepisy. Czy w związku z tym pomysł wykorzystania pomieszczenia na salę gimnastyczną doczeka się realizacji?

(m)

# Święto plonów w Gądkowie

Tydzień przed wojewódzkimi obchodami święta plonów odbyły się dożynki w gminie Wądroże Wielkie, współpracującej od kilku lat z ZKiMR. Tym razem gospodarzami rolniczej święta byli członkowie Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w Gądkowie oraz mieszkańcy tej wsi. Choć pogoda nie sprzyjała tradycyjnej zabawie, na boisku licznie zgromadziła się ludność gminy i goście.

Można było podziwiać okazałe egzemplarze uzyskanych przez rolników plodów, kupić wydawnictwa popularizujące wiedzę rolniczą, zrobić zakupy na kiermaszu i potańczyć na ludowej zabawie. Bardzo podobaly się przysiewki zespołu ludowego „Postoliczanki” oraz zaproszonych zespołów folklorystycznych „Wojeziechów” i „Radziechów” z gminy Zagrodno.

Starostami święta plonów byli: JAN GRABOWSKI ze wsi Skala i ŁUCJA PTAK z Gądkowa. W asyście rolników, niosących pięknie upieczone wieńce dożynkowe, przekazali bochen chleba przedstawicielom ZKiMR. W tym roku przedsiębiorstwo reprezentowali: TADEUSZ KUBICIEL z Wydziału K-5, ZBIGNIEW JAWORSKI z K-3 i JÓZEF SADOWSKI z K-2.

I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, gratulując zakończenia zniw, przekazał przedstawicielom władz polityczno-administracyjnych gminy wystosowany przez zakład list gratulacyjny. Podczas uroczystości zabrał głos przewodniczący zakładowej delegacji, I zastępca dyrektora EUGENIUSZ CEZAR. Podkreślił on rolę, jaką spełnia zakład w zaopatrywaniu rolnictwa w maszyny i urządzenia. Przekazał również pracownikom RSP w Gądkowie ufundowany przez przedsiębiorstwo rozdabniacz uniwersalny.

Podczas uroczystości wyróżniającym się rolnikom i pracownikom rolnictwa wręczono odznaczenia. Odznaki otrzymali: „Za Zasługi dla Rozwoju Rolnictwa” — KAZIMIERZ LEKKI, a „Za Zasługi dla Województwa Legnickiego” — MARIAN KULINOWSKI, WŁADYSŁAW PŁYTA i EDWARD WRONA.

Dużo wrażeń dostarczyły przygotowane przez zakładowych modelarzy pokazy modeli latających na uwięzi. Z aplauzem spotkał się również występ działającej przy Klubie Technika orkiestry dętej.

(mis)



Ten punkt gastronomiczny, podobnie jak w Dziale Transportu, był w sierpniu nieczynny. Tasiemcowe kolejki ustawiły się w bufecie przy głównej stołówce. Fot. S. Sobolewski

# W ZKiMR powstało koło ZSL

2 września odbyło się pierwsze zebranie koła Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego w ZKiMR. Uczestniczyli w nim: prezes MK ZSL w Jaworze JÓZEF MAZIARZ, członek WK ZSL w Legnicy JULIAN WILK oraz I zastępca dyrektora ZKiMR EUGENIUSZ CEZAR. Ponadto wśród zaproszonych gości znaleźli się przedstawiciele działających w zakładzie organizacji społeczno-politycznych z I sekretarzem KZ PZPR ADAMEM SAWICKIM.

Koło liczy obecnie 10 członków, a jego prezesem został STANISŁAW SOROKA. Opiekunem z ramienia MK ZSL będzie, obecny także na zebraniu, STANISŁAW JAGŁA.

Otwierający zebranie S. Soroka stwierdził, że jest to raczej spotkanie pracujących w zakładzie członków ZSL z przedstawicielami jego kierownictwa oraz innych organizacji w celu określenia zasad i form przyszłej współpracy. Wszyscy jego

uczestnicy byli zgodni, że fakt oficjalnego pojawienia się w życiu społeczno-politycznym zakładu tej organizacji powinien mieć pozytywny wpływ na jego działalność. „Cieszymy się — powiedział A. Sawicki, — że będziemy mieli partnera i sojusznika w pracy na rzecz zakładu i jego załogi”.

Znaczna część załogi ZKiMR mieszka na wsi. Pracując w zakładzie, którego profil produkcji w znacznej mierze ukierunkowany jest na zaspokajanie potrzeb rolnictwa, mieszkańcy wsi mogą służyć mu cennymi uwagami, właśnie na temat potrzeb rolników indywidualnych. W dyskusji zgłoszono wniosek o zorganizowanie sklepu firmowego, w którym rolnicy mogliby zaopatrywać się w części zamienne do produkowanych w ZKiMR maszyn rolniczych oraz kupować inne niezbędne w zakładzie materiały.

(m)

# ZSMP-owcy z Jawora w czołówce

Na szczelu wojewódzkim rozstrzygnięto powszechne współzawodnictwo kół ZSMP. Ma ono przyczynić się do uaktywniania wszystkich komórek tej organizacji. Rywalizacja prowadzona jest w trzech grupach: instancji miejskich, zarządów zakładowych i kół ZSMP.

We współzawodnictwie bierze się pod uwagę całokształt działalności danych komórek, a więc spełnianie statutowych powinności, organizowanie zebrań, frekwencję na nich, działalność polityczną i gospodarczą itp. Tak więc jest to rzeczywisty wskaźnik ich aktywności.

W tym roku bardzo wysoko oceniono działalność jaworskiej młodzieży. Na pierwszym miejscu wśród działających w województwie instancji miejskich znalazł się Zarząd Miejski ZSMP w Jaworze, wyprze-

dzając bardzo liczne organizacje w Legnicy, Lubinie czy Głogowie.

W kategorii kół pierwszą lokatę zdobyła organizacja przy JZChG „Pollena”. Natomiast w grupie zarządów zakładowych dominowały zakłady kombinatu miedziowego. Na pierwszym miejscu uplasował się ZZ ZSMP przy Hucie Miedzi „Głogów”, wyprzedzając ZZ ZSMP przy ZG „Rudna” i ZG „Polkowice”. Na czwartym sklasyfikowano ZZ ZSMP przy ZKiMR. Trzeba przyznać, że w gronie takich potęg jest to bardzo dobra lokata. Wyprzedzające jaworską młodzież zarządy mają bardzo dobrze wyposażone zaplecze, a przedsiębiorstwa im patronujące stać na finansowanie większości imprez. Zajęcie czwartego miejsca można więc uważać za spory sukces.

(mis)

# Nowa oczyszczarka

Wiele w ostatnim czasie mówiono na temat poprawy warunków pracy w wydziałach Kuźni. Niestety, nie wszystkie szkodliwe dla zdrowia czynniki można całkowicie wyeliminować. Do takich należą np. wysoka temperatura i hałas. Z innymi przedsiębiorstwo sobie radzi. Zastosowane urządzenia do smarowania matryc znacznie zmniejszyły wydzielanie się szkodliwych dla zdrowia dymów. Niestety, nie wyeliminowały zapylenia.

Jego największym źródłem są obecnie stosowane w Wydziale K-4 oczyszczarki. Ich nieszczelność powoduje rozchodzenie się po hali pyłów. Jedynym sposobem wyeliminowania ich jest zakup nowej oczyszczarki. Ten pomysł nie jest nowy, ale wymaga znacznych nakładów finansowych w walutach wymiennych.

Obecnie sprawa ta zbliża się do pomyselnego finału. Udało się bowiem zgromadzić odpowiednią ilość dewiz i środków na ich

zakup. Tak więc pozostaje jedynie wybór odpowiedniej oferty. Na rynku dostępne są dwa typy oczyszczarek o parametrach odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa. Jedna, produkowana przez Włochy, kosztuje 60 mln, druga, produkcji hiszpańskiej — 40 mln dolarów. Podjęto już wstępne rozmowy zmierzające do zakupu jednej z nich. Dodatkową ich zaletą jest bezgłośna praca oraz ograniczenie wysiłku fizycznego zatrudnionych.

Te nowoczesne urządzenia pozwolą na zmniejszenie obsady w wydziale oraz znaczne ograniczenie uciążliwości pracy. Jak jednak dowodzi praktyka, rozmowy z producentami mogą potrwać kilka miesięcy. Przy takich okazjach uzgadnia się wiele dodatkowych szczegółów dotyczących obsługi, serwisu itp. Istnieje jednak realna szansa zakupienia nowej maszyny jeszcze w tym roku.

(k)

## kronika



● Na podstawie polecenia służbowego dyrektora zakładu zobowiązano kierowników wydziałów K-2, K-5 i M-0 do pisemnego zgłaszania pieców nagrzewczych do remontu. Nakazuje się również komisyjne wymontowywanie z nich, przed rozpoczęciem remontu, termoelementów.

● We wrześniu mija wyznaczony przez dyrekcję termin składania zamówień na prenumeratę czasopism. Wszystkie komórki organizacyjne mają złożyć zapotrzebowanie w bibliotece technicznej.

● Po zakończeniu kontroli jakości wykonywanych w zakładzie maszyn rolniczych zwrócono uwagę na konieczność dokonania kilku zmian w technologii produkcji wieloraków. Dokładniej będą sprawdzane detale dostarczane w ramach kooperacji, szczególną uwagę zwrócić się też na jakość szlifowania ostrzy lemieszów. Podobne uwagi dotyczą kontroli spawów oraz stosowania właściwych rozpuszczalników do farb podkładowych.

● Członkowie zakładowej kontroli wewnętrznej stwierdzili ostatnio pewne nieprawidłowości w wystawianiu i kontrolowaniu przepustek materiałowych. Na tej podstawie dyrekcja ZKiMR zobowiązała pracowników straży przemysłowej do bezwzględного przestrzegania wszystkich przepisów zawartych w zarządzeniu o wystawianiu i kontrolowaniu tego typu dokumentów.



Rys. Sławomir Kozłowski

# Czynsz za mieszkanie

Sprawa ta uregulowana została rozporządzeniem Rady Ministrów z 14 grudnia 1937 r. Wygląda jednak na to, że z jego treścią nie zdążyli zapoznać się pracownicy administracji zakładowego osiedla. Paragraf 6, dotyczący kar za zwłokę w opłacie czynszu, mówi wyraźnie, w jaki sposób należy je obliczać. Odsetki, jako kara za opłatę czynszu po ustalonym terminie, wynoszą 5% w stosunku miesięcznym. Nalicza się jednak dopiero za okresy przekraczające 15 dni i to jak za pełny miesiąc.

Zupełnie inaczej postępuje administracja osiedla, pobierając odsetki za cały miesiąc niezależnie od długości okresu, jaki upłynął od ustalonego terminu opłaty czynszu. Już więc za kilka dni spóźnienia lokatorzy muszą je płacić, choć nie powinni.

Kasjerka była bardzo zdziwiona, gdy odmówiłem zapłacenia kary, powołując się na cytowane rozporządzenie. Stwierdziła, że tak właśnie postępuje wobec wszystkich lokatorów zakładowych mieszkań i to od dość dawna. Ile więc nienależnych pieniędzy zasiliło zakładową kasę? Na jaką kwotę oszukani zostali pracownicy? Nie są to wcale trudne pytania i jeżeli tylko osiedlowa administracja zechce zadać sobie nieco trudu, wkrótce powinniśmy poznać wszystkie dane. Nie może to jednak oznaczać końca tej sprawy, bo niesłusznie pobrane od ludzi pieniądze, nawet jeżeli są to niewielkie sumy, powinny być im zwrócone.

(m)





Zdzisław Kasprzyk

# Książęta jaworsko-świdnickcy Bolko II świdnicki

giem, co miało dla niego dość istotne znaczenie. Niebawem też Kazimierz Wielki przyznał Świdnicy przywilej, udostępniający tutejszym kupcom drogę przez Kraków i Lwów na Ruś, co spowodowało ożywienie w handlu. Takiego prawa nie miał Wrocław. Bolko kontrolował także inny trakt handlowy, prowadzący z Kłodzka do Wrocławia.

Kazimierz Wielki, pomimo różnorodnych układów, nie rezygnował jednak z odzyskania Śląska. W sierpniu 1343 roku wkroczył do Wschowy, którą odebrał księciu głogowskiemu — Henrykowi. Szykowało się w tym czasie do dalszych walk o Dolny Śląsk.

W Niemczech zwalczano się w tym czasie trzy dynastie: Luksemburgów, panująca w Czechach; Habsburgów, władająca Austrią oraz Wittelsbachów. Szło o przejęcie głównej roli w krajach Rzeszy Niemieckiej, do której należała także Czechosłowacja, o tron cesarski, który pozostawał w rękach Ludwika z Wittelsbachów. Polsce najbardziej zagrażali w tym czasie Luksemburgowie. Pozostałe dwa rody stanowiły, przynajmniej w pewnych okresach, swoistą przeciwwagę. Dzięki temu sporowi cesarstwo niemieckie nie mogło z pełną mocą występować przeciwko Polsce.

Kazimierz Wielki w 1344 r. zmienił własnie politykę; zbliżył się do Wittelsbachów i Habsburgów. 1 stycznia 1345 r. doszło do porozumienia, zwanego także przymierzem polsko-brandenburskim. Poza obu wymienionymi już dynastiami objęło ono również władzę niemieckiej Miśni oraz Węgry. Powstała antyluksemburska koalicja przeciwko wspólnemu, groźnemu dla wszystkich nieprzyjacielowi. Wspierał ją, oczy-

wiście, również Bolko II świdnicki. Niewątpliwie, mogłaby ona mieć istotne znaczenie, gdyby wszystkie, zawierające układ strony rzeczywiście nosiły się z zamiarem przestrzegania umowy.

W marcu 1345 r. wracał od Krzyżaków Karol Luksemburski, syn króla Czech. Zatrzymano go w Kaliszu. Spowodowało to reakcję Jana Luksemburskiego. Rozpoczęła się wojna polsko-czeska. Król Czech skierował swój atak najpierw na księstwo świdnickie i Wschowę. W kwietniu przypuścił szturm na Świdnicę, ale Bolko II i miejscowa ludność stawili zacięty opór. Obroniono miasto, nie oberzło się jednak bez strat. Książę świdnicki utracił wtedy Kamienną Górę.

Wojna polsko-czeska trwała jednak i toczyła się ze zmiennym szczęściem, w znacznym stopniu właśnie na Śląsku. W odpowiedzi na czeski atak Kazimierz Wielki wyprawił się z początkiem czerwca 1345 r. na księstwo raciborskie, podporządkowane Janowi Luksemburskiemu. Wspierany był przez oddziały litewskie i węgierskie. Ściągnęło to znów na Polskę główne siły króla czeskiego. Dotarli one pod Kraków i obległy miasto. Polskie rycerstwo przerwało jednak okrażenie i zmusiło przeciwnika do wycofania się. Władcy Czech nie udało się poczynić większych szkód.

W toku dalszych walk doszło do bitew z dwoma czeskimi ugrupowaniami, wysłanymi w celu spustoszenia północno-zachodnich rejonów ziemi krakowskiej. Stoczono je pod Przegonią koło Olkusza oraz pod Lelowem. Czesi, zaskoczeni nagłym atakiem polskich oddziałów, ponieśli duże straty, część ich rycerstwa dostała się do niewoli. Polacy zdobyli wiele łupów i od-

nieśli zwycięstwo. Działania te wyczerpały jednak polskie hufce a Kazimierz Wielki nie doczekał się obiecannej pomocy od Wittelsbachów, Habsburgów i władcy Miśni. W wyniku negocjacji zawarto rozejm, przedłużony na następne lata. Walki ustały we wrześniu 1345 roku.

Tymczasem władcy księstwa jaworskiego i świdnickiego nie mogli doczekać się potomstwa, a więc swoich następców. Bezdzietny był zarówno Henryk I jaworski (syn Bolka I, starszy wiekiem), jak również Bolko II świdnicki. Zgodnie z panującymi wówczas zwyczajami doszli do porozumienia i zawarli między sobą układ dziedziczny o przeżycie. Henryk wystawił swój dokument 28 czerwca 1345 r., a Bolko II — 2 lipca tegoż roku. Przewidywały one, że w przypadku śmierci jednego z książąt jego księstwo przejdzie we władanie pozostałego przy życiu. Henryk jaworski liczył wówczas około 51 lat, natomiast Bolko II świdnicki był od niego młodszy o około 18 lat.

Henryk żył jeszcze niecały rok. Zmarł 15 maja 1346 roku. Zgodnie więc z zawartym układem, księstwo jaworskie przeszło we władanie Bolka II, który od tego czasu zaczął używać tytułu księcia świdnicko-jaworskiego. Przypadły mu we władanie m.in.: Jawor, Jelenia Góra, Lwówek i Bolesławiec wraz z okolicami.

Jak już pisaliśmy, Bolko II odziedziczył po Bernardzie świdnickim niewielką dzielnicę. Obejmowała ona tylko Świdnicę, Kamienną Górę, Bolków i Strzegom. Nieco później dołączył Kąty Wrocławskie, a w 1343 r. Sobótkę wraz z okolicami; natomiast dwa lata później utracił, na krótki zresztą okres, Kamienną Górę. Przez około 20 lat władał więc skromną terytorialnie dzielnicą. Połączenie księstwa jaworskiego i świdnickiego miało szczególne znaczenie dla Bolka II, znacznie wzmocniło jego pozycję i możliwości w walkach o utrzymanie samodzielności. Od tej chwili księstwo świdnicko-jaworskie było jedyną na Śląsku niezawisłą od czeskich wpływów dzielnicą.

III

**ZAWILE** były stosunki polsko-czeskie za panowania Kazimierza Wielkiego, dotyczące także Śląska, a zwłaszcza księstw jaworskiego i świdnickiego. Zawarty w lipcu 1241 r. układ z Janem Luksemburskim wymuszony był zagrożeniem, jakie stwarzali Krzyżacy. Król polski musiał zabezpieczyć się przynajmniej od strony czeskiej. Porozumienie to milcząco pomijało sprawę Śląska, nie uwzględniało czeskiej podległości obu wymienionych księstw. Prowadziły one antyluksemburską politykę, były sprzymierzeńcami Kazimierza Wielkiego. Ten jednak, chcąc uniknąć konfliktów z Luksemburgami, bo na rzeczywistą pomoc nie mógł liczyć, nie był nawet w stanie oficjalnie zmanifestować swojego przymierza z Bolkiem II świdnickim.

Księstwo świdnickie było wówczas jednym z najbogatszych na Śląsku. Sama Świdnica stanowiła ważny ośrodek życia ekonomicznego. Produkcja piwa i sukna znana była poza granicami Śląska. Bogate mieszczaństwo zapewniało księciu duże środki materialne, co z kolei umożliwiało mu stawianie oporu agresji luksemburskiej. W 1343 r. Bolko II poszerzył nieco obszar swoich włości. Wykupił od księcia ziębickiego Mikołaja Sobótkę wraz z okre-

## Kłopoty z asygnatami

**ZAWSZE**, kiedy po zakładzie rozchodzi się wieść o rozdziale asygnat na samochody osobowe, pojawiają się plotki, że np. kandydaci do nich zostali z góry wybrani, a obrady komisji to tylko formalność. Potem wszyscy czekają na rozwój wypadków, wyciągając wnioski z zachowania się ubiegających o przydział. Wreszcie, po ogłoszeniu wyników, zaczynają się narzekania.

W sytuacji, gdy asygnat jest kilka, a chętnych bardzo wielu (w tym roku o 3 asygnaty ubiegały się 72 osoby) każdy podział będzie budził emocje i wielu wyda się niesprawiedliwym. Nawet zastosowanie w ubiegłym roku losowania wywołało wiele krytycznych głosów.

Nie wszyscy orientują się w przepisach, będących podstawą rozdziału talonów. Nie jest ich zbyt wiele. Zakłady obowiązują tylko Uchwałą nr 49 Rady Ministrów z

26 lutego 1981 r. oraz okólnik nr 4 ministra komunikacji z 14 czerwca 1984 r. W pierwszym z tych dokumentów określa się tylko dwie zasady przyznawania pojazdów. Nie mogą więc otrzymać asygnaty osoby, które zakupiły od państwa samochód w ciągu ostatnich 4 lat, także w formie przedpłaty, wylosowania na książeczkę samochodową itp. Drugie ustalenie mówi o wykorzystywaniu samochodu do celów służbowych. Osobom, które mogą wykazać, że będzie on im potrzebny w pracy, przysługuje pierwszeństwo.

Natomiast okólnik ustala jedynie wzór druku wniosku o przydział asygnaty. Starający się deklaruje, do jakich celów będzie wykorzystywał przyznany pojazd, składa oświadczenie o obecnym stanie posiadania samochodu, sposobie i dacie zakupu. Ewentualnie może odnotować dalsze losy posiadanego pojazdu — jego sprzedaż, zniszczenie, kradzież itp. Oświadcze-

nie takie składa zainteresowany pod groźbą konsekwencji karnych, wynikających z kodeksu karnego. W druku tym znajdują się również informacje o posiadanych pojazdach przez członków rodziny, przedpłatach dokonanych na samochody, ubieganiu się o ich uzyskanie z innych źródeł itd. Wnioskodawca przyjmuje także do wiadomości, że w ciągu 4 lat nie wolno mu sprzedać, podarować czy odstąpić komukolwiek przyznanego samochodu.

W przedsiębiorstwie stosuje się jeszcze dwa inne kryteria. Dotyczy nienagannej pracy przez co najmniej 10 lat w zakładzie oraz posiadania prawa jazdy. Oczywiście, te ustalenia ulegają pewnym zmianom. Np. rok temu o samochód mógł się ubiegać w ZKiMR tylko pracownik, który przepracował w zakładzie ponad 20 lat.

Wydaje się, że najważniejszym ustaleniem jest możliwość wykorzystywania samochodu do celów służbowych. Jest to jednak kryterium trudno wymierne. Gdyby brać je ściśle, spełniałoby je tylko pracownicy na stanowiskach od kierownika wydziału wznwyż. Celem służbowym nie może być bowiem dojazd do pracy. Tym bar-

dziej, że w ZKiMR dość sprawnie działa system dowożenia i odwożenia pracowników, a w przypadku awarii, po fachowców wysyła się także zakładowy samochód.

Można jeszcze zastanawiać się nad pracownikami pełniącymi funkcje społeczne, ale większość z nich wykonuje je na rzecz miasta czy województwa i nie ma to dużego znaczenia dla przedsiębiorstwa. Ci, którzy pełnią jakieś funkcje w zakładzie, tylko sporadycznie muszą opuszczać jego teren.

Wiele osób uważa, że asygnaty powinny być wydawane tylko przedstawicielom szczególnych zawodów, np. weterynarzom czy inseminatorom pracującym na wsi, a pozostałe powinny być wycofane. Czymże jest bowiem asygnata, jeżeli nie włożeniem do czyjejs kieszeni znacznej gotówki, wynikającej z różnicy między ceną państwową a giełdową samochodów? Nie wiem, czy w ogóle jest jakieś rozsądne i zadowalające wszystkich rozwiązanie tej sprawy.

JAN KRZYSZTOF

Jak wycieczkami

## Nad Głębokiem zabrakło tylko grzybów

**OSRODEK WYPOCZYNKOWY** nad jeziorem Głębokie jest jednym z trzech obiektów wczasowych ZKiMR. Od lat cieszy się dużym zainteresowaniem pracowników. Chętnie spędzają tu wczasy w domkach położonych wśród drzew. Są dobrze wyposażone, w każdym znajdują się łazienki i toalety. Nie brakowało ciepłej wody, a podczas niepogody można było oglądać program telewizyjny dzięki turystycznym odbiornikom, w które wyposażony jest każdy domek.

Wczasowicze chętnie korzystali z kąpieli w jeziorze z jeszcze czystą wodą. Były łódki, kajaki i rowery wodne. Niedawno ośrodek zakupił także rowery typu składak. Za korzystanie z nich płacono w tym roku 30 zł za godzinę. Przed tegorocznym sezonem urządzono tu pomieszczenie do gry w tenisa stołowego, wyremontowano stolówkę i świetlicę. Oba lokale zyskały na funkcjonalności i estetyce.

O potrzeby wycieczek dobrze dbało w tym roku kierownictwo ośrodka oraz zatrudniony w nim personel. Bardzo aktywni byli dwaj pracownicy kulturalno-oświatowi. Codziennie organizowali gry i zabawy, zarówno dla najmłodszych, jak i dorosłych wczasowiczów. Mogli więc uczestniczyć w turniejach kreglarskich, slalomach kajakowych, zabawach tanecznych, konkursach rysunkowych itp. Nie obyło się również bez wycieczek do pobliskich ośrodków oraz tradycyjnego w tym ośrodku łowienia ryb i zbierania grzybów. Tych ostatnich było jednak niewiele i spora część wycieczek wracała z grzybobrania z pustymi koszami. Więcej szczęścia mieli wędkarze. U nich bowiem bar-

dziej decydowały umiejętności i doświadczenie. Udowodnił to ZBIGNIEW WIJATA, wyciągając z jeziora parokilogramowego szczupaka, podczas gdy inni bezskutecznie wystawali nad wodą.

Nie zawsze dochodziło do skutku planowane zabawy taneczne z orkiestrą. Warunkiem ich zorganizowania była bowiem dobrowolna składka — 400 zł od osoby — na opłacenie zespołu. Gdy brakowało składkowiczów, zabawy odbywały się przy magnetofonie. Starsi uczestnicy turnusów — a gdy brakowało pogody, także pozostali — korzystali z biblioteki i wypożyczalni gier planszowych.

Warunki wypoczynku, jakie nam tu zapewniono, były bardzo dobre — mówi HELENA JANZ, emerytowana pracownica zakładu. — Nie mamy podstaw do jakichkolwiek narzekania, serwowano nam bardzo smaczne i obfite posiłki. Było dużo rozrywek. Wszelkie zgłaszane przez nas uwagi natychmiast uwzględniano. Można powiedzieć, że w Głębokiem robiło się wszystko, aby umilić wczasowiczom pobyt i wypoczynek.



Wszyscy uczestnicy wczasów w Głębokiem byli zgodni, w tym roku warunki wypoczynku były bardzo dobre. Na zdjęciu jeden z nowo zakupionych rowerów wodnych, które miały duże powodzenie. Fot. J. Stelczyk

Niewiele uwag miał również kierownik ośrodka. Stwierdził, że współpraca z przedsiębiorstwem układała się bardzo dobrze. Wyraził wdzięczność za odnowienie ogrodzenia przez pracowników zakładu. Jak zauważył, mniej było jednak chętnych do wspólnych zabaw. Kilka lat temu „kowale” służyli z bardzo dobrej organizacji swoich grup, teraz trudno było zebrać wystarczającą ilość chętnych do zorganizowania zabawy.

Skończyły się kłopoty z talonami na paliwo, jakie występowały jeszcze w poprzednich sezonach. Pojawił się jednak nowy problem. W myśl zawartej umowy, ZKiMR miały dostarczyć do dyspozycji ośrodka ciągnik. Był on niezbędny do codziennego wywożenia nieczystości. W tym roku zakupiono przystosowany do tego nowy bączkowiec o poj. 9 tys. litrów. Okazało się jednak, że ciągniki, jakimi dysponował zakład, były zbyt słabe. Co kilka dni ulegały awariom. Naprawy wykonywane przez wysyłanych tu pracowników nie załatwiały sprawy na dłużej.

Inną kwestią było przygotowanie ośrodka do sezonu. Od kilku lat zbyt późno wysyłani są tu pracownicy do wykonywania niezbędnych robót. Wpłynęło to niekorzystnie na przygotowanie, spowodowało niepotrzebny, nadmierny pośpiech. Wydaje się jednak, że sprawę tę uda się rozwiązać przed przyszłorocznym sezonem.

Jak widać z przytoczonych opinii, tak wycieczkowiec, jak i kierujący ośrodkiem nad Głębokiem, byli zadowoleni z tegorocznego sezonu. Potwierdziły się jeszcze raz pochlebne opinie, jak się nam wydaje, w pełni uzasadnione.

M. SZCZYPIORSKI



# Pierwszy dzień pracy trzeba zaczynać od napraw

SEZON urlopowy już za nami, zwiększył się więc znacznie liczba pracowników w zakładzie. Z powracającymi do pracy po dłuższym lub krótszym wycieczku wiążą się jednak pewne spostrzeżenia.

Obserwowałem ostatnio pierwszy dzień pracy po urlopie jednego z zakładowych kierowców. Po kilkutygodniowej nieobecności nie mógł usiąść za kierownicą. Musiał zmienić trzy koła w samochodzie i wykonać jeszcze kilka innych prac. Zanim przystąpił do wykonywania swoich obowiązków, minęły ponad 4 godziny, czyli połowa dniówki.

Przed pójściem na urlop kierowca ten oddał samochód do naprawy i tylko przez tydzień jeździł nim inni pracownicy. Oczywiście, takie sytuacje nie są jedynie udziałem kierowców. Spotykają się z nimi także pracownicy obsługujący samodzielnie jedno urządzenie czy maszynę. Gdy idą na urlop, muszą zastąpić ich inni, gdyż wymaga tego cykl produkcyjny. Po powrocie jednak rozpoczynają swój pierwszy, pourlopowy dzień pracy od dokładnego przeglądu obsługiwanych maszyn.

Jest to konieczne, gdyż jak głosi stara maksyma, nie dba się nigdy o cudze tak, jak o swoje, nawet gdy chodzi o stanowisko pracy. Ciekawy jest mechanizm takiego zachowania. Zastępując kogoś przy maszynie, najczęściej ten „nowy” nie liczy się zbyt z następstwami swojej nieuwagi bądź niedbalstwa. Ma bowiem pełną świadomość tego, że za kilka lub kilkanaście dni stan powierzonej mu maszyny nie będzie go już obchodził. Będzie to już sprawa kogoś innego. Co więcej, takie czasowe przeniesienie staje się okazją do uzupełnienia brakujących lub zużytych części przy własnej maszynie, którą obsługuje się przez cały rok. Jakże powoduje to rezultaty, nie trudno przewidzieć. Zmniejszenie precyzji wykonywanych detali, niewłaściwa praca maszyny, aż do poważnej awarii włącznie.

Zawyczaj jednak, dzięki znajomości rzeczy, doświadczeniu i trosce właściwych użytkowników maszyn i urządzeń, do najbardziej drastycznych sytuacji nie dochodzi. Dzieje się tu jednak kosztem czasu pracy właściwej obsługi. Usuwanie usterek i wymiana różnych detali zabiera sporo czasu. Niestety, określone braki powodują, że często pracownicy muszą wykorzystywać do tych celów maszyn swoich kolegów, wymontowując potrzebne im detale. I łańcuch zamyka się.

Czy można inaczej? Wiadomo, że specjalistyczne maszyny nie mogą stać bezużytecznie, gdy ich obsługa wyczerpuje. Najczęściej, gdy ich brakuje, nie można wykonać przy zastępstwie takiej partii detali, która zaspokoiłaby potrzeby zakładu. Należy jednak uczynić odpowiedzialnymi za stan maszyn i urządzeń pracowników zastępujących właściwą obsługę. W teorii tak się często dzieje, ale jak dotąd, nikt nie ukarano za zepsucie lub niewłaściwe wykorzystywanie powierzonych „cudzego” sprzętu. A przecież o takich sytuacjach słyszy się dość często.

Działają tu jeszcze jeden mechanizm — zła pojęta koleżeńskość. Uważa się, że żaden z pracowników nie powinien oskarżać innych o dewastację, złą obsługę lub nawet zepsucie maszyny. Takie postawy są bardzo krytycznie oceniane przez współtowarzyszy pracy nie tylko jako „donosicielstwo”, ale jako brak umiejętności radzenia sobie w życiu. Natomiast postawy wykorzystywania każdej nadarzającej się okazji, aby poprawić swoją sytuację, oceniane są zazwyczaj dodatnio, nawet wówczas, gdy dzieje się to kosztem kolegów z innego stanowiska pracy.

Dopóki taki sposób myślenia będzie obowiązywał, sytuacje podobne do opisanych będą zdarzały się nadal, co na pewno odbije się niekorzystnie na interesie całej załogi.

(mis)

W sprawie dodatku osłonowego

# Nie „zamiast” podwyżek płac

NA POCZĄTKU SIERPNI, przy okazji relacjonowania przebiegu związkowej konferencji sprawozdawczo-wyborczej, pozwoliłem sobie na sformułowanie, które mogło wprowadzić w błąd niejednego czytelnika. Zawarte w tytule stwierdzenie: „zamiast podwyżek płac — osłonowe”, pomimo stosownego wyjaśnienia w dalszej części artykułu sugerowało, że kierownictwo przedsiębiorstwa wycofało się z wcześniejszych obietnic podwyższenia wynagrodzeń, ograniczając się do mechanicznego włączenia dodatku osłonowego do płac podstawowych. W rzeczywistości było inaczej.

Stosowne przepisy zobowiązywały kierownictwo przedsiębiorstwa do przeprowadzenia tej operacji do końca bieżącego roku. W ZKiMR uczyniono to w lipcu, poprzedzając tę decyzję sondażem na zebraniach związkowych w ramach kampanii sprawozdawczo-wyborczej oraz na zebraniach partyjnych. Ponieważ dodatek ten wypłacany był na początku każdego miesiąca, a więc z góry, trzeba było pogodzić się z faktem, że po włączeniu do płacy podstawowej pracownicy umysłowi będą otrzymywali go, już w innej formie, z końcem każdego miesiąca, a fizycyści w pierwszej dekadzie następnego.

Włączenie 6000 zł do płacy podstawowej automatycznie spowodowało wzrost innych składników wynagrodzenia. Wyższe są teraz premie regulaminowe i motywacyjne, zależne bezpośrednio od płacy podstawowej. Najłatwiej można dostrzec ten mechanizm na przykładzie wynagrodzeń pracowników umysłowych. Jeśli wcześniej płaca podstawowa wynosiła np. 20 000 zł, otrzymywał 10-procentową premię regulaminową, a więc 2000 zł i 15-procentową premię motywacyjną, a więc 3000 zł. Po przeprowadzeniu omawianej operacji obie premie wyniosą w sumie nie 5000, a 6500 zł, gdyż podstawą ich naliczania będzie 26 000 zł.

Jak z powyższego wyliczenia wynika, korzyść finansowa jest ewidentna. Skorzyśli także pozostali pracownicy, zatrudnieni w systemie dniówkowym i akordowym. Pierwszym podniesiono stawki godzinowe osobistego zaszeregowania, drugim zmodyfikowano normy produkcyjne w taki sposób, aby otrzymywali dotychczasowo

we 6000 zł nawet w przypadku, gdy nie wykonają pełnej normy.

Operacja włączenia dodatku osłonowego do płacy podstawowej przyniosła więc wszystkim pracownikom ZKiMR określone korzyści w postaci automatycznych podwyżek. Czy mogło być inaczej? Moim zdaniem, tak. Nie chodziło przecież o włączenie owych 6000 zł do wynagrodzenia w ogóle, tylko do płacy zasadniczej, ale w taki sposób, aby nie powodowało to wzrostu tych składników wynagrodzenia, które są zależne od płacy zasadniczej. Można więc było postąpić zgodnie z uchwałą nr 28 z 1 lutego 1988 r., upoważniającą zakłady pracy do włączenia do końca tego roku dodatków do wynagrodzeń zasadniczych, jednak w połączeniu z jednoczesną przebudową tabel płac, norm pracy i — co w tym przypadku jest najbardziej istotne — wysokości premii lub innych ruchomych części wynagrodzenia. Na operacji tej wcale nie musieliśmy zyskać. Trzymając się ściśle wytycznych, można było tak zmodyfikować zasady premiowania, żeby operacji tej nie towarzyszyła automatyczna podwyżka płac. Wystarczyło przecież o odpowiedni procent zmniejszyć premie regulaminową i motywacyjną. Posługując się wyżej przedstawionym przykładem, po doliczeniu 6000 zł do wynagrodzenia zasadniczego wynoszącego 20 000 zł, premie regulaminową należałoby obniżyć do 8%, natomiast motywacyjną do 12%. Pracownik zyskałby wówczas nie 1500, a tylko 200 zł.

Nie ulega więc wątpliwości, że kierownictwo zakładu wybrało znacznie korzystniejszy dla załogi wariant, natomiast mniej korzystny dla niektórych grup pracowników, które spodziewały się znacznie wyższych podwyżek. Gwoli sprawiedliwości trzeba jednak przypomnieć, że zapowiedziane wcześniej nieznaczne podwyżki płac zasadniczych i wzrost premii motywacyjnej do 20% dawały w sumie kwotę właśnie 1500 zł średnio na jednego pracownika. Można więc było przeznaczyć te pieniądze tylko na podwyżki płac pewnych grup pracowników, ale czy nie spowodowałyby to protestów tych, którzy by ich nie otrzymali? M. LENKIEWICZ

Z działalności Rady Pracowniczej

# Wypoczynek letni i finanse zakładu

31 sierpnia br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Pracowniczej. W centrum jej zainteresowania stanął tegoroczny wypoczynek letni oraz sytuacja finansowa i produkcyjna przedsiębiorstwa. Do udziału w posiedzeniu zaproszeni zostali: główny specjalista ds. pracowniczych ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI i zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR.

Członkowie Rady Pracowniczej krytycznie ocenili warunki wypoczynku w Grzybowie, głównie za brak sprzętu rekreacyjno-sportowego, gier dla dzieci oraz ograniczone możliwości organizowania rozrywek. Zaproponowali dyrekcji rozpatrzenie wniosku o zatrudnienie w przyszłym sezonie specjalisty ds. kulturalno-oświatowych. W podobnym tonie, zgodnie z odczuciami załogi, dyskutanci wypowiadali się na temat kolonii i czasów wmiennych. Opinie wypowiadane przez niektórych uczestników tych form wypoczynku nie są zbyt pochlebne. Warunki zaproponowane przez drugą stronę naszym pracownikom wyraźnie odbiegały od oferowanych przez Zakłady Kuziennicze.

Sytuację finansową zakładu przedstawił E. CEZAR. Po 7 miesiącach tego roku jest ona dobra — stwierdził, powołując się na stanowisko banku. — Byłaby jeszcze lepsza, gdyby odbiorcy wyrobów ZKiMR płacili za nie w terminie. Opóźnione regulowanie należności jest podstawową przyczyną uniemożliwiająca uzyskanie przez zakład pełnej zdolności kredytowej. Średnio przeterminowane należności wynoszą 400—450 mln zł, podczas gdy zobowiązania przedsiębiorstwa — ok. 300 mln zł.

E. CEZAR scharakteryzował też działania dyrekcji w związku z wprowadzeniem tzw. podatku stabilizacyjnego. Gwarantuje

ją one osiągnięcie we wszystkich dziedzinach (zapasy materiałowe, środki trwałe i majątek nieruchomy) stanu, który uchroni przedsiębiorstwo przed koniecznością płacenia tego podatku.

Członkowie Rady zastanawiali się również nad możliwościami wzrostu płac w ZKiMR. Na koniec lipca br. średnia płaca bez nagrody z zysku wynosiła w zakładzie 40 839 zł, podczas gdy w tym samym okresie ub.r. — 25 030 zł. Wzrost jest wprawdzie znaczny, ale nadal niższy od średniej płacy w kraju. Głównym hamulcem dalszego wzrostu płac w ZKiMR jest tzw. wskaźnik „0”, warunkujący wzrost średniej płacy od wzrostu wydajności pracy. W przedsiębiorstwie dobrze gospodarującym funduszem płac powinien on być niższy od 1, natomiast w ZKiMR — bez uwzględnienia nagrody z zysku — wynosi 1,06. Mimo tych niekorzystnych relacji, Rada zobowiązała dyrekcję do przedstawienia do 20 października propozycji rozwiązania problemów płacowych pozostałych grup pracowniczych (bez wcześniej załatwionych wydziałów: M, TM i TE) z wyrównaniem za wrzesień.

Rada Pracownicza zatwierdziła propozycje ministra przemysłu w sprawie wynagrodzenia dyrektora. Wyraziła też zgodę na przekazanie w formie darowizny rozdrabniacza Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w Gądkowie oraz 100 tys. zł dla Centrum Zdrowia Dziecka. Odrzuciła natomiast wniosek Polskiego Komitetu Olimpijskiego o pomoc w sfinansowaniu występów polskiej ekipy na Igrzyskach w Seulu.

(m)

# Chętni na cudze

CHODZI O DOFINANSOWANIA. Oczywiście, było ich w naszej przeszłości wiele. Było jednak sporo różnych organizacji, które radziły sobie same. Po prostu, zamiast wyciągać rękę do sponsorów, ich członkowie wypracowywali fundusze na sfinansowanie własnych zamierzeń. Zasadą była prosta — chcieć jechać na wycieczkę, zarobić na nią środki. Zbierała się grupa chętnych i podejmowała się określonych prac po godzinach. W ten sposób sami dbali o własne potrzeby.

Rzecz jasna, nie czynili tak przedstawiciele organizacji, które były odgórnie dotowane. Nie musieli tego robić, gdyż ich zmartwieniem było wydatkowanie posiadanych środków, a nie ich gromadzenie. Teraz jednak sytuacja zmieniła się. Coraz mniej jest sponsorów, którzy chcieliby finansować różne inicjatywy. Dowodem jest choćby częste rozpatrywanie przez Radę Pracowniczą na każdym posiedzeniu kilku lub kilkunastu próśb o dofinansowanie. Nie dotyczy to jednak tylko samorządu pracowniczego. Podobnie dzieje się podczas posiedzeń związków zawodowych i innych organizacji, które dysponują składkami członkowskimi lub są dotowane.

Np. co roku zwraca się do ZKiMR o wsparcie jaworskie koło ZBoWiD. Z funduszy związkowców chcą korzystać honorowi dawcy krwi, strażacy, mistrzowie i ci wszyscy, którzy nie mogą lub nie chcą sfinansować własnych pomysłów bez wsparcia z innych źródeł. Do niedawna jedną z organizacji, jakie ciągle występowały z podobnymi prośbami, był Zarząd Zakładowy ZSMP. Od pewnego jednak czasu młodzież może gromadzić potrzebne sobie fundusze. Znaną są już w zakładzie podejmowane przez nią inicjatywy. W ramach FASM członkowie tej organizacji wykonywali tabliczki, myli świetliki, dopasowy-

wali nakrętki, a nawet wykonywali prototypy nowych maszyn. Pozwoliło im to zgromadzić na koncie organizacji sporą sumę i dało dodatkowy zarobek tym, którzy pracowali.

Czy tylko młodzież może gromadzić środki na swoje potrzeby? Pytanie jest retoryczne, gdyż jeszcze nie zdarzyło się, aby komuś odmówiono pracy po godzinach. W sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie brakuje rąk do pracy, takie inicjatywy są zawsze mile widziane. Jednak niewielu kwapi się, aby skorzystać z wzorów pracowania na konto wycieczki np. jednej wolnej soboty. Wydaje się, że praca jednej osoby przez osiem godzin mogłaby pokryć nie tylko koszt jej udziału w takiej imprezie, ale również innego członka rodziny. Rzecz jasna, zależy to od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji i przede wszystkim chęci.

Jednak właśnie chęci najczęściej brakuje. Po co tracić czas i siły na pracę po godzinach czy w dniu wolnym, jeżeli łatwiej jest napisać prośbę i czekać na efekty. Jeżeli za pierwszym razem nie uda się, można spróbować po raz drugi, a wreszcie można zagrozić wystąpieniem z organizacji czy powołać na zasadność przyznania innej grupie takich świadczeń.

Na szczęście, teraz jest trochę inaczej. Świadczą o tym bardzo długie dyskusje podczas omawiania próśb o dofinansowanie. Coraz częściej zdarza się, że poszczególne organizacje wydatkują pieniądze wyłącznie na swoich członków, odmawiając im pozostałym. I jest to chyba słuszne. Może w końcu ze zgromadzonych na różnych kontaktach funduszy będą korzystali przede wszystkim uprawnieni do tego. Ci, którzy przyczynili się do ich nagromadzenia. Pozostali natomiast zmuszeni będą do zakasania rękawów.



# Podpisano czwartą umowę

Przez kilka tygodni sprawa kontynuowania podjętych już prac w ramach Funduszu Akcji Socjalnej Młodzieży stała pod znakiem zapytania. Ostatnie decyzje rządowe ograniczyły nieco możliwości podejmowania przez młodzież tego typu inicjatyw. Dopiero po ogłoszeniu wykładni nowych przepisów sprawa wyjaśniła się z korzyścią dla młodzieży i zakładów, które chcą z ich prac korzystać.

Wreszcie stało się więc możliwe podpisanie omawianej już od dłuższego czasu umowy o wykonanie dwóch prototypów wyorywacza do buraków. Jest to, jak dotąd, największa umowa, zawarta na tych warunkach. W jej realizacji uczestniczyć będzie 15 członków zakładowej organizacji młodzieżowej, zatrudnionych głównie w matrycowni. Wartość prac skalkulowano na 2,4 mln zł, a ich zakończenie przewidziano na koniec września. Wówczas maszyny mają być przekazane wyspecjalizowanym placówkom do oceny, a następnie wykorzystywane do prac polowych.

Trzeba zaznaczyć, że oferta młodzieży była bardzo korzystna w porównaniu z innymi, np. ZORPOT wycenił te prace na ponad 7 mln zł. Co więcej, kwota wypłacana członkom ZSMP nie uszczupli funduszu plac, gdyż zgodnie z przepisami, pochodzić będzie z funduszu obrotowego. Nie będzie więc mowy o dodatkowym obciążeniu podatkiem od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń.

Nowe postanowienia wprowadziły jeszcze jedną zmianę. Dotychczas od osób uczestniczących w pracach w ramach FASM, wymagano zaświadczeń, że przeznaczają wypracowane środki na dopuszczo-

ny odrębnymi przepisami cel. Teraz wystarczą tylko ich oświadczenia, których prawdziwość skontroluje potem organizator prac. Biorąc pod uwagę zakres celów, na jakie można przeznaczyć wypracowane środki, nie powinno to nikomu sprawić kłopotu. Ogólne przepisy dopuszczają bowiem przeznaczenie ich na m.in. wyposażenie mieszkań, zakup mebli, sprzętu audiowizualnego i sportowego, wycieczki krajowe i zagraniczne itp. Gdyby ktoś z pracujących nie mógł od razu wykorzystać uzyskanych w ten sposób funduszy, można je złożyć na dwa lata na specjalnym koncie i w każdej chwili wybrać. Dopiero po upływie tego okresu przechodzą one na konto organizatora prac, w tym przypadku Zarządu Zakładowego ZSMP.

Oczywiście, cały czas mowa jest o 70% kwoty, na jaką podpisano umowę. Tylko ona pozostaje w dyspozycji osób wykonujących zadanie. Oni sami decydują również, komu przyznać więcej, a komu mniej. Pozostałe 30% dzielone jest między rodzimą komórkę organizacji oraz zarządy — wojewódzki i główny ZSMP.

Obecnie nie wiadomo jeszcze, jak wykorzystane zostaną środki pozostawione w dyspozycji ZZ ZSMP przy ZKiMR po zakończeniu prac wykonanych w ramach Funduszu Akcji Socjalnej Młodzieży. Jedną z propozycji przewiduje założenie młodzieżowej wypożyczalni sprzętu turystycznego. Wydaje się, że takie ich przeznaczenie byłoby najlepsze. Może wreszcie skończyłyby się kłopoty z wypożyczeniem namiotu czy plecaka, a wiadomo, że potrzeby takie mają najczęściej młodzi pracownicy zakładu.

(mis)

# Od grudnia nowy system płac?

Nie udało się dotrzymać wyznaczonych wcześniej przez dyrekcję terminów zakończenia prac nad nowelizacją systemu płacowego. Jak już informowaliśmy, weszły w życie znaczne podwyżki płac pracowników bezpośrednio produkcyjnych i niektórych służb pomocniczych. Wszystkie muszą być uwzględnione w nowym porozumieniu płacowym. Nie wiadomo natomiast, jakie stawki można zaproponować pozostałej grupie pracowników. Wyjaśni się to dopiero po zakończeniu III kwartału.

Dotychczas do kierowników i organizacji zajmujących się zbieraniem opinii na temat nowego systemu płac napływają wciąż nowe wnioski. Aby umożliwić wszystkim zapoznanie się z dotychczas sformułowanymi propozycjami, postanowiono przedłużyć terminy zakończenia prac.

Z obecnego harmonogramu wynika, że 15 września minął termin zgłaszania wniosków do umowy płacowej. Do końca tego miesiąca ma pracować nad uwzględnieniem zgłoszonych uwag powołana komisja. W tym też czasie projekt przekazany zostanie Radzie Pracowniczej, związkom zawodowym i KZ PZPR. Pozostawiono im dwa tygodnie czasu na skonsultowanie i zaopiniowanie propozycji dyrekcji.

Zgodnie z obecnym planem podpisanie porozumienia płacowego przez dyrektora i przewodniczącego NSZZ Pracowników ZKiMR powinno nastąpić 31 października br. Natomiast nowy system będzie obowiązywał od 1 grudnia tego roku.

Mamy nadzieję, że tym razem wyznaczone terminy zostaną dochowane.

(mis)

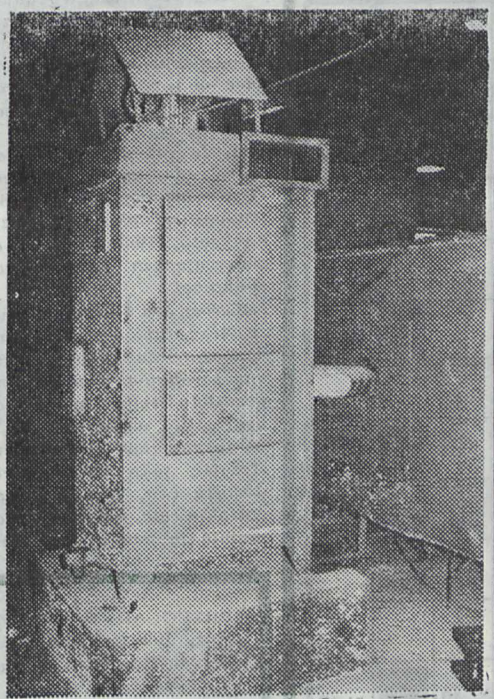
# ZSMP zaprasza w góry

Po udanej, wiosennej wycieczce w góry ZZ ZSMP organizuje kolejną wyprawę. Tym razem jej trasa będzie wiodła od Szklarskiej Poręby, szlakiem „Pod reglami” do Bierutowic. Uczestnicy wycieczki, po trudach pierwszego dnia, odpoczną i nocować będą w schronisku AKT.

Dwudniowy rajd odbędzie się 3 i 4 października. Z udziału w nim może skorzystać 30 osób. Podobnie jak poprzednio, wyprawę poprowadzi RYSZARD BUDZYŃSKI. Dał się już poznać jako świetny organizator i człowiek dobrze znający góry.

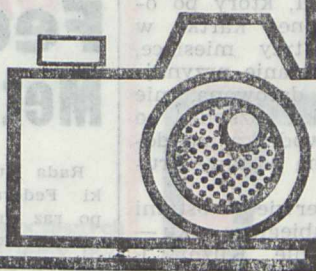
W tym roku planuje się również zorganizowanie zimowego rajdu górskiego. Być może, uda się połączyć go ze spędzeniem Sylwestra w schronisku.

(k)



Od dawien dawna wentylator w starej spawalni nie spełnia swojej funkcji, gdyż pobrane płyty ze staliwiska natychmiast wyrzuca po całej hali. Na szczęście w nowej spawalni jemu podobne nie będą już stosowane.

## w obiektywie



# Na wczasach

Fot. J. Stelczyk



## nasze sygnały



kładu bardzo przydatny, czy pili wcześniej, czy udziela się społecznie, do jakich należy organizacji itp. Znaną są przypadki z nie tak odległej przeszłości, kiedy to przyłapani na pięciu wódki w zakładzie szukali obrony w związku zawodowym i — niestety — znaleźli ją tam.

Innym, mocno zakorzenionym stereotypem jest przekonanie, że stojący wyżej w służbowej hierarchii łatwiej unikają odpowiedzialności za wszelkiego rodzaju uchybienia, niż „przeciętni” pracownicy, a nawet wykorzystują swoją pozycję do stawiania sobie ponad prawem. Każdy przykład takiego właśnie postępowania rodzi wątpliwości, dotyczące właśnie obowiązki praworządności. Symboliczne kary lub przechodzenie obok niektórych wydarzeń do porządku dziennego, unikanie otwartego formułowania ocen, odkładanie ostatecznego załatwienia sprawy na czas bliżej nie określony w oczekiwaniu, że upływający czas zatrze pa-

# Praworządność w przedsiębiorstwie

SPRAWA PRZESTRZEGANIA PRAWA w zakładzie pracy od dawna nie posiada rangi, na jaką zasługuje. Dzieje się tak dlatego, że nie bardzo wiadomo, kto odpowiada za to, żeby było ono w jednakowym stopniu stosowane wobec wszystkich pracowników.

Powszechnie uważa się, że odpowiedzialność za to spoczywa na szeroko pojętej administracji przedsiębiorstwa, a więc przede wszystkim na kadry kierowniczej wszystkich szczebli. Ona właśnie została wyposażona w niezbędne uprawnienia do egzekwowania od podległych pracowników przestrzegania postanowień zawartych w regulaminie pracy. Czy zawsze jednak starczyło jej konsekwencji w korzystaniu z tych uprawnień? Niestety, odpowiedź nie może być twierdząca. Właśnie brak owej konsekwencji odbierany jest przez znaczną część załogi jako jedna z głównych przyczyn postępującej demoralizacji stosunków pracy, której następstwem jest lekceważący stosunek do obowiązującego prawa.

W potocznej świadomości załogi, a zwłaszcza robotników, panuje przekonanie, że równość obywateli wobec prawa to tylko martwy slogan. Nawet na zakładowym podwórku można znaleźć mnóstwo przykładów na potwierdzenie tezy, że muszą być tzw. równi i równiejsi, skoro za jedno i to samo przewinienie kilku osób, każdego spotyka inna kara. Najdobitniejszym przykładem może być ustawa antyalkoholowa. Każdemu stwierdzonemu przypadkowi spożywania alkoholu w miejscu pracy nieodłącznie towarzyszy poszukiwanie okoliczności łagodzących. Stawia się pytanie typu: kto to jest, gdzie pracuje i co robi, czy jest dla za-

mięć, nie jest niczym innym, jak tylko stwarzaniem pozorów praworządności. Przykładem może być chociażby nie zakończona jeszcze do dziś sprawa pracowników zakładu, budujących domki jednorodzinne, chociaż wkrótce minie rok od jej podjęcia. Wszyscy mieli złożyć w Dziale Socjalnym oświadczenia, że opuszczają mieszkania zakładowe z chwilą zakończenia budowy własnych. Czy wszyscy to uczynili? Sprawa przypomina kolczastego jeża, którego nikt nie chce wziąć do rąk, bo po prostu kłuje.

Podobnie ma się rzecz z jeszcze świeżą sprawą wyników ostatniej kontroli, przeprowadzonej przez NIK. Za stwierdzone nieprawidłowości posypały się kary administracyjne. W ślad za nimi powinny pójść kary partyjne, ale z tym było już znacznie trudniej. No, bo jak karać towarzyszy, cieszących się od lat nienaganną opinią, bez reszty oddanych zakładowi, a nawet zasłużonych? Czy jednak dawne zasługi mogą być aż tak skuteczną tarczą? Czy rzeczywiście powinni uniewinniać, miast tylko łagodzić karę?

Ostatnie pytanie powinno dotyczyć tych sił w zakładzie, które mają stać na straży praworządności. Kto zatem powinien wziąć na siebie ten obowiązek? Wydaje mi się, że najbardziej predysponowany do tej roli jest związek zawodowy. W poprzednich kadencjach, mimo programowego zapisu, nie udawało mu się w pełni z tego wywiązywać. Jak więc będzie w bieżącej? Drugą organizacją, która powinna wspierać te działania, jest partia. Wcześniej także i ona raczej starała się nie brać na siebie tego obowiązku. Wierzę jednak, że współpraca obu tych organizacji przyniesie znacznie lepsze niż dotychczas rezultaty.

M. LENKIEWICZ





## Za mało atutów, by wygrywać

Po udanym starcie, w kolejnych meczach nie wiodło się jaworskiej „Kuzni” już tak dobrze. Po porażce z „Chrobrym” były zaledwie remisy z „Polarem” i KKS-em. Nie udało się też powiększyć dorobku punktowego w spotkaniu z „Małapanwią” w Ozimku. Kuźnia uległa beniaminkowi III ligi 0:1.

Był to bardzo dziwny mecz. Przez cały czas stroną atakującą byli jaworzanie. Gospodarze tylko sporadycznie przedostawali się pod pole karne „Kuzni”, nie stwarzając zagrożenia bramce H. KASPRZAKA. Wystarczył jednak jeden moment nieuwagi w szeregach obrony, aby dwójka bardzo szybkich napastników „Małapanwi” wzorowo rozegrała szybki atak, który przyniósł jej zwycięską bramkę. Wszystkie wysiłki piłkarzy „Kuzni” dla uratowania chociaż jednego punktu spełzyły na niczym.

Poprawna gra jaworskiego zespołu okazała się zbyt słabym atutem, nie gwarantującym nawet połowicznego sukcesu w po-

staci remisu. W drużynie wyraźnie brakuje skutecznego strzelca. Na osłabienie „Kuzni” wpłynął brak J. SITKI, który po otrzymaniu czerwonej kartki w Głogowie, przez trzy miesiące, jeżeli kara nie zostanie przynajmniej w części darowana, nie wyjdzie na boisko. Szkoda, bo obecność tego zawodnika ma decydujący wpływ na postawę drużyny.

Po dłuższej przerwie — ostatni raz grał jesienią ubiegłego roku — wystąpił w drużynie „Kuzni” J.

STOBRAWA. Swego czasu z zawodnikiem tym wiązano w Jaworze spore nadzieje. W Ozimku grał co najwyżej poprawnie. Może w kolejnych meczach będzie lepiej.

Strata każdego zawodnika jest dla trenera poważnym problemem. Rezerwowi nie zawsze potrafią ich zastąpić, co od razu odbija się na poziomie gry i wynikach. Niepokoi też spadek formy, oczywiście, w porównaniu do rundy wiosennej, niektórych piłkarzy, zwłaszcza S. BLISKOWSKIEGO, który wcześniej prezentował umiejętności wykraczające poza wymogi III ligi.

Przebieg dotychczasowych spotkań „Kuzni”, jak również rywalizacji w grupie wskazuje, że walka o pozostanie w III lidze będzie niezwykle interesująca i zacięta. Zaskoczenie stanowi, jak na razie, skuteczna gra beniaminków — „Górnik” Polkowice i „Małapanwi” Ozimek oraz KKS Kluczbork, który w poprzednich sezonach z trudem unikał degradacji. (m)

## Co jest grane?

Skład, w jakim „Kuznia” wyszła na boisko przeciwko „Ostrowi”, tylko dla wtajemniczonych nie stanowił zagadki. Zabrakło w nim „etatowego” do niedawna zawodnika — G. NORSESOWICZA. Aliści, okoliczności jego absencji są zgola bulwersujące. Odmówił on mianowicie gry w tym meczu, wbrew stanowisku trenera i kierownictwa klubu, z powodu uczestnictwa w rodzinnych uroczystościach weselnych. Wcześniej wprawdzie zwracał się do trenera z prośbą o zwolnienie z obowiązku udziału w tym spotkaniu, ale ze względu na wyjątkowo trudną sytuację kadrową drużyny, zgody nie uzyskał. Nie powiodł się też manewr z wyłudzeniem fałszywego zwolnienia lekarskiego, ani uzyskaniem oficjalnego urlopu w zakładzie. Odmówił gry, rzucając jednocześnie na biurko kierownika klubu wisłok papieru z prośbą o skreślenie z listy członków „Kuzni”. Motywa-

cja: zły stan zdrowia i względy rodzinne.

Zabrakło więc w drużynie zawodnika, dla którego ważniejsze okazało się wesele, niż obowiązki wobec klubu i kolegów. Mimo to, „Kuznia” wygrała ten ważny mecz, zbliżając się do drużyny czołówki. Zwycięska bramka padła po precyzyjnym dośrodkowaniu K. STAŃCZAKA i celnym strzale głową R. SZELIGI. Drużynie przybyły więc kolejne dwa punkty, kierownictwu klubu — poważny dylemat o rozstrzygnięcia. Najbliższa przyszłość powinna pokazać, ile warte są jego wcześniejsze deklaracje o konsekwentnych działaniach wychowawczych wobec wszelkich „wysoków” zawodników. Wkrótce okaże się więc, czy G. Norsesowicz dalej będzie wodził za nosy klubowych działaczy, czy też sam z utartym nosem zostanie odstawiony do kąta. (m)

## Puchar Federacji Metalowców

Rada Kultury Fizycznej i Turystyki Federacji Metalowców „STAL” po raz drugi organizuje turnieje w piłce siatkowej mężczyzn, tenisie stołowym mężczyzn i kobiet, piłce nożnej oraz wędkarstwie spławikowym, a po raz piąty — Ogólnopolski Złoty Metalowców „JESIEŃ '88”. Głównym celem wszystkich imprez jest uczczenie 80-lecia związku metalowców oraz szeroka popularyzacja masowej kultury fizycznej wśród pracowników zakładów pracy.

Zakłady Kuziennicze zgłosiły swój udział jedynie w turnieju piłki nożnej. Ubiegłoroczne doświadczenia zmusiły organizatorów do wprowadzenia istotnych zmian w regulaminie rozgrywek. Pamiętamy incydent z występem w zakładowej drużynie nieupoważnionego zawodnika, który stał się przyczyną jej dyskwalifikacji i wyeliminowania z dalszych rozgrywek. Otóż okazało się, że podobnych przypadków było więcej. W innych zespołach także występowały czynni zawodnicy klubów piłkarskich, grający z reguły w niższych klasach. Tym razem organizatorzy zrezygnowali z warunku pełnego amatorsztwa i dopuścili do rozgrywek zawodników zgłoszonych w PZPN, ograniczając jedynie ich wiek. W turnieju mogli brać udział zawodnicy urodzeni w 1958 roku i starsi.

Z Dolnego Śląska do turnieju zgłosiło się 8 zakładów pracy. W celu wyłonienia mistrza na zawody strefowe w Zielonej Górze, zostały one podzielone na dwie grupy. Fabryka Maszyn Papierniczych „Fampa” w Jeleniej Górze, Fabryka Wagonów w Świdnicy, „Diora” Dzierżoniów i Jelcząnskie Zakłady Samochodowe znalazły się w grupie pierwszej, a „Pafawag” Wrocław, Kłodzka Fabryka Urządzeń Technicznych, „Refa” w Świebodzicach oraz ZKIMR — w grupie drugiej. Gospodarzami turniejów eliminacyjnych, które w obu grupach rozegrano 3 września, były Świdnica i Wrocław.

Drużyna ZKIMR bez problemów zajęła pierwsze miejsce w swojej grupie, wygrywając 6:0 z „Refą” i 8:1 z „Pafawagiem”. Drużyna z Kłodzka nie przyjechała do Wrocławia. W grupie pierwszej najlepszą okazała się Fabryka Wagonów w Świdnicy. Decydujący o mistrzostwie Dolnego Śląska mecz odbył się 6 września w Jaworze. Po bardzo wyrównanej grze zwyciężyła drużyna ZKIMR 3:2 (2:1) dzięki golom strzelonym przez Cz. UNTONA, M. LENKIEWICZA i B. KOPCIA. Zwycięski zespół reprezentować będzie Dolny Śląsk na turnieju strefowym w Czerwieńsku z udziałem najlepszych drużyn z Zielonej Góry, Poznania i Szczecina. (m)



## Dla czyjej wygody?

Pod koniec sierpnia nasiliły się głosy niezadowolenia w sprawie zakładowych bufetów. Już zlikwidowanie bufetu w budynku kuźni i utworzenie tu centralnej pijalni wzbudziło kontrowersje, jednak można było wyłumatyczyć to powstaniem podobnej placówki w Dziale Transportu. Ale od połowy sierpnia czynny był w zakładzie tylko jeden bufet. Personel pozostałych poszedł na urlop. Spowodowało to długie kolejki, braki podstawowych artykułów, konieczność często godzinnego oczekiwania. Pracownicy pytają, kto zgodził się na jednocześnie zamknięcie obu bufetów? My też chcielibyśmy to wiedzieć.

## Coraz więcej płam

Nie chodzi o modne obecnie „białe płamy” w naszej historii, ale o ciemne, pojawiające się na ścianach budynku matrycjowni. Od kilku tygodni jest ich coraz więcej. „Zdobią” korytarze i biura, a także hale fabryczne. Nie od dziś wiadomo, że stan instalacji wodnej nie jest dobry. Niszczą ją rury i to znacznie szybciej, niż



## Rewindykacje

O PŁACACH mówi się ostatnio bardzo dużo. Również „PF” nie może nadziwić z zamieszczeniem informacji o zmianach stawek, premii, regulaminów nagradzania, ba, całych systemów płac, bo musi pisać także o innych sprawach. Jednym słowem ruch w interesie placowym jest niebywały w całym zresztą kraju, a zadowolona ba, wiele załóg sięgnęło w sierpniu br. nawet do nielegalnych strajków w upominaniu się m.in. o poprawę zarobków, które nie nadążają, zdaniem nie tylko ich uczestników, za rosnącymi wciąż cenami.

Zamieszanie wokół spraw cenowo-placowych jest więc duże. Jeden z przedstawicieli rządu stwierdził niedawno, że zarobki rosną szybciej od cen, w co zapewne szeregowi obywatele nie będą chcieli wierzyć. Usprawiedliwiają zaś fiasco polityki cenowo-placowej powiedział, że działania rewindykacyjne społeczeństwa przeszły oczekiwania rządu. Zajrzalem więc do „Słownika języka polskiego” i przekonałem się, że rewindykacja to odzyskiwanie czegoś utraconego, a więc w tym przypadku realnej wartości plac. Osobiście dopatrywałbym się przyczyn fiaska tej polityki w tym, że równowagę rynkową próbuje się odzyskać jedynie za pośrednictwem cenowych regulacji, natomiast trudno gdziekolwiek napotkać na konkrety, świadczące o działaniach, zmierzających do wzrostu produkcji rynkowej.

Wzrost cen i inflacja powodują także, że z zapowiedzi płacenia ludziom wyłącznie za robotę, a więc wiązania zarobków z wydajnością pracy, pozostało tylko hasło. Jakkolwiek podwyżki wynagrodzeń traktowane są także przez kierownictwa różnych szczebli, jako swoista rekompensata wzrostu cen. Tak też załoga ZKIMR potraktowała wprowadzoną niedawno premię za wyniki ekonomiczne, wzo-

wynika z ich norm zużycia. Czy nie uda się zlikwidować przecieków i ochronić przed zniszczeniem odnowionego kilka miesięcy temu budynku?

## Wybiórcza uwaga

Punkty ogłoszeniowe w zakładzie nie spełniają swojego zadania. Przekonało się o tym wielu organizatorów różnych imprez. Gdy polegali wyłącznie na tej formie, zebrania trzeba było odbywać z braku wystarczającej liczby obecnych. Zdarzało się to nawet w przypadku zebrania sprawozdawczo-wyborczych. Czy świadczą to o przewadze słów mówionego nad pisany, czy też o ogromnej wybiórczości zainteresowanych? Nie przypominamy sobie bowiem, aby z braku chętnych odwołano np. bal kowala, mistrza czy sylwestrowy.

## Nowy zwyczaj?

Wielu pracowników zakładu zastanawiało ostatnio informacja o zawarciu umowy o współpracy z zakładem zawodowych z zakładowym kołem SIMP. Nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby nie fakt, że umowę zawarto na piśmie. Wszak ze statutu związku wynika, że powinien on reprezentować interesy wszystkich pracowników, nie wyłączając kadry inżynierjno-technicznej. Umowa była więc zbedna. Zastanawiamy się, czy w ślad za nią pójdą następne? W przedsiębiorstwie działające jeszcze około dziesięciu innych organizacji. A może związku nie będą z nimi współpracowały?

## Niedomyślni?

Jeden z rzemieślników wykonujących prace w zakładowym ośrodku wypoczynkowym. Wywiązał się należycie ze swoich powinności, ale na pieniądze musiał czekać dwa miesiące. Ktoś zapomniał o odległości i zamiast przestać je na adres rzemieślnika, przekazał listę do zakładowej kasy. Czyżby spodziewano się, że on sam przyjedzie z morza, aby je odebrać?

rowaną częściowo na niedawnej premi motywacyjnej. Ale wiadomo, premia może być lub nie. Dlatego właśnie, w związku z dyskusją nad nowym, zakładowym systemem płac, pojawiają się wnioski włączenia jej do plac zasadniczych. Zawsze byłaby bardziej pewna.

Nic też nie wychodzi z przyznawania wyższych podwyżek lepiej pracującym. Bo gdyby np. Kolasinskiemu, niezbyt wydajnemu, dać mniejsze starczyłoby mu na wyżywienie rodziny. Stąd dążność do „urównoważeni”. Sytuacja placowa powoduje róż-

niez dużą fluktuację kadr, bo tylko po przejściu do innego zakładu można wyraźniej skorzystać na zarobkach.

Oczywiście, próbuje się temu w jakiś sposób zaradzić. O proponowanych zmianach w naliczaniu dodatków stażowych i nagród jubileuszowych oraz innych kwestiach placowych pisałem na str. 1 tego numeru. Po prostu mają być wyższe, rosnąć w miarę upływających lat pracy w ZKIMR, korzystne dla długoletnich pracowników, wiązać załogę z fabryką. Ale już na początku dyskusji wymyślił kontrowersję, także omawiane wspomniany artykule. Oczywiście, dodatki te i nagrody powinny być liczone wg osobistego zaszczerowania zainteresowanych, czyli jak się proponuje, od ich plac zasadniczych. Oponenti jednak twierdzą, że będzie to ze szkoda dla długoletnich, bo ok. 70% tej części załogi ma place poniżej średniej w zakładzie. Są więc za przyjęciem za podstawę właśnie naliczaniu stażowego i nagród jubileuszowych tej średniej.

Niestety, praktyka wskazuje, że długoletnim trudniej o podwyżkę zarobków. Np. Lewandowski nie jest najlepszy, nie ma co szukać pracy w innych zakładach, więc nie trzeba mu podwyższać płacy, bo i nie ma gdzie odwała robotę jak należy, jest nawet chwalony, ale to poczciwy chłop, nie decydujący się na odejście z fabryki nawet wtedy, gdy otrzyma tylko symboliczną podwyżkę. Natomiast pieniądze, które miałyby dostąpić zachować dla nowo angażowanych, bo nie decydują się na podjęcie pracy w zakładzie. I tak nastają różnice placowe pomiędzy długoletnimi a niedawno zatrudnionymi członkami załogi. Jest to już jednak odrębne zagadnienie, które także należałoby poddać dogłębnej analizie. (m) JAN KOWALSKI



POZIOMO: 1) używa szpadla; 4) świeżo upieczony małżonek; 9) odnoga, bocznicza; 10) drobna moneta srebrna o wartości 3 denarów, bita w XIV-XVI w.; 11) koniec wyścigu; 13) chłystek, miłokos; 14) marynarka; 18) ćwiczenie gimnastyczne; 19) doprowadza gaz na dużą odległość; 21) wyrób pantofli; 22) roślina na olej; 23) sposobność, gratka. PIONOWO: 1) koryto rzeki; 2) choroba powstała na skutek zżębienia; 3) na twarzy muzulmanki; 5) opisanie, relacja; 6) pierwszy skrzypek w orkiestrze; 7) owad z rodziny bąków; 8) część płaszcza; 12) litograficzna odbitka obrazu olejnego; 15) dowodzi kutrem; 16) lodowa lub lustrzana; 17) horror; 20) część szachownicy. Litery z krótkie ponumerowanych w prawym dolnym rogu, ułożone wg kolejności cyfr od 1 do 29, utworzą hasło, które wystarczy nadesłać jako rozwiązanie.

Z.K. WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF”, rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Roberto Gervaso „Borgiowie” oraz Wiktora Gomulickiego „Clury”. ROZWIĄZANIE z numeru 14 „PF”: poziomo — pole, horror, wąs, zło-

to, gęzgołka, rataj, okrzętnica, wina, nastawnia, rysak, mate, statystka, takt, poniewierka, dudy; pionowo — rozgłosnia, przeproszenie, oportunistka, emocja, różdkarstwo, welnianka, skat, Ystad, Akkad, mops, targ.

NAGRODY wylosowali: książkę Tomasza Manna „Wyznania hochsztaplera Feliksa Krulla” — BARBARA WOJCIECHOW z ZOKII oraz książkę Henryka Wisnera „Unia — sceny z przeszłości Polski i Litwy” — LUDMILA KOPEC z HH.

1		2	3		4	5	6	7	27
9		18	4				7		25
22				20					28
10				14	29		11		13
							12		
		13				14			
								17	
15					16				17
18							3		
			8		19		21		15
10					20				
21									
			23				5		
								12	9
22		6		11			16		26

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczygiński. WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 416. DRUK: Wrocl. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4. Zam. 1238-88 — 1500 — A3 — K-20