

Oblicza związkowego pluralizmu

Wspólna reprezentacja czy każdy na własną rękę?

DZIAŁANIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE kilku organizacji związkowych rodzi niejako automatycznie problem ich stosunków z jego kierownictwem, a także utrzymywania kontaktów między sobą. W ZKiMR od kilku tygodni działają już nie dwa, lecz trzy związki zawodowe. Do NSZZ Pracowników ZKiMR i NSZZ „Solidarność” dołączył Związek Zawodowy Inżynierów i Techników. Dwa pierwsze, choć różnią się między sobą w sposób istotny, w rzeczywistości są związkami robotniczymi. Oba bowiem, niezależnie od składu personalnego, na pierwszym miejscu stawiają interesy robotników. Sprawy pracowników umysłowych schodziły dotąd w ich działalności na dalszy plan, co stało się bezpośrednią przyczyną utworzenia trzeciego związku, oficjalnie zapowiadającego zdecydowaną obronę interesów przede wszystkim kadry inżyniersko-technicznej.

Rozbieżność interesów, widoczna w przypadku robotników i pracowników umysłowych, ustawała ich wyrazieli i obroncy nie obok, ale po przeciwnej stronie, nie jest już tak oczywista — przynajmniej w rozważaniach teoretycznych — w odniesieniu do obu związków „robotniczych”. W praktyce jednak dominuje ogromna nieufność związków od spod znaku „Solidarności” do swoich współpartnerów, zwłaszcza do zrzeszonych w OPZZ. Dla „Solidarności” są to wciąż związki „gorsze”. Po pierwsze dlatego, że w przeszłości trzymały z komunistami, po drugie natomiast dlatego, że odcinają się od populistycznych tendencji dominujących w działaniach NSZZ „Solidarność”. Trudno więc w warunkach przetrwania budować prawidłowy model wzajemnych stosunków pomiędzy związkami zawodowymi.

Doświadczenia kilku miesięcy pluralizmu związkowego w Zakładach Kuzienniczych nie są budujące. Tylko w pierwszych tygodniach po zalegalizowaniu przedstawiciele „Solidarności” zdawali się wykazywać pewne zainteresowanie współpracą z dotychczasowymi związkami. Skończyło się jednak na wspólnych wybojach zakładowego społecznego inspektora pracy. Propozycja NSZZ Pracowników ZKiMR, dotycząca wypracowania strategii działania związków w sprawie zapowiadanych przez dyrektora podwyżek płac, spotkała się z obojętnością NSZZ „Solidarność”. Jej przyczyną ujawniły się dopiero w czasie negocjowania szczegółów. Oba związki zaprezentowały całkowicie odmienną filozofię podwyższania pracownikom wynagrodzeń, wykluczającą jakiegokolwiek porozumienie.

Ówczesne rozbieżności stanowisk w kwestii podwyżek płac do dzisiaj ciąży na wzajemnych stosunkach pomiędzy „Solidarnością” i NSZZ Pracowników ZKiMR. Nadal nie mogą one dojść do porozumienia, choć — jak wynika z oficjalnych deklaracji — występują w obronie interesów tych samych ludzi. Działalność trzeciego związku zdaje się jeszcze bardziej komplikować sytuację. Z wypowiedzi jego przewodniczącego można wnioskować, że jego związek także jest zainteresowa-

ny ułożeniem partnerskich stosunków z pozostałymi dwoma. Wszystko wskazuje na to, że znacznie szybciej dojdzie do porozumienia z „międozwiązkami” niż z „Solidarnością”, której kierownictwo coraz wyraźniej daje do zrozumienia, że nie jest zainteresowane jakimikolwiek porozumieniami międzyzwiązkowymi. Nie są, przynajmniej na razie — twierdzą jej działacze — możliwe takie porozumienia, gdyż za dużo kwestii dzieli wszystkie związki.

Różnice, aczkolwiek istotne, nie powinny jednak definitywnie zamknąć drogi do porozumienia w zasadniczych dla załogi sprawach. Leży to nie tylko w interesie całej załogi, ale także jej określonych, reprezentowanych przez poszczególne związki grup oraz w interesie samych związków. Działanie w myśl zasady „każdy sobie rzepkę skrobie” prawdopodobnie nie przyniesie nikomu korzyści. Może jedynie postawić w uprzywilejowanej sytuacji dyrektora zakładu pod warunkiem, że zechce ona tę sytuację wykorzystać. Wiele decyzji podejmowanych przez nią wymaga zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi. Dopóki w zakładzie był jeden związek, nie było problemu. Teraz gdy są aż trzy, powinny one przedstawić dyrektorowi wspólnie uzgodnione stanowisko w określonej sprawie, dotyczące np. zawarcia lub zmiany zakładowej umowy zbiorowej albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania. Brak takiego stanowiska w kwestiach wymagających uzgodnienia pozostawia wolną rękę kierownikowi zakładu w podejmowaniu decyzji. Rozstrzyga on wówczas samodzielnie na podstawie odrębnych stanowisk poszczególnych organizacji związkowych po zasięgnięciu opinii załogi. Rozstrzygnięcia mogą być jednak dalekie od oczekiwań któregośkolwiek ze związków. Możliwość dochodzenia swoich racji w pojedynkę, jak to wynika z ustawy, są ograniczone.

W interesie wszystkich działających w zakładzie związków zawodowych leży więc dogadywanie się w istotnych dla załogi sprawach i wspólne występowanie z uzgodnionym stanowiskiem wobec dyrektora. Ustawa o związkach

zawodowych dopuszcza możliwość, a w niektórych przypadkach wręcz nakazuje takie właśnie postępowanie i tworzenie wspólnej reprezentacji związkowej do rozmów z kierownictwem zakładu. Spółność ustalania i przedstawiania stanowiska przez wyłonioną każdorazowo reprezentację związkową określają związki w zawartym porozumieniu.

Z inicjatywą podpisania takiego porozumienia na gruncie ZKiMR jako pierwszy wyszedł Związek Zawodowy Inżynierów i Techników. Doszło nawet do spotkania w tej sprawie przewodniczących trzech związków w siedzibie NSZZ Pracowników ZKiMR. Jego efekty okazały się jednak bardzo znikome. Nie chodzi nawet o to, że nie doszło do podpisania takiego porozumienia, bo nie to było zasadniczym celem wzajemnej wymiany zdań. Istotne jest to, że i tym razem szefowie trzech związków mieli odmienne zdania na temat celowości zawierania takiego porozumienia w ogóle. O ile związek inżynierów i techników oraz związek OPZZ widzą potrzebę jego podpisania, o tyle „Solidarność” jest, jak dotychczas, odmiennego zdania. Argumenty o sprzeczności interesów poszczególnych związków nie są przekonujące.

Wygląda więc na to, że najbliższe miesiące nie zapowiadają istotnych zmian w sferze wzajemnych stosunków pomiędzy działającymi w zakładzie związkami zawodowymi. Obecna sytuacja, aczkolwiek daleka od doskonałości, nie oznacza wszakże jakiegoś głębokiego kryzysu w środowisku związkowym. Już sam fakt, że co jakiś czas dochodzi do spotkań szefów związków w celu omówienia pewnych spraw z zakresu ich działalności dowodzi, iż nie odgradzają się one od siebie wysokim murem wrogości. Można więc spodziewać się, że — pomimo braku zainteresowania ze strony „Solidarności” — podpisaniem porozumienia w sprawie sposobu ustalania i przedstawiania dyrektorowi wspólnego stanowiska w określonych kwestiach — nie dojdzie w zakładzie do sytuacji, w której każdy z związków będzie działał na własną rękę. Ostatnie doświadczenia, związane z podwyżkami płac, nie zapowiadają jednak niczego dobrego ani załodze, ani związkom, ani także przedsiębiorstwu. Warto mieć to na uwadze, szczególnie w kontekście zbliżających się negocjacji w sprawie zakładowego porozumienia płacowego oraz regulaminów nagród.

Zdaje sobie sprawę, że tak przedstawiony obraz związkowego pluralizmu na gruncie ZKiMR jest obrazem subiektywnym. Z pewnością nie udało mi się w pełni wyzwolić z obciążań wynikających z faktu pełnienia funkcji wiceprzewodniczącego związku OPZZ. Stąd prawdopodobnie mogą wynikać pewne kontrowersje w związku z takim, a nie innym ujęciem sprawy. Mam jednak nadzieję, że uda mi się zachęcić do zabrania głosu na ten temat przedstawicieli pozostałych związków zawodowych działających w Zakładach Kuzienniczych.
M. LENKIEWICZ



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 20 (185) Rok XVI 1-15 listopada 1989 r.

Po wizycie na „POLAGRZE” Targi straciły rozmach

JUŻ PO RAZ PIĄTY otwarto na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich ekspazycję przemysłu rolniczego i rolno-spożywczego „Polagra '89”. W oficjalnych sprawozdaniach podkreśla się ciągle poszerzanie oferty i zwiększony udział wystawców. W tym roku było ich blisko 700, z tego tylko 400 z Polski. Zwiększył się także udział firm zachodnich. Po raz pierwszy organizatorem zachodnio-niemieckiej oferty było Ministerstwo Rolnictwa.

Rozwinął się zakres prezentowanych propozycji. Poza maszynami rolniczymi, przetworami płodów rolnych i urządzeniami do ich wytwarzania, można było zobaczyć również nowoczesne techniki pakowania i magazynowania produktów oraz zapoznać się z ofertami turystycznymi. Targi zajmowały w tym roku ponad 66 tys. m², a ekspozycja objęła 38 pawilonów wystawienniczych. Mogło to skłonić do wniosków o rozwoju tej imprezy. Jednak wrażenia stałych bywalców były odmienne.

Najbardziej niezadowoleni z tegorocznych targów byli bez wątpienia rolnicy, którzy uczestniczyli w nich w poprzednich latach. Znalazli większość prezentowanej oferty, a jedynym pytaniem, jakie stawiali przedstawicielom przemysłu, było określenie daty rozpoczęcia produkcji i jej wielkości. Trudno się dziwić. Każdy chce posiadać nowoczesny sprzęt. Jak dotąd jednak, wielu wystawców zawiodło oczekiwania rolników. Ich obietnice okazały się bez pokrycia. Ba, niektórzy nie przyznawali się nawet do swoich stoisk.

To prawda, że interesujące oferty przedstawili wystawcy z innych krajów. Można było zobaczyć tu wszystko, co obecnie produkuje przemysł rolno-spożywczy. Były nowoczesne maszyny i urządzenia, zachwycała technika i wykonanie poszczególnych eksponatów. Gorzej zaprezentowali się krajowi producenci. Prawie w ogóle nie wystawili nowych maszyn. Od lat pojawiają się na targach te same prototypy, a ich wytwórcy nie potrafia określić, kiedy będą w sprzedaży. Przeważały stare lub nieco tylko zmodyfikowane urządzenia, ale i ich będzie brakowało na krajowym rynku.

Refleksje niemal wszystkich uczestników zakładowej wycieczki na tegoroczne targi były podobne. Wyrażali przekonanie, że impreza, choć bardzo potrzebna, powinna być zorganizowana na innych zasadach. Bezcelowe jest bowiem pokazywanie maszyn, które nie wejdą do produkcji w najbliższych latach. Obok wielu prezentowanych w tym roku prototypów wystawiono kartki o poszukiwaniu producentów, ale tylko znikomy procent może liczyć na podpisanie konkretnych umów. Wdrożenie do produkcji trwa zazwyczaj kilka lat i jest bardzo kosztowne. Tylko nieliczne zakłady decydują się na rozpoczęcie takiego procesu.

Niezbyt okazałe wypadła ekspozycja pasz i nawozów. Prognozy produkcji i jej zwiększenia również były pesymistyczne. Dużym powodzeniem cieszyła się krajowa wystawa ogrodnicza, choć i tu brakowało poszukiwanych, zwłaszcza egzotycznych krzewów i roślin. Na kiermaszu można było kupić tylko te rośliny, które w ogóle dostępne są w handlu. Jedyny wyjątek stanowiły kwiaty. W tym przypadku organizatorzy zadabali o bardzo różnorodną ofertę oraz niespotykane dotąd cebulki i nasiona. Szkoda, że nie zobaczymy tego inni.

Tak więc po uroczystym otwarciu i honorach, jakie spłynęły na organizatorów tegorocznej „Polagry”, pozostało uczucie rozczarowania. Jedyny pozytywny element stanowiły kioski ustawione na terenie targów, w których można było kupić poszukiwane towary i to czasem po atrakcyjnej cenie. Trzeba zresztą przyznać, że zaopatrzenie miasta było w tych dniach dobre.

M. SZCZYPIORSKI



Zapowiedź ograniczenia dostaw wysokogatunkowej stali spędza sen z oczu nie tylko kierownictwu i pracownikom Matrycowni. Niepokoją się także ludzie w Kuźni. Co będą robić, gdy zabraknie matryc i wkładów matrycowych
Fot. J. Steleczyk

Waldemar Maćkowiak
przewodniczącym

Wybrano władze związku

Powstały przed dwoma miesiącami Związek Zawodowy Inżynierów i Techników wybrał już swój zarząd. Ponieważ z założenia nie jest to organizacja zbyt liczna, nie było kłopotów proceduralnych. Przewodniczącym związku został inżynier zatrudniony w Wydziale Głównego Mechanika WALDEMAR MAĆKOWIAK. Obecnie pełni on także funkcję radnego MRN w Jaworze.

Sekretarzem ZZIT wybrano LEONA WIACKA zatrudnionego również w Dziale Głównego Mechanika, skarbnikiem ZBIGNIEWA LAZARZA z Działu Głównego Konstruktora. Nowy związek rozpoczął więc oficjalną działalność. Do załatwienia zostało kilka drobnych formalności. Organizacja będzie funkcjonowała na zasadzie koła związku, którego siedzibą jest Warszawa. Nie ma więc mowy o etatach ani innych świadczeniach ze strony fabryki. Cała działalność będzie prowadzona społecznie.

Nie wiadomo, czy związek stanie się trzecią siłą w zakładzie i czy ze zdaniem jego członków będzie się liczył kierownictwo fabryki. Na razie wszystko pozostaje jeszcze w pewnym zawieszaniu. Nie powinno to jednak potrwać zbyt długo.

(mis)

Stółówka po remoncie

Po miesięcznej przerwie wznowiła pracę zakładowa stółówka. Przez cały ten czas w jadalni i kuchni prowadzono remont. Wszyscy, którzy chcieli korzystać z obiadów, stółowali się w Fabryce Wyrobów Emaliowanych. W październiku roboty ukończono i wszystko powróciło do normy.

Podczas remontu odświeżono wszystkie pomieszczenia. Pomalowano ściany, sufity i lamperie. Remont był okazją do generalnych porządków. Wymyto stoliki, krzesła i okna. Stółówka sprawnie wrześnie przytulniejszej i niemal sterylnej czystej.

W tym samym czasie wykonano podobne prace w sąsiednim bufecie. I tu roboty zostały stosunkowo szybko i sprawnie przeprowadzone, a efekty są widoczne. Nie wszyscy jednak wyrażają zadowolenie z zakończenia robót. O czym była wzmianka w numerze 18 „PF” „Pod młotem”.

(k)

Zlikwidowano ZOKiI

Zakładowy Ośrodek Kształcenia i Informacji działał w ZKiMR przez cztery lata. Powołano go na mocy ministerialnego rozporządzenia, a jego zasadniczym celem było propagowanie wiedzy i zaspokajanie potrzeb informacyjnych załogi. ZOKiI podejmował wiele inicjatyw. Niejako patronował spotkaniom dyrekcyj z jubilatami, poborowymi, powracającymi z wojska i emerytami. Wraz z innymi organizacjami społecznymi koordynował działalność kulturalną i rekreacyjną. Opiniował regulaminy satysfakcjonujące pracowników.

Oczywiście, ośrodek nie działał w próżni. Podobne zadania spoczywały także na innych komórkach. Działalność ZOKiI nie obciążała zakładu, gdyż koszty jego prowadzenia ponosił Urząd Wojewódzki. Co więcej, nie wykorzystane środki pozostawały w przedsiębiorstwie. Od listopada komórka ta przestała istnieć.

Sprawy związane z nagradzaniem długoletnich pracowników, organizowanie spotkań itp. przekazane zostały do Działu Spraw Osobowych. Tu będą załatwane wszelkie sprawy pracownicze łącznie z jubileuszami i odprawami emerytalnymi. Pozostałe komórki przeszły pod kierownictwo administracji zakładu lub Klubu Technika i Racjonalizatora.

A tak na marginesie — ciekawe, jak ta decyzja odbije się na planach założenia w fabryce radiowęzła. Wiadomo, że taka operacja była zapowiadana już od dawna, ale odwołano ją do czasu oddania nowego biurowca. Teraz, gdy prace są na ukończeniu, należałoby pomyśleć i — co ważniejsze — policzyć koszty całego przedsięwzięcia.

(mis)

Lepiej zrobić coś na kształt młotka, niż...

Przejdzie przez wydziały montażu maszyn rolniczych może skłonić do wniosku, że w ZKiMR nie ma młotków, kluczy i innych podstawowych narzędzi. Trudno oprzeć się takiemu wrażeniu, gdy widzi się pracowników posługujących się wykonanym przez siebie „sprzętem”. Zamiast młotka są to zwykle dwa dość niestarannie ze sobą zespawane kawałki metalu. Sporadycznie widać „młotki” zamocowane na kawałkach rur. Przeważają prostokątne, metalowe kawałki stali, do których przyspawane są rury lub pręty.

Nie lepiej wygląda zaopatrzenie w inne podstawowe narzędzia. Klucze do śrub zastępują specjalnie uformowane rury z dospawanymi prętami. Nie ma to nic wspólnego z właściwym oprzyrządowaniem stanowisk pracy. Te dzieła pracowniczej pomysłowości nie są sprawdzone, a o ich kształcie i wyglądzie decyduje wyłącznie korzystający z nich człowiek.

Oprzyrządowanie do produkcji maszyn rolniczych wykonuje zespół kilku zaledwie pracowników. Ponieważ asortyment produkcji jest dość duży, nie mogą oni w pełni zaspokoić potrzeb. Choć powstają ciągle nowe opracowania niezbędnych narzędzi, które mają zmniejszyć wysiłek i przyspieszyć produkcję, nie wykonuje się ich z braku czasu. Łatwiej postarać się o „stary” przrząd lub naprawić zepsuty, zamiast przygotować nowy. Tym bardziej, że reakcja pracowników na „nowości” jest zazwyczaj negatywna. Wolą wszystko robić w taki sposób, w jaki nauczyli się. Podobnie jest ze wspomnianymi narzędziami.

Sprawa zaczęła się prawdopodobnie od tego, że jeden z pracowników, zamiast pobrać narzędzia, sam je dla siebie wykonał. Potem zaczęli tak postępować inni. Motywacja była dość prosta. Za pobrane z wyposażenia narzędzia pracownik odpowiada materialnie. W przypadku zniszczenia lub zagubienia musi dostarczyć nowe lub zwrócić równowartość. Zmusza go to do

większej dbałości o sprzęt. Inaczej dzieje się w przypadku „samoróbki”. Niewielu jest amatorów na takie narzędzia. Poza tym bardzo łatwo rozpoznać je spośród innych, co zniechęca wyciągających rękę po cudze. Można więc powiedzieć, że pracownicy, posługujący się wykonanymi przez siebie narzędziami są spokojniejsi i mogą sobie pozwolić nawet na pozostawianie ich w różnych miejscach.

Przyczynia się do tego także powtarzający się co jakiś czas brak wielu narzędzi w wypożyczalniach lub zamknięcie ich akuratr w chwili, gdy ktoś musi je pobrać. Nie jest to z pewnością stan ciągły, ale również takie przypadki nie należą do osobnościami. Przezorni wolą więc dysponować własnym, choć nie zawsze najwygodniejszym i najsukuteczniejszym zestawem. Nie wydaje się jednak, aby były to decydujące okoliczności.

Warto chyba postawić sobie pytanie o skutki posługiwania się takimi narzędziami. Bez wątpienia nie ułatwiają one pracy. Fabrycznie wykonane dostosowane są do wymogów ergonomii, łatwiej się nimi posługiwać. Poza tym sprawdzona jest ich wytrzymałość, co zapewnia bezpieczeństwo podczas posługiwania się nimi. Odwrotnie jest w przypadku samoróbek. Ich stosowanie może stać się przyczyną wypadków. Nigdy bowiem nie wiadomo, kiedy puszczą spawy lub pęknie pręt. Konsekwencje łatwo sobie wyobrazić. Dlatego słuszne wydaje się zajęcie tą sprawą. Najwięcej mogą zdziałać służby pomocnicze. Bezpośredni nadzór ma codzienną styczność z pracownikami, widzi najczęściej i może przeciwdziałać. Chodzi wszak o zdrowie pracowników i jakość produkcji. Przeciż stosowanie prowizorycznego sprzętu musi w jakiś sposób odbić się na końcowym wyrobie. Zerwane gwinty lub niedokręcone śruby stanowią taką samą wadę, jak użycie niewłaściwego materiału. Można ją łatwo usunąć, ale nie zawsze udaje się wykryć takie uchybienia. A przecież właśnie one decydują o całości oceny.

(k)

Za dobre oceny wyższe grupy płac

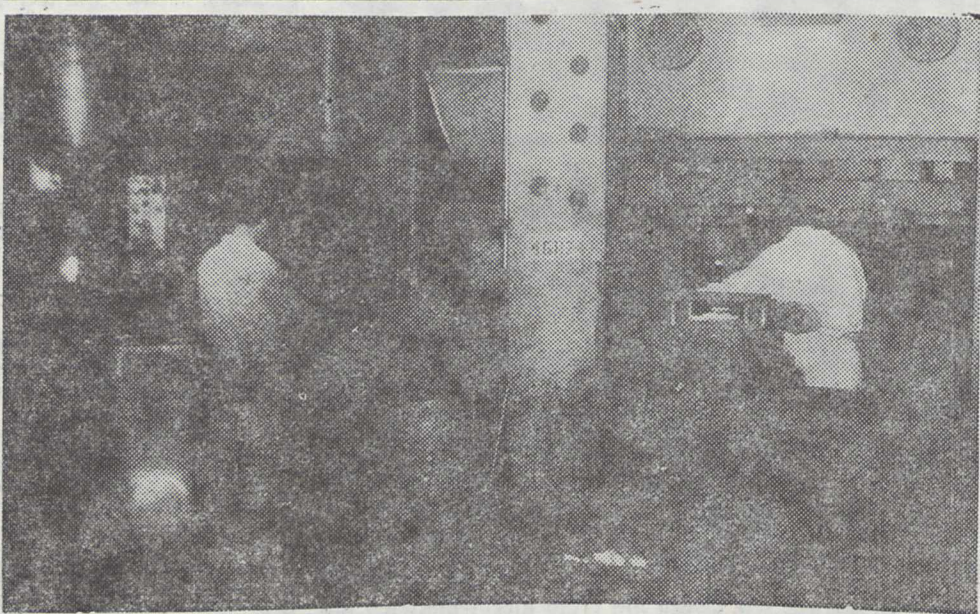
W październiku kolejnej grupie junaków z przyzakładowego Ochotniczego Hufca Pracy minął pierwszy rok szkolenia zawodowego. Zgodnie z przepisami wszyscy stanęli do egzaminów z wiedzy, jaką zdobyli w szkole i podczas pracy w zakładzie. W poprzednich latach wszyscy, którzy pomyślnie przebrnęli przez ten sprawdzian, automatycznie uzyskiwali wyższą grupę zasregowania. W tym roku postanowiono zróżnicować płace i uzależnić je od oceny ogólnej zdobytej na egzaminie.

Przyjęto, że za ocenę bardzo dobrą junak otrzyma stawkę 150 zł na godzinę, za czwórkę o 10 zł mniej, a za trójkę tylko 133 zł. Do egzaminu przystąpiło 20 osób. Pomyślnie zakończyło go tylko trzynastoro z nich. Pozostała siódemka musiała jeszcze raz stanąć przed komisją na poprawkowym egzaminie, który zorganizowano w ostatnich dniach października.

W grupie, która zdała za pierwszym podejściem, 9 junaków uzyskało oceny dostateczne, a 4 dobre. Nikt nie wykazał się wiedzą zasługującą na najlepszą ocenę. Zgodnie z przyjętymi założeniami junacy otrzymali odpowiednie angaże na najbliższy rok.

Prowadzony w zakładzie egzamin składał się tylko z części teoretycznej. Praktyczne umiejętności junaków oceniali ich opiekunowie w codziennej pracy. Pytania dotyczące zagadnień teoretycznych sformułowano w przedsiębiorstwie, a o trafności odpowiedzi decydowała specjalnie powołana zakładowa komisja. Mamy nadzieję, że wprowadzona innowacja zmobilizuje pozostałych OHP-owców do większego zaangażowania się w naukę i pracę. Kolejne egzaminy powinny przynieść lepsze wyniki, gdyż dają one wyższe kategorie zasregowania.

(mis)



Nie od dziś wiadomo, że praca w wydziałach Kuźni należy do szczególnie niebezpiecznych. Chwila nieuwagi i każdy „błąd w sztuce” grozi nieobliczalnymi konsekwencjami

Fot. J. Stełczyk

kronika



— Spełniając wniosek wielu grup pracowniczych, dyrektor powołał komisję do opracowania nowego regulaminu przyznawania urlopów profilaktycznych. W jej skład weszli: kierownik Działu BHP WŁADYSŁAW KARLIŃSKI jako przewodniczący, kierownik Działu Organizacyjno-Rewizyjnego RYSZARD BUDZYŃSKI oraz przedstawiciele związków zawodowych.

— Pełniący dotychczas funkcje kierownika Działu Ekonomicznego MAREK OPALIŃSKI odszedł z zakładu. Na jego miejsce powołano KRYSZTOFA WALCZOWSKIEGO.

— Wszystkie komórki organizacyjne w zakładzie zobowiązane zostały do przedstawiania zaktualizowanego wykazu pracowników uwzględnionych do pobierania materiałów w zakładowych magazynach. Zarządzenie ma przyczynić się do poprawy dyscypliny w tym zakresie i przeciwdziałać nadużyciom.

— Zlikwidowano etat przewodniczącego Zarządu Zakładowego ZSMP. Funkcje te będzie nadal pełnił CEZARY KUBIAK, ale już społecznie. Podobne zmiany zachodzą na wyższych szczeblach tej organizacji.

— Dyrektor zakładu wydał zarządzenie, w myśl którego imienne przydziały nagród i premii będą przekazywane do związków zawodowych. Zakładowe organizacje związkowe nie będą ich zatwierdzały, ale chcą posiadać dokładne informacje o sposobie ich udzielenia.

— Nie słabnie zainteresowanie wyjazdami do Wiednia. Aby umożliwić wszystkim pracownikom skorzystanie z tej formy... wycieczki, postanowiono, że o wyjazd mogą starać się tylko osoby, które nie były w Austrii lub były tam tylko raz. Oczywiście, chodzi wyłącznie o wyjazdy organizowane przez ZKiMR.

— Komisja Socjalna rozpatrzyła kolejne wnioski o zapomogi. Tym razem było ich dziesięć. Trzy z nich członkowie komisji uznali za nieuzasadnione. Pozostałym przyznano zapomogi w wysokości od kilkudziesięciu do 79 tys. zł. W ogłoszonym komunikacie, poza nazwiskami, podano także cele, na jakie kwoty te mają być przeznaczone.

— Ustalono wstępny termin zakończenia prac nowo powołanej komisji ds. nowelizacji zakładowych regulaminów. Projekty nowych ich wersji mają być gotowe do końca roku. Ponieważ skład komisji ustalono dopiero 10 listopada br., pozostało niewiele czasu na przygotowanie i przedstawienie tych dokumentów.

— Wszyscy pracownicy korzystający z zasiłków wychowawczych zobowiązani zostali do przedłożenia dokumentów o zarobkach uzyskiwanych w ubiegłym roku. Mają one posłużyć do obliczenia świadczeń przysługujących w br...

— Podwyższona została kwota największej pożyczki, jaką można uzyskać w Zakładowej Kasie Zapomogowo-Pożyczkowej. Wynosi ona 250 tys. zł. Niby dużo, ale po konfrontacji z cenami może okazać się, że nie wystarczy to na zakup choćby jednego mebla, np. fotela.

Pożegnano emeryta

Podziękowania i życzenia

Niewielu jest takich, którzy doczekali emerytury w wydziałach kuźni. Takie stwierdzenie przewijało się wielokrotnie podczas uroczystego pożegnania TADEUSZA JACHYRY. Pracował w zakładzie od 1954 r. i tylko na dwa lata odszedł, aby pomóc rodzinie, którą dotknęła kłeska żywiołowa. W Kuźni pracował od 1967 roku. Początkowo przy produkcji zębów, a później na innych stanowiskach. W październiku zakończył pracę w Wydziale K-5 i przeszedł na zasłużoną emeryturę.

Jak podkreślał kierownik Wydziału JURGEN SOSSNA, był on jednym z tych pracowników, na których zawsze można było liczyć. Potwierdził to również obecny na spotkaniu szef produkcji odkuwek STANISŁAW LIPIŃSKI. Wszyscy wspominali początki pracy w ówczesnej Fabryce Narzędzi Rolniczych. Do wydarzeń, które na trwałe zapisały się w pamięci, należał bez wątpienia pożar w hali kuźni. Wypadek ten tylko na jedną dobę zatrzymał produkcję. Już po kilkunastu godzinach uruchomiono pierwszy młot, nieco później następne. Jeszcze do dziś widać tu metalowe konstrukcje prowizorycznego dachu, jaki osłaniał kowalów przez kilka miesięcy po pożarze.

Wszystko zmieniło się po oddaniu nowej kuźni. Tam przeszło wielu doświadczonych pracowników. Do dziś jednak wspomina się uzyskiwaną w starych obiektach wydajność. Potrzeby rynku decydowały o wykonywaniu w ciągu doby kilkunastu tysięcy sztuk zębów. Ówczesne rekordy nie znały sobie równych do dziś.

Wszyscy przybyli na spotkanie, wraz z przewodniczącym koła NSZZ „Solidarność” przy Zespole Wydziałów Kuźni TADEUSZEM KUBICIELEM i kierownikiem ZOKiI BOLESŁAWEM MALCEM, złożyli emerytowi życzenia wielu lat zdrowia i zadowolenia z życia. We wręczonym z tej okazji liście gratulacyjnym podziękowano TADEUSZOWI JACHYRZE za trud włożony w rozwój zakładu i wykonywaną w nim pracę.

(k)

W ZKiMR zaczyna brakować pracy

ZACHODZĄCE ZMIANY w gospodarce kraju zwiastują konieczność dokonania drastycznych posunięć w wielu przedsiębiorstwach. Już dziś można stwierdzić, że zaczyna brakować pracy tam, gdzie zawsze jej było pod dostatkiem. Aktualnie do niedawna narzekania na brak ludzi zastępują dziś inne, świadczące raczej o nadmiarze rąk do pracy. Tak dzieje się również w ZKiMR. Jeszcze wiosną za główną przyczynę kłopotów produkcyjnych uznano nieobsadzenie wszystkich stanowisk pracy. Dziś...

Oferty zatrudnienia zakład złożył w pięciu urzędach administracji państwowej. Najwięcej oczywiście w Jaworze, ale złożone tu zapotrzebowanie zawiera jedynie 32 stanowiska pracy. Poza tym znacznie skromniejsze oferty znajdują się w Bolstowie, Strzegomiu, Świerzawie i Dobro miezu. Właśnie w tych ostatnich głasza się najwięcej ludzi chętnych do podjęcia pracy w ZKiMR. Minęły już jednak czasy, kiedy przyjmowano wszystkich. Teraz, zanim z kimkolwiek podpisze się umowę, dokładnie analizuje się jego dotychczasowe zatrudnienie i kwalifikacje. Bardzo niełatwe szanse mają ci, którzy w ostatnich latach zmienili kilka miejsc pracy. Jeżeli nawet przyjmują się ich, to tylko na czas określony i to zazwyczaj nie dłużej, jak na trzy miesiące. W tym czasie każdy z nowo zaangażowanych może wykazać się umiejętnościami i dyscypliną. Jeżeli rezultaty jego pracy nie zyskają uznania nie może liczyć na przedłużenie umowy.

Gdyby wziąć pod uwagę liczby, to okazałoby się, że do planu zatrudnienia w zakładzie brakuje tylko 13 osób. W październiku załoga ZKiMR liczyła 1657 pracowników, a powinna 1670. Jak więc widać, nie ma właściwie miejsca dla nowo zaangażowanych. Nawet gdy uwzględnimy osoby przebywające na zwolnieniach lekarskich, urlopiach wypoczynkowych, macierzyńskich czy wychowawczych, to i tak margines wolnych etatów niewiele się zmieni.

Do niedawna ogromna rotacja panowała w biurach, szczególnie księgowości, ale i tu zaszły duże zmiany. Od kilkunastu miesięcy skład personalny ustabilizował się. Tu, nawet są kłopoty z zatrudnieniem powracających z urlopiach wypoczynkowych kobiet. Zaczyna bowiem brakować stanowisk do obsadzenia. Kierownicy komórek deklarują często, że nie chcą nowych pracowników. Gotowi są czekać na powrót swoich pracowników nawet przez kilka miesięcy. Świadczy to chyba dobitnie o zmianie stosunku do pracy.

Zresztą liczby mówią same za siebie. W pierwszym kwartale na stanowisku umysłowym zatrudniono tylko jedną osobę, a i to tylko dlatego, że odszedł z zakładu zaj-

mujący to miejsce pracownik. Spekulacje na temat zbyt dużej administracji są więc nieaktualne.

Coraz częściej zdarza się, że kierownicy narzekają na nadmiar zatrudnionych. Powodem są kłopoty materiałowe. Jeszcze w lecie w jednym z wydziałów Kuźni okazało się, że trzeba wysłać niemal całą obsadę na urlopy. Nierytmiczność dostaw materiałów hutniczych właściwie uniemożliwiła produkcję. Teraz, gdy wielu dostawców boryka się z kłopotami energetycznymi i nie ma środków na zapłacenie rosnących rachunków za prąd i gaz, można spodziewać się powtórzenia takich sytuacji.

Dobrze ilustruje to przykład największego Zespołu Wydziałów Kuźni. Zgodnie z obliczeniami powinno pracować tu 430 osób. Do pełnego stanu brakuje nadal 40, a mimo to nie zawsze mają oni pracę. Podobnie jest w innych zespołach. Sytuacje takie powtarzają się od kilku lat przy montażu maszyn rolniczych. Dochodzi do tego, że plany produkcji są realizowane w 70-80 procentach tylko z powodu braku materiałów. Są pracownicy, którzy nie korzystają nigdy w całości z urlopiach wypoczynkowych. Wolne biorą tylko wówczas, gdy nie ma produkcji.

Jeszcze do niedawna przychodzący do pracy wybierał sobie wydział — mówi kierownik Działu Spraw Osobowych ANDRZEJ CHRYNOWSKI. — Szedł tam, gdzie pracowali jego koledzy i gdzie zarobki były najwyższe. Dziś musi decydować się na nasze propozycje lub szukać pracy gdzie indziej. Nie wpisujemy już w obiegówkach stanowisk i wydziałów. Zgłaszający się idą wprost do szefów pionów i tam ustalają warunki pracy i płacy.

W tej sytuacji jako zagrożeni poczuł się emeryci i renciści, zatrudniani dotychczas na niepełnych etatach. Wiadomo, że taki system zatrudniania nie sprzyja organizacji produkcji. Kierownicy wolą zamiast dwóch półetatowców, jednego w pełni wydajnego pracownika. Na razie nie podjęto jednak żadnych decyzji o ograniczeniu zatrudnienia tych osób. Można jednak przypuszczać, że dojdzie i do tego. Teraz zakład będzie wybierał pracowników, a nie odwrotnie. Nie należy jednak spodziewać

się „nagonki” na półetatowców. Nikt nie będzie starał się pozbywać ich dodatkowych zarobków, ale gdy będzie brakowało pracy, takie posunięcia mogą okazać się niezbędne.

Zmieniają się objęgowie sądy o poszczególne grupy pracowników. Wszelkimi uchybieniami obciążano do niedawna junaków z przykładowego hufca. Dziś sytuacja zmieniła się. Coraz częściej stają się oni mile widzianymi pracownikami. Dzięki nauce i praktyce w przedsiębiorstwie zdobywają doświadczenie i zaraz po podjęciu normalnej pracy mogą wypełniać zadania bez okresu przystosowania się do nowych warunków. Zdarza się nawet, że otrzymują wyższe od innych stawki zaszerogowania.

Do dziś tylko przedstawiciele dwóch zawodów są nadal poszukiwani, tj. spawacze i palacze centralnego ogrzewania — stwierdza A. Chrynowski. — Ci ostatni, oczywiście, tylko na sezon grzewczy. W pozostałych grupach coraz trudniej o etat. W zasadzie jesteśmy zobowiązani do przyjmowania pracowników powracających po odbyciu zasadniczej służby wojskowej i urlopiach wychowawczych. Właśnie dla nich utrzymujemy jeszcze kilka wolnych

miejsc. Załoga od pewnego czasu stabilizuje się i jest to korzystne dla fabryki.

Jak widać, zmiany w gospodarce państwowej odbiły się wyraźnie na zatrudnieniu, a jest to przecież dopiero początek procesu, który ma prowadzić do jeszcze bardziej drastycznej sytuacji. Tak więc w chwili, gdy przedsiębiorstwo mogłoby pełniej wykorzystywać swoje moce przerobowe, zwiększyć zatrudnienie i produkcję wyrobów, wszelkie plany rozbijają się o braki materiałowe. W tych warunkach można spodziewać się raczej ograniczenia zatrudnienia, niż jego rozwoju. Zresztą, podobne tendencje potwierdza analiza wykonania planów produkcji. Od kilku lat przedsiębiorstwo przekracza ich wartość, ale jest to przystość tylko pozorna. Ilościowe wskaźniki obniżają się i nie ma już chyba szans na powrót do dawnych rekordowych wyników, przynajmniej przez dość długi okres. Podobnie będzie w zatrudnieniu. Jego wielkość raczej spadnie, niż będzie rosła. Powinno to zwiększyć dyscyplinę pracy i poszanowanie jej. Takie wnioski są jednak jeszcze w znacznym stopniu przedwczesne.

M. SZCZYPIORSKI



Groźba redukcji wisi także nad Załogą ZKiMR. Wbrew pozorom wynika nie tyle z samej struktury zatrudnienia, co z ograniczonych dostaw materiałowych

Fot. J. Stelezyk

Podnośniki kroczące uniosły suwnicę

Przez wiele lat usuwanie awarii, czy też przeprowadzanie mniejszych lub większych napraw i remontów w kompresorowni sprawiło pracownikom Działu Głównego Mechanika wiele trudności. Zasadniczą przyczyną leżała w zbyt niskim zawieszeniu suwnicy, uniemożliwiającym podnoszenie ciężkich elementów na odpowiednią wysokość.

Odległość pomiędzy torowiskiem suwnicy a poziomem dachu okazała się wystarczającą do podniesienia jej przynajmniej o 1,5 metra. Cały problem polegał jednak na tym, jak to zrobić. Przeprowadzenie operacji przy pomocy tradycyjnych metod, a więc przy użyciu dźwigu, nie wchodziło w rachubę. Po pierwsze ze względu na rozmiary suwnicy, po drugie z uwagi na brak możliwości technicznych — żaden dźwиг nie był w stanie wjechać między kompresory.

Pomysł rozwiązania tego problemu podsunęli JAN WĄTROBA i JÓZEF SUKIENNIK. Zapropowowali przeprowadzenie operacji podwyższenia poziomu torowiska wraz z suwnicą przy pomocy podnośników kroczących. ZKiMR zakupiły niedawno w Szwecji 10 takich podnośników. Każdy może udźwignąć 25 ton. Do tej operacji wystarczyły tylko cztery. W dachu hali kompresorowni wykuto cztery otwory, umożliwiające ich zainstalowanie. Podniesienie suwnicy umożliwiło podwyższenie wspornika, na którym była ona zawieszona. Cała operacja trwała kilka dni i przyniosła przedsiębiorstwu określone korzyści. Już sam zakup podnośników okazał się bardzo trafną inwestycją. Wcześniej były one wykorzystywane już w ZKiMR do podnoszenia szabot, a wypożyczająca je zakładową jedną z firm górniczych z Lubina kazała sobie płacić za te spore sumy.

Podnośniki kroczące będą wykorzystywane w zakładzie jeszcze nie raz, także w sytuacjach podobnych do tej w kompresorowni. Była to bowiem pierwsza próba ich zastosowania w warunkach ZKiMR. Zakończyła się pełnym powodzeniem.

M. LENKIEWICZ

Uchwały Rady Pracowniczej

► Racjonalne zatrudnienie ► Zmiany w komisjach

OSTATNIE DECYZJE Rady Pracowniczej wzbudziły sporo nieporozumień. Wrzesnioła uchwała mówiła o ustaleniu osób odpowiedzialnych za różne dziedziny działalności przedsiębiorstwa. W rzeczywistości chodziło jednak o coś innego. Członkowie rady chcieli, aby kompetentni przedstawiciele kierownictwa przedstawili im najważniejsze zagadnienia. Sprawozdania miały zorientować ich w stanie zakładu i posłużyć do podejmowania konkretnych działań. W odpowiedzi na tę uchwałę dyrektor zakładu ustalił listę osób upoważnionych do zreferowania poszczególnych zagadnień.

Zgodnie z decyzją działalność socjalną i sportową przedstawia pierwszy zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR i kierownik Działu Socjalnego ILONA KARAS. Działalność inwestycyjną zreferuje zastępca ds. rozwoju MARIAN BORUN i kierownik Działu Inwestycji DANUTA LISOWSKA. Sprawy zatrudnienia i wynagradzania przedstawi EUGENIUSZ CEZAR i kierownik Działu Zatrudnienia i Plac ALICJA SZUL. Rozwój produkcji zaprezentują główny konstruktor ANATOL ŚWIDERSKI, główny technolog WACŁAW ASŁAMCOWICZ i główny kuźnik MAREK LUKASIK. Zagadnienia postępu technicznego i wdrożeń zreferują: zastępca dyrektora ds. technicznych ALEXANDER OLECH i główny technolog WACŁAW ASŁAMCOWICZ, natomiast kwestie ekonomiczno-finansowe EUGENIUSZ CEZAR i główny księgowy KAZIMIERZ BRZEZIŃSKI.

Wszystkie omawiane zagadnienia będą sukcesywnie rozpatrywane przez członków rady na kolejnych posiedzeniach. Pierwsze, zostały już przedstawione. W podjętej uchwałie uznano za niezbędne utworzenie specjalnych komisji, które zajmą się sprawami zatrudnienia i plac w przedsiębiorstwie. W jej skład powinni wejść przedstawiciele działających w zakładzie związków zawodowych i samorządu pracowniczego. Działalność tych organów powinna, zdaniem członków rady, dotyczyć przeglądu stanowisk pracy w przedsiębiorstwie oraz opiniowania osób zatrudnia-

jących zawodowe i staż umożliwiające właściwe wykonywanie obowiązków. Nie można więc mówić o tworzeniu nowej nomenklatury.

Kolejnym wnioskiem samorządu było powołanie komisji do znalezienia obojętnych w przedsiębiorstwie regulaminów. Rada Pracownicza od początku podważała zasadność wielu takich uregulowań. Nic więc dziwnego, że wielu teraz podnosi te kwestie. Jednak i w tym przypadku należy postawić pytanie o możliwość dokonania zmian w tych dokumentach. Jest ich tak wiele, że zadanie wydaje się nad wyraz trudne.

Samorząd zażądał od dyrekcji zweryfikowania obecnego składu dwóch zakładowych komisji — socjalnej i mieszkaniowej. Zdaniem członków dotychczasowa ich działalność była niezadowolająca. Jednym z zarzutów był brak w obu gremiach przedstawicieli robotników, lub bardzo mała reprezentacja tej grupy. Trzeba doprowadzić do sytuacji gdy znajdą się w nich pracownicy ze wszystkich środowisk. Ponieważ rada nie zaproponowała kontrkandydatów do organów, kierownictwo przedsiębiorstwa zwróciło się o sprecyzowanie zmian i podanie konkretnych propozycji. Należy przypuszczać, że zostaną przedyskutowane na kolejnym posiedzeniu Rady Pracowniczej.

Członkowie rady zapoznali się także z nowym regulaminem satysfakcjonowania pracowników. Zmiany dotyczyły przede wszystkim wysokości nagród przewidzianych dla jubilatów i osób wyróżnianych medalami i odznaczeniami. Nowe uregulowania spotkały się z aprobatą samorządu. Można więc liczyć, że już wkrótce przepisy te wejdą w życie i spowodują wypłacanie załodze zwiększonych nagród. Czy jednak regulamin nie będzie musiał ulec kolejnym zmianom? Skoro wiadomo, że najwięcej wyróżnień przyznawanych jest z okazji dnia metalowca, a ten będzie obchodzony wiosną przyszłego roku. Nikt obecnie nie potrafi odpowiedzieć na pytanie o wielkość inflacji i jej skutki. Może więc zdarzyć się, że nowe ustalenia, nim zostaną wprowadzone w życie, będą już przestarzałe.

M. SZCZYPIORSKI

Tym razem kowale okazali się słabsi

TEGOROZNA SPARTAKIADA zakładu nie przerwała zleż passy masowych imprez dla pracowników ZKiMR. Przyczyną braku zainteresowania załogi taką formą wypoczynku jest wiele, ale nikt nie potrafi powiedzieć, co zrobić, aby im przeciwdziałać. W październikowej spartakiadzie wzięły udział tylko trzy drużyny, reprezentujące gospodarkę materiałową, wydziały kuźni i OHP. Rozgrywki obserwowała niewielka grupa kibiców, najczęściej rodziny startujących.

Imprezę zaplanowano na trzy godziny, ale niewielka frekwencja ograniczyła czas jej trwania do połowy. W programie przewidziano 6 konkurencji zespołowych, przepłatanych pytaniami dotyczącymi wiedzy o zakładzie i mieście. Za pierwsze miejsce drużyna otrzymała 8 punktów, kolejne premiowane były odpowiednio siedmioma, sześcioma itd. Dodatkowe punkty przysługiwały za prawidłowe odpowiedzi w konkursie.

Już w pierwszej konkurencji swój prymat wykazali reprezentanci Działu Gospodarki Materiałowej. Pierwsi ukończyli bieg slalomowy z zawiązanymi oczami i zdobyli największe bramki — 7 na 8 możliwych. Ekipa Kuźni była dopiero trzecia z 4 bramkami, a junacy, choć pokonali trasę na drugim miejscu, strzelili tylko 2 gole. Podobnie było w pierwszej serii pytań. Na obydwa odpowiedzieli tylko zatrudnieni w magazynach, a kowale na jedno.

Spore zaskoczenie stanowił wynik przeciągania liny. Ta do niedawna koronna konkurencja kowali nie przyniosła im zwycięstwa. Pokonani zostali przez „gospodarkę materiałową” i junaków OHP. Niefatwo poszło z OHP-owcami drugiej drużynie, choć jej zwycięstwo było bezsporne. Śmiech wzbudziło również potknięcie pracowników kuźni podczas odpowiedzi w konkur-

sie. Nie potrafili precyzyjnie określić siły nacisku największej prasy w ZKiMR.

Podobnie przebiegały konkurencje. Tylko w jednej kowale dowiedli swej wyższości — w torze przeszkód z piłką. Wszyscy zawodnicy mieli do pokonania trasę slalomu, prowadzącą piłkę nogą, przy czym dodatkowe utrudnienie stanowiło wykonanie dwóch przewrotów — w przód i w tył. Wszystkie pozostałe kończyli na trzecim miejscu. Tylko dzięki pomocy szefa produkcji odkuwek Stanisława Lipińskiego znacznie lepiej odpowiadali na pytania konkursu. W trzech ostatnich seriach uzyskali maksymalną ilość punktów. O zajęciu drugiego miejsca zdecydowała ostatnia konkurencja. Chociaż reprezentacja kuźni była na mecie ostatnia, przeniosła największą wodę, za co uzyskała 8 dodatkowych punktów. Barw kuźni bronili: JERZY SOBCZYK — kapitan drużyny, MAREK CIUPA, STANISŁAW FILBIER, ZBIGNIEW KWIATKOWSKI, JAN MROŻEK, ROMAN OTOKA, JACEK WILIMOWSKI oraz KAROL ZABOROWSKI.

Najlepszą była drużyna Działu Gospodarki Materiałowej, która triumfowała w 4 konkurencjach, a w dwóch zajęła drugie miejsca. Jej zawodnicy nie odpowiedzieli tylko na jedno pytanie o rok nadania Zakładom Kuzienniczym i Maszyn Rolniczych



Bieg w workach to jedna z trudniejszych konkurencji sprawnościowych. Nic dziwnego, że górowali w niej młodzi
Fot. J. Stelczyk

Orderu Sztandaru Pracy. Tym, którzy nie pamiętają przypominamy, że miało to miejsce w 1985 roku. Zwycięska drużyna występowała w składzie: RYSZARD KULPA — kapitan zespołu, SŁAWOMIR KEMPA, MIROSLAW KOZŁOWSKI, KAZIMIERZ MICHAŁSKI, ROMAN PINDUS, JÓZEF RADZIKOWSKI, WŁODZIMIERZ SMĘDRA oraz KAZIMIERZ ZAWADZKI.

Bardzo dobrze spisywali się podczas imprezy junacy z zakładowego hufca. Chociaż ustępowali rywalom warunkami fizycznymi, triumfowali w jednej konkurencji, trzy ukończyli na drugim, a tylko dwie na trzecim miejscu. O końcowym rezultacie zdecydowały odpowiedzi udzielone w konkursie wiedzy o zakładzie i mieście. Radzili sobie jeszcze z pytaniami dotyczącymi Jawora, ale o historii i współczesności przedsiębiorstwa nie potrafili powiedzieć zbyt wiele. Zadaniem ponad siły było nawet wymienienie wszystkich zastępców dyrektora i określenie zakresu ich obowiązków. Mimo to w łącznej klasyfikacji ustąpili kowalom tylko dwoma punktami. Junacy występowali w składzie: MARIUSZ MARCINIĄK — kapitan, KRZYSZTOF BOCZULA, JACEK FORTUNA, MIROSLAW KURZEJA, PIOTR LICHMAN, PIOTR MACHURA, WALDEMAR NOWAK oraz TOMASZ WOJNICKI.

Niemal wszystkie konkurencje dostarczyły wiele śmiechu i zabawy. Dobrze bawili się uczestnicy zawodów i kibice. Najwięcej sympatii zaskarbili sobie junacy i, choć zajęli ostatnie miejsce, mogą być zadowoleni z osiągniętych wyników.

Po zsumowaniu wszystkich konkurencji reprezentanci Działu Gospodarki Materiałowej zgromadzili 68 punktów, wyprzedzając o 11 pracowników kuźni i o 13 junaków. Wszyscy uczestnicy spartakiady otrzymali nagrody rzeczowe. Za pierwsze miejsce były to torby turystyczne, za drugie kalkulatory na baterie słoneczne, a za trzecie wietnamskie komplety do tenisa stołowego.

Dodatkową atrakcją miały być pokazy zdalnie sterowanych modeli latających oraz występy zespołu tanecznego KTiR. Jednak wypadły one raczej skromnie. Modelarze nie mogli pokazać wszystkich możli-

wości swojego sprzętu ze względu na silny wiatr, natomiast dziewczęta z zespołu wystąpiły jedynie z parominutowym programem. Bez wątpienia na pochwałę zasługują organizatorzy, a wśród nich czuwający nad całością LESZEK BADYLA.



Słupki, mimo że wysoki, nie stawali jednak przeszkody nie do pokonania
Fot. J. Stelczyk

Na stadionie bawili się nie tylko dorośli. Dla dzieci zorganizowano zawody w rzutach piłkami do wiadra i kórkami na tyczkę. Na zakończenie urządzono im konkurs na najładniejszy rysunek pt. „mój tata sportowiec”. Pociętych nagrodzone zostały słodyczkami, natomiast wszyscy obecni mogli posilić się gorącym bigosem i ugasić pragnienie wodą mineralną. Przejorniejsi już wcześniej zaopatrzyli się w piwo, bardziej pasujące do takiego posiłku.

M. SZCZYPIORSKI



Dobrze przesłonięte oczy to warunek równości szans. Skrupulatnie sprawdzano Le-
szek Bardyka, główny organizator spartakiady
Fot. J. Stelczyk

Więcej za wynalazki i projekty

W UBIEGŁYM ROKU wydano na sześciu centralnym kilka nowych dokumentów, zmieniających przepisy w sprawie projektów wynalazczych. Największe zmiany dotyczyły podniesienia wysokości nagród za wnioski pracownicze i wzory użytkowe. Akty te zmusiły do wprowadzenia innowacji również w zakładowych instrukcjach. Oto najważniejsze ustalenia dotyczące tego tematu w ZKiMR.

Całość spraw związanych z rozwijaniem wynalazczości powierzono komórce wynalazczości podlegającej głównemu technologowi. Oblicza ona także wysokość wynagrodzenia za projekty wynalazcze. Powinny one być ustalone już po 2 dniach od przedstawienia komórce efektów ekonomicznych i technicznych przez Dział Ekonomiczny. Nowe wynagrodzenia za osiągnięcie efektów za wynalazek i wzór użytkowy w wysokości do 200 tys. zł wynosi 30 proc., a za projekt racjonalizatorski 25 proc. efektów. W przedziale od 200 do 400 tys. zł za wynalazek przysługuje 20 tys. zł i 20 proc., za wzór użytkowy 24 tys. i 18 proc., a za projekt 20 tys. i 15 proc. osiągniętych efektów. Gdy wyniosą one od 400 tys. do 2 mln, za wynalazek przysługuje 40 tys. zł i 15 proc., za wzór użytkowy 44 tys. i 13 proc., za projekt 40 tys. i 10 proc. efektów. Jeżeli wartość obliczonych efektów wyniesie od 2 do 4 mln, pracownikowi należy się odpowiednio 140 tys. i 10 proc., 144 tys. i 8 proc. lub 140 tys. i 5 proc. za projekt. W przedziale od 4 do 40 mln zł osiągniętych efektów wynagrodze-

nie wynosi 340 tys. zł i 5 proc. za wynalazek, 340 tys. zł i 4 proc. za wzór i 240 tys. plus 2,5 proc. za projekt. Jeżeli obliczenia wykażą, że efekty przekroczą 40 mln zł, to wynagrodzenie pracownika wyniesie odpowiednio 1.140 tys. i 3 proc., 704 tys. i 3 proc. oraz 640 tys. i 1,5 proc. efektów za projekt wynalazczy.

Nowe przepisy ustalają jednak, że wynagrodzenie pracownika zgłaszającego nowe rozwiązanie nie może być niższe od 120 proc. w przypadku wynalazku, 80 proc. gdy chodzi o wzór użytkowy i 60 proc. za projekt wynalazczy najniższego wynagrodzenia. Powinno być wypłacone w ciągu roku. Taki zapis ma uniemożliwić przeciąganie wypłat i zmobilizować wynalazców do podejmowania nowych rozwiązań.

W niektórych przypadkach przewiduje się dodatkowe preferencje. Jeżeli projekt ma pomóc w realizacji zamówień rządowych, zmniejszy zużycie paliw, energii, surowców i materiałów, wynagrodzenie zostaje podwyższone o 50 proc. Gdy wniosek

dotyczy ograniczenia lub eliminowania importu albo uruchomienia czy rozszerzenia produkcji eksportowej, wynagrodzenie podwyższa się o 70 proc. Gdy projekt dotyczy obu tych grup tematycznych, wynagrodzenie zwiększa się o 70 proc.

Ponieważ podwyższono kwoty wypłacane za opracowania racjonalizatorskie, zmieniono także zapisy dotyczące zasad ich przekazywania autorom. W ciągu miesiąca od dnia zastosowania projektu wypłaca się kwoty nie przekraczające 5-krotnego najniższego wynagrodzenia, obowiązującego na początku każdego roku. Np. w styczniu 1989 wynosiło ono 17,8 tys. zł, a więc wypłata taka może sięgać 89 tys. zł. W przypadku, gdy opracowanie wykonano w ramach umowy z zakładem pracy, wynagrodzenie wypłacone w tym samym czasie winno wynieść 10-krotną wartość najniższego wynagrodzenia, tj. w tym roku 178 tys. zł. Pozostała część przysługujących wynalazcy kwot musi być wypłacona w ciągu dwóch miesięcy od dnia zakończenia pierwszego roku stosowania projektu.

Jeżeli jakiś wniosek stosuje się krócej niż przez rok, to wynagrodzenie autora wypłaca się w oparciu o faktycznie uzyskane efekty ekonomiczne. Musi to nastą-

pic w ciągu dwóch miesięcy od zakończenia jego stosowania. W przypadku, gdy podane wyżej terminy nie zostały zachowane, twórcy przysługuje prawo do odsetek za opóźnienie. Ich wysokość ma wynosić tyle, ile odsetki liczone w stosunku rocznym dla imiennych książeczek oszczędnościowych.

Inaczej obliczane są efekty, jeżeli projekt dotyczy zmian w dokumentacji nowego obiektu. Oblicza się je na podstawie faktycznie uzyskanych oszczędności w okresie realizacji danej części nowego obiektu. Wynagrodzenie zaś wypłacane jest w ciągu dwóch miesięcy od dnia zakończenia prac.

Zmiany dotyczą także wynagrodzenia osób, które współdziałały przy realizacji projektów. Przedsiębiorstwo może wypłacić im nagrody w łącznej wysokości do 100 proc. wynagrodzenia za realizowany projekt. Kolejną kwotę — 20 proc. łącznej wysokości nagród — można przyznać osobom, które pomagały przy powstawaniu projektu, jego realizacji i zastosowaniu, lub przyczyniły się do wzrostu liczby zgłaszanych wniosków i efektywności tych prac. Nagrody te przyznawane są bez względu na zajmowane stanowisko.

Jak widać, znacznie wzrosły wynagrodzenia przysługujące wynalazcom. Mniejsza nadzieja, że wpłynie to na ożywienie ruchu innowacyjnego w zakładzie z korzyścią dla całej załogi.

M. SZCZYPIORSKI

Wyższe dodatki szkodliwe

Niedługo obowiązywały nowe stawki dodatków szkodliwych wprowadzone w grudniu ubiegłego roku. Wynosiły wówczas od 10 w pierwszej grupie do 25 zł na godzinę w czwartej. Okazały się zbyt niskie, nie rekompensujące uciążliwości w pracy. Końcowe było ponowne ustalenie wysokości „szkodliwego”. Opracowany projekt został już przyjęty przez samorząd i nowe stawki wypłacane są pracownikom.

Wysokość dodatków szkodliwych uległa podwojeniu. W pierwszej grupie wynosiła 20 zł na godzinę. W następnych wzrosła o 10 zł, aby w najwyższej osiągnąć 30 zł na godzinę. Operacja ta i tak odbiła się na nadwątlonych zasobach finansowych przedsiębiorstwa.

W pierwszej grupie zatrudnieni otrzyma-

ją za uciążliwość pracy 3,6 tys. miesięcznie, a w najwyższej — czwartej 9 tys. Poza to znaczne kwoty, jednak w odniesieniu do cen podstawowych artykułów konsumpcyjnych mają znaczenie wręcz symboliczne. Na pewno nie mogą wynagrodzić trudnych warunków zatrudnienia, nie mówiąc już o ewentualnym uszczerbku na zdrowiu. Można więc spodziewać się, że przyjęte stawki nie będą zbyt długo obowiązywały. Już w miesiąc po ich wprowadzeniu słycać było opinie, że obliczono je na zbyt niskim poziomie. Może i w tym przypadku należałoby pomyśleć o rozwiązaniu systemowym, odwołującym się do średniego wynagrodzenia czy minimum socjalnego? Dzięki temu można byłoby uniknąć ciągłego zatwierdzania nowych zmian i decyzji.

Nagrody jubileuszowe inaczej

W sierpniu br. powołany został zespół, którego zadaniem było przygotowanie projektu zmian w regulaminie satysfakcjonowania pracowników ZKiMR. Jego członkowie: STANISŁAW LIPiŃSKI, CZESŁAW SMIŁOWSKI, LESZEK NOWAK i ANDRZEJ CHRYNOWSKI, reprezentujący Radę Pracowniczą, związki zawodowe i dyrekcję, zaproponowali istotne zmiany w zasadach ustalania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych.

Dotychczas nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne uzależnione były od wysokości najniższego wynagrodzenia w gospodarce społecznej. Niska podstawa wymiaru przy obecnej inflacji spowodowała, że ich wysokość z dnia na dzień nabierała już tylko symbolicznego charakteru. Zaproponowano więc przyjęcie jako podstawy wymiaru tych świadczeń średniej płacy w przedsiębiorstwie. Propozycja, po skrupulatnym przeliczeniu jej skutków dla finansów przedsiębiorstwa, została zaakceptowana przez Radę Pracowniczą, dyrekcję i związki zawodowe. Nowe zasady, wprowadzone w życie w formie protokołu dodatkowego do układowego porozumienia płacowego, obowiązują od 1 sierpnia br. Tak więc pracownicy, którzy nabyli prawo do świadczeń po tym terminie i otrzymali nagrody jubileuszowe według starych zasad, w najbliższym czasie dostaną wyrównanie.

Od 1 sierpnia br. świadczenia są znacznie wyższe. Dla pracowników z 25-letnim

stażem pracy w ZKiMR nagroda jubileuszowa lub odprawa emerytalna wyniesie 300% średniej płacy podstawowej w zakładzie (bez premii i innych dodatków) z miesiąca poprzedzającego nabycie prawa do nagrody. Po każdym kolejnym 5-leciu jej wysokość wzrasta o 100%, aby po przepracowaniu 50 lat w ZKiMR wynieść 800% podstawy wymiaru.

Nieco inaczej wyglądają sprawy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych wcześniej w innych zakładach. Przy obliczaniu części nagrody za pracę poza ZKiMR obowiązywać będzie tzw. system składany. Tak więc podstawą wymiaru świadczenia za ten okres będzie najniższe wynagrodzenie. Prawo do zastosowania wyższej podstawy wymiaru nagrody mają jedynie pracownicy, którzy przepracowali w ZKiMR co najmniej 5 lat. Tak więc pracownik, obchodzący jubileusz np. 30 lat pracy, w tym 18 w ZKiMR, otrzyma nagrodę obliczoną w następujący sposób: za 18 lat pracy podstawę wymiaru stanowić będzie średnia płaca podstawowa w ZKiMR, natomiast za 12 lat najniższe wynagrodzenie.

Przyjęcie nowych zasad znacznie podniesie wysokość nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych. Będą to już sumy nie kilkudziesięciotysięczne, lecz kilkuset tysięcy, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników o długoletnim stażu pracy w ZKiMR.



Fot. J. Stelczyk



Nowa oczyszczarka już pracuje

Po kilku latach zapowiedzi i oczekiwań zakupiono nową oczyszczarkę do odkuwek. Jeszcze w lipcu przetransportowano ją do Wydziału K-4. Po przygotowaniu fundamentu pod nową maszynę rozpoczęto kolejne prace, które jednakabrały tempa dopiero po dwóch tygodniach.

Zmontowaniem oczyszczarki zajęli się pracownicy Działu Głównego Mechanika. W połowie września przybył do zakładu przedstawiciel włoskiej firmy „PANGBORN EUROPE”, która wyprodukowała urządzenie. Przy jego pomocy wypoziomowano maszynę i dokonano pomiarów biegu łańcuchowego oraz pod obciążeniem. Po sprawdzeniu oczyszczarka mogła rozpocząć normalną pracę.

Przedstawiciel włoskiej firmy przeprowadził również szkolenie kadry technicznej, mechaników oraz robotników obsługujących oczyszczarkę. Przekazanie tej wiedzy ma zapewnić właściwą eksploatację urządzenia i jego bezawaryjną pracę.

Nowa maszyna włączona została do ruchu zgodnie z planem na przełomie września i października. Pierwsze partie oczyszczonych przez nią odkuwek już opuściły zakład. Mimo to nie zaniechano jeszcze wykorzystywania starych oczyszczarek. Pełne obciążenie włoskiego urządzenia nastąpi nieco później. Z ocenami jego pracy i uzyskiwanych oszczędności trzeba jeszcze poczekać.

Kształcenie fachowców

Działalność szkoleniowa należy od wielu lat do ważnych zadań przedsiębiorstwa. Brak niektórych fachowców odbija się niekorzystnie na procesie produkcyjnym. Nowi niechętnie podejmują pracę na stanowiskach spawacza czy operatora suwnic. Zająć te widać się z ciężkimi warunkami pracy, a wynagrodzenie nie odbiega wiele od innych profesji.

Jeszcze w tym roku ruszą kolejne kursy zawodowe. Będzie ich pięć, z czego na dwóch szkolić się będą spawacze. Dla początkujących będzie to podstawowy kurs spawania elektrycznego, a dla bardziej zaawansowanych — spawania gazowego. Poza tym wszyscy chętni mogli zapisać się

na kursy operatora suwnic, konserwatora urządzeń dźwigowych czy kierowców wózków.

Do pierwszych dni listopada przyjmowano zgłoszenia w Dziale Szkolenia Zawodowego. Pracownicy mogli także zgłaszać się bezpośrednio u swoich kierowników w wydziałach. Mamy nadzieję, że tym razem — po zakończeniu kursów — nowi specjaliści zasilaą załogę przedsiębiorstwa. Dotychczas często bywało tak, że po zdobyciu uprawnień niektórzy zaczynali szukać dla siebie innej, bardziej opłacalnej pracy. Jednak obecna sytuacja na rynku zatrudnienia może położyć kres takim swoistym migracjom pracowników. (k)

Wyższe nagrody za wyróżnienia

Od 1 sierpnia br. obowiązują nowe stawki nagród związanych z przyznawanymi pracownikom wyróżnieniami i odznaczeniami zakładowymi, regionalnymi, resortowymi i państwowymi. Ich wysokość wzrosła pięciokrotnie.

Otrzymał listę gratulacyjnego przyznania na emeryturę lub rentę wiąże się z nagrodą pieniężną w wysokości 10 000 złotych. Wyróżniony podziękowaniem dostanie 15 000 zł, dyplomem 20 000 zł, a dyplomem uznania 25 000 zł. Odznaczeni odznaką „Zasługi dla zakładu” otrzymają 50 000 zł, „Za zasługi dla województwa legnickiego” po 20 000 zł, natomiast honorowi obywatele miasta Jawora po 15 000 zł.

Wyróżnieni odznakami „Za zasługi dla rozwoju przemysłu maszynowego” otrzymają: za brązową — 20 000 zł, srebrną — 30 000 zł i złotą — 35 000 zł. Za odznaczenie Brązowym Krzyżem Zasługi przysługiwać będzie nagroda w wysokości 40 000 zł, srebrnym — 50 000 zł, a złotym — 60 000 zł. Z Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski wiąże się nagroda w wysokości 75 000 zł, natomiast z każdym wyższym — 125 000 zł. Za każde inne niż wymienione odznaczenie państwowe pracownik otrzyma 25 000 zł.

Komisja, która opracowała nowe nagrody, zalecała rewaloryzowanie tych kwot w zależności od poziomu inflacji co kwartał. (m)



Widmo prywatyzacji

LUDZKA CIERPLIWOŚĆ zdaje się być niewyczerpana, sądząc po reakcjach społeczeństwa na cenowe szaleństwo. Codziennie coś drożeje, a mimo to ludzie ze stoickim spokojem znoszą swoje ubóstwo. Czy jest w tym coś nadzwyczajnego? Wielu twierdzi, że jest to naturalny odruch życzliwości i zaufania dla rządu Tadeusza Mazowieckiego. Osobiście myślę, że takle właśnie, a nie inne zachowanie społeczeństwa jest nie tylko wyrazem kredytu zaufania danego nowemu rządowi. Jest przede wszystkim wyrazem nadziei, która aczkolwiek z trudem, zajmuje miejsce wszechwładnie panującej dotąd beznadziejności.

Spółczeństwo po prostu zdaje sobie sprawę z tego, że aby było lepiej musi nastąpić określone obniżenie stopy życiowej. Codzienna rzeczywistość zadaje klam innego rodzaju hasłom. Jest gorzej, ale jawi się też duża szansa na to, że będzie lepiej. Nikt nie potrafiłby wprowadzić (i dobrze, bo w przeszłości mieliśmy zbyt wielu proroków, których przepowiednie jakoś się nie sprawdzały) powiedzieć, kiedy to nastąpi, ale pewne jest, że w decydującym stopniu będzie zależało to od nas samych. Powodzenie reformatorskich zamierzeń nowego rządu zależy nie tyle od błędnego poparcia, wyrażającego się właśnie w cierpliwości, od cichego przyzwolenia dla dokonujących się przemian, ile od jak najszybszego przejścia do konkretnych działań.

Wszystec zapewne zdajemy sobie sprawę z tego, że zachodzące przemiany wymagają będą przede wszystkim zmiany naszego sposobu myślenia. Już nie wystarczy czekać, aż państwo zaspokoi nasze życiowe potrzeby. Własne spr-

wy trzeba przejmować we własne ręce. Nie będzie to zadanie łatwe, tym bardziej, że nie jesteśmy do tego przygotowani. W świadomości wciąż pokutują silnie zakorzenione stereotypy. Jednym z nich jest stosunek do własności prywatnej.

Ponad czterdzieści lat przekonywania o wyższości własności państwowej nad prywatną i ustroju socjalistycznego nad kapitalistycznym owocują dziś dużą nieufnością do prywatyzacji. Dla większości kojarzy się ona z przejmowaniem zakładów przez bogatych kapitalistów, niemilośmiernie wyszukujących pracowników, traktujących ich jak najemników, z powszechnymi redukcjami w zatrudnieniu, a więc ryzykiem utraty pracy, z ograniczeniem roli samorządu i związków zawodowych. Na prywatne nauczyliśmy się patrzeć z obrzydzeniem. Trzeba przynajmniej trochę zmienić to, żebyśmy widzieli w nim tylko najgorsze.

Grzeszne odium spoczywa też na naszym myśleniu o przedsiębiorczości i samodzielnej inicjatywie. Dla wielu robienie interesów wciąż jeszcze kojarzy się z matactwami. W myśleniu o interesach nadal nie potrafimy oderwać się od spoglądania na wszystko w kategoriach moralnych. Na całym świecie zysk osiąganę dzięki operacjom wykorzystującym np. różnice w kursach walut uznawane są za zjawisko zupełnie naturalne. U nas wciąż jest to jeszcze oceniane jako grzech. Myślę, że już niedługo.

Niedługo też będziemy chyba z nieufnością patrzyli na „kapitalistyczne” formy własności. Prywatne wcale nie musi być, jak to przez wiele lat nam przedstawiano, własnością polskiego czy niemieckiego multimilionera, wysysającego wszystkie soki z robotnika. Prywatne równie dobrze może być robotnicze, czy też pracownicze, chociażby w postaci wykupienia akcji, o czym mówił niedawno w telewizji minister Jacek Kuroń. Na razie ograniczył się do zachęcenia załóg społecznych zakładów pracy do rozważenia możliwości chociażby częściowej prywatyzacji swoich firm. Na zachętach na pewno się nie skończy. Temu nieuchronnemu, moim zdaniem, procesowi sprzyjać będzie ustawodawstwo gospodarcze. To prawda, że nie wie wielu jest odważnych, gotowych doświadczać w tej dziedzinie na własny koszt. Czas jednak pracuje na korzyść odważnych. Hasło prywatyzacja zostało już rzucone.

M. LENKIEWICZ

SPORT



Chłopcy do bicia

W MAFIJNYCH UKŁADACH piłkarskich zmieniło się niewiele lub prawie nic. Nadal o wynikach przesądza się poza boiskiem. Reguły gry, znane wszystkim od lat, wciąż obowiązują, choć wygląda na to, że i w tej dziedzinie bezlitośnie bije się słabych, tzn. biednych i mało operatywnych.

Przed wyjazdem do Gliwic na mecz z Bumarem-Piastem w klubie nie ukrywano obaw o końcowy wynik. Tamtejsi działacze już niejednemu raz dawali dowody „operatywności”, ratując swoją drużynę przed degradacją z II ligi. Także i tym razem okazało się, że potrafia znacznie więcej, niż ich wychowankowie na boisku. Wydarzenia nie pozostawiały cienia wątpliwości, że piłkarze realizowali tego dnia nie koncepcję taktyczną trenerów, ale scenariusz przygotowany przez swoich chlebobodawców.

Centralnymi postaciami tego żenującego widowiska byli panowie

w czerni, którzy przez 97 minut kontrolowali przebieg wydarzeń. Nie starczyło im miejsca, żeby opisać ich wyczyny. Ich reakcje na zachowanie zawodników drużyny gospodarzy były wyjątkowo przychylny, czego nie udało się zauważyć w stosunku do jaworzan. Tuż po zdobyciu przez zawodnika Piasta drugiego gola, notabene po ewidentnym faulu na A. GABRYSIU, główny arbiter dość długo nie mógł dostrzec leżącego na boisku zawodnika Kuźni, po-

zwalając na prowadzenie gry, czym uniemożliwił udzielenie mu pomocy. Natomiast gdy jeden z jaworskich piłkarzy wyeksplodował piłkę na aut, bez sprzeciwu przyglądał się poczynaniom gospodarzy, mierzącym do usunięcia go z boiska. Wokół leżącego zgromadziła się dość liczna grupa osób, doszło do szarpaniny i przepychanek, i tym razem bez żadnych „konsekwencji”. Poturbowanego A. Gabrysiu zmienił M. PRZERYWACZ.

Innym razem sędzia przerwał grę w chwili, gdy rozpędzony G. NORSESOWICZ przechwycił piłkę po faulu na R. SZELIDZE i miał przed sobą już tylko bramkarza Piasta. Widać arbiter „zapomniał” o przywileju korzyści dla drużyny poszkodowanej. Trzeci kuriozalny przykład stronniczości pana z gwizdkiem: sędzia boczny zaszykował chorągiewką faul napastnika gospodarzy na I. SKULSKIM. Jednak gdy zawodnicy Kuźni opuścili swoje pole

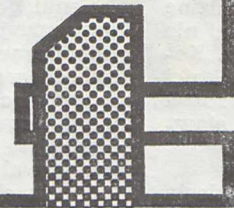
karne, główny arbiter nakazał wykonanie rzutu zawodnikom Piasta. Zupełnie zaskoczeni takim obrotem sprawy jaworzanie tylko indolencji gospodarzy mogli zawdzięczać, że nie stracili kolejnego gola. Zasługa prowadzącego spotkanie byłaby bezsporna.

Widmo porażki za minusowy punkt, unoszące się nad gliwickim stadionem, dopełniło się w 97 minucie meczu. Jeden z zawodników Piasta wydał okrzyk „ręka” i reakcja sędziego była natychmiastowa. Wskazał na rzut karny. H. KASPRZAK był bezradny.

Nie chciałbym, aby z powyższego wynikało, że przy obiektywnym sędziowaniu Kuźnia mogłaby wywieść tego dnia z Gliwic korzystny dla siebie rezultat. Nic podobnego. Nie można jednak powiedzieć, że nie leżało to w granicach jej możliwości. Jaworscy piłkarze zagrali zdecydowanie słabiej niż w meczach z Częstochowem i Czeladzi. Na wysokości zadania stanęli tylko: H. KASPRZAK, M. NIEC, a momentami dorównywali im S. BLISKOWSKI i K. ZIEMBA. Z całą jednak pewnością właśnie sędziowie przyczynili się do odjęcia ze skromnego dorobku jaworskiej drużyny 1 punktu.

Śląska koalicja trzyma się mocno. W 14 kolejce 6 drużyn grających między sobą podzieliło się punktami. Obecność w tym towarzystwie Kuźni czy Granicy przypomina, niestety, bajkę o Kopciusku. Wiadomo, dla kogo przeznaczona jest jego rola. (1)

pod młotem



Kto silniejszy?

Zmagają się nie tylko ludzie. Swoiste zapasy trwają od kilku lat ze ścianą hali Wydziału K-5. Nad wejściem do niej od strony nowej kuźni można zobaczyć trzy niewielkie drzewka. Na razie mają po 40-50 cm, ale widać że trafiły na „podatny grunt” i będą rosły. Nikt jednak nie zainteresował się nowymi zielcami. Może odpowiedzialni czekają na wynik tej przedwzrostowej symbiozy. Ciekawe, czy przyroda okaże się silniejsza od twórców człowieka?

O pędzie i...

Niezbyt przyjemne wrażenia przyniosły dziewczęta z zespołu tańca nowoczesnego przy Klubie Technika. Zaproszone do jednej z podjaworskich uł, wystąpiły na boisku sportowym. Jednak po kilkunastu taktach muzyki zrobiło się wokół nich ciasno. Entuzjastki tańca napierali ze wszystkich stron i przerwali występ.

Trudno się dziwić. Pęd do kultury jest w pewnych środowiskach wielki, a możliwości bezpośredniego obcowania ze sztuką raczej nikome.

Na sanki

Na urządzenie toru narciarskiego w Stanistawowie czy Kłonicach amatorom zimowych sportów wypadnie zjechać jeszcze parę lat. Wiadomo, kryzys, a śniegu w tych rejonach też bywa jak na lekarstwo. W zastępstwie będziemy mieli w zakładzie namiastkę, no, może nie toru narciarskiego, ale górki saneczkarskiej.

Budowlani bowiem nie mogli uporać się ze zburzeniem fundamentów po komlinie byłego młyna. Zasypali je więc żużlem, tworząc w sam raz górkę do zjeżdżania po śniegu. Dzieci będą miały uciechę.

Ośłodzić trud

W zakładowych kioskach można przekonać się o dostatkach pączków, drożdżowych buteczek, ciastek i orzechów. Jeżeli komuś nie wystarczą słodkiści lub uzna takie śniadanie za zbyt skąpe, może kupić jeszcze masło. Po takim zestawie na pewno poprawią się stosunki międzyludzkie, bo jak przy samych słodkach robić kwaśną minę?

Uwaga, poręcz

Poręcz obok schodów mają zapewnić bezpieczeństwu korzystającym z nich. Nie radzimy jednak zbyt dozwalać tym zabezpieczeniom. Już ponad rok temu pisaliśmy o oderwanej poręczy obok biura specjalisty ds. pracowniczych. Obecnie miłośnicy tu siedzą NSZZ „Solidarność”. Metalowa zapora „chroniąca” przed upadkiem nadal trzyma się tylko na plastikowej taśmie. Ponieważ korzystają z niej oczekujący interesanci, warto pomyśleć wreszcie o jej zespanowaniu.

Psychiczny dołek, czy zmęczenie

Obserwując występ jaworskiej drużyny w Gliwicach i tydzień później w Jaworze przeciwko o-polskiej Odry, można dojść do wniosku, że Kuźnia jest już zmęczona wydłużonym w tym roku sezonem piłkarskim. Szczególnie uwidoczniło się to w spotkaniu z Odrą. Jaworzanie grali bez wiary, że mogą ten mecz wygrać. Ustępowali też swojemu rywalowi szybkością i świeżością. Nie widać było w ich poczynaniach nawet iskierki entuzjazmu, obecnego jeszcze przed paroma tygodniami, chociażby w meczu z Górnikiem Pszów.

Odra zaprezentowała się w Jaworze raczej słabo. Opinię taką wyrażali po meczu liczni obserwatorzy. Nie przeszkodziło to jednak pokonać jej wyjątkowo słabo tego dnia dysponowaną drużyną Kuźni. Jaworzanie tylko do chwili utraty gola w 23 minucie przypominali zespół próbujący nawiązać walkę z przeciwnikiem.

Potem coś jakby się zacięło. Wszyscy stracili raptem koncept, przestali się rozumieć, czego najlepszym potwierdzeniem było rozgrywanie rzutów wolnych. Zachowanie ich etatowych wykonawców K. ZIEMBY i G. SYBILSKIEGO nie pozostawiało cienia wątpliwości, że każdemu chodziło o co innego. Nerwowość wyraźnie paraliżowała nogi i głowy jaworskich piłkarzy.

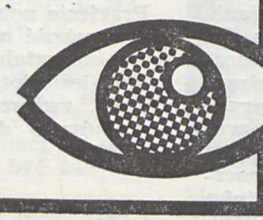
Był to z całą pewnością najsłabszy występ Kuźni w tych rozgrywkach. Ze wszystkich drużyn, jakie do tej pory gościły w Jaworze, Odra okazała się zdecydowanie najsłabszą. Nic więc dziwnego, że piłkarze nie uraczyli kibiców nawet przyzwyczajonym widowiskiem.

Na zakończenie wypadła kilka zdań poświęcić publiczności. Jej zachowanie coraz trudniej mieści się w kanonach przyjętych dla tzw. kulturalnego dopingu. Na

trybunach jaworskiego stadionu zaczyna dominować chamstwo i głupota. Zamroczeni alkoholem i wściekli ze złości pseudokibice obrażają nie tylko sędziów, ale i zawodników oraz trenerów. Zbiegają „za swoje” także działacze. Trybuna, za sprawą kilkudziesięciu pyskaczy, zamienia się w loże szyderców, której jedynym celem jest obrzydzenie widowiska pozostałym kibicom.

Przyznam, że zachowanie na trybunach coraz bardziej mnie niepokoi. W przeszłości także nie brakowało różnego rodzaju wy-skoków, ale miały one charakter raczej incydentalny i nie ważyły w takim stopniu na ocenę całej widowj. Czyżby rzeczywiście miała ona utracić dobrą do tej pory opinię w piłkarskim środowisku nie tylko Dolnego Śląska? Byłaby to wielka szkoda, bo odzyskanie reputacji może być bardzo trudne. M. LENKIEWICZ

zezem



Spory

NIE BYLIŚMY przyzwyczajeni do pluralizmu. Zdecydowanie łatwiej działało się, gdy o sprawach decydowała jedna siła. Wprawdzie np. w przedsiębiorstwie były: partia, samorząd, związki zawodowe i dyrekcja, a więc wiele ogniw sprawowania władzy, ale wszystkie kierowały się w swoich poczynaniach jakby tą samą „linią”. Gdy ujawniły się jakieś kłopoty w uzgodnieniu konkretnej sprawy, zawsze jednej z wymienionych stron przypadła decydująca rola i bez specjalnych oporów potrafiła ona narzucić swój dyktat.

Teraz sytuacja zmieniła się diametralnie. Niektóre ze stron tzw. czworoboku władzy, jak to swego czasu próbowano dziwnie nazywać, tracą swoje dotychczasowe wpływy, inne je wzmacniają, powstają też nowe siły. Np. strona związkowa reprezentowana jest teraz w ZKIMR przez trzy organizacje zawodowe, z których każda pragnęłaby przeformować swoje zdanie, urządzać zakładową rzeczywistość według własnych koncepcji, nie licząc się z opiniami innych. Uaktywnił się także samorząd pracowniczy, który z racji swoich funkcji powinien mieć istotny wpływ na fabryczne realia.

Wprawdzie niektóre ognia dotychczasowej władzy w fabryce dość dobrowolnie i bez większych oporów rezygnują ze swoich wpływów, ale na ogół walka o odgrywanie ważniejszej roli pomiędzy poszczególnymi ogniwami obecnego systemu zarządzania nasila się, przybiera coraz bardziej ostre formy. I okazuje się, że wieloletnie przyzwyczajenia mają istotny wpływ na sposoby zachowania się stron, może właśnie dlatego, że do głosu dochodzą nowe siły. Rywalizacja staje się coraz bardziej zażarta. Każda z nich chciałaby przywłaścić sobie jak najwięcej elemen-

tów władzy. Nieobce są więc przypadki wchodzenia w kompetencje innych organów, próby ograniczania ich wpływów, narzucania swojej woli. Dochodzi do konfliktów, a jeżeli już z konieczności dojdzie do uzgodnienia trudnych do podjęcia w tej sytuacji decyzji, pozostają urazy, rodzą się więc wrogie postawy. Spory te, zachodzące w ZKIMR, znajdują swoje odbicie także na tamach „PF”, jako że gazeta ma właśnie odzwierciedlać rzeczywisty stan zakładowego życia.

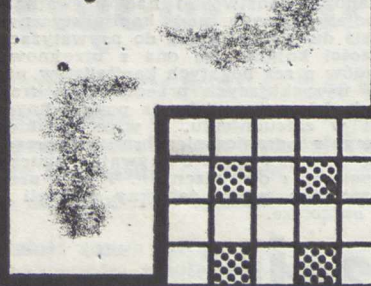
Niestety, okazuje się, że w warunkach pluralizmu nie umiemy się zdobyć na obiektywizm, na kompromis. Przy wielości organizacji i ogniw władzy ustępowstwa są konieczne. Inaczej można byłoby zagadkać się na śmierć, nie osiągnięszy żadnego porozumienia. Nie wolno też liczyć, że razy ustąpiła jedna ze stron, a ile druga. Nie pomoże wzajemne zacięcie się, postanowienia odgryzienia się przy najbliższej okazji, wynikające np. z urażonej ambicji. Przy tym wszystkim należałoby pamiętać jakiego uprawienia do kogo należą, nie wchodzić w czyjeś kompetencje, nie zawłaszczając sobie nadmiaru władzy, jak to niegdyś bywało.

Tak jak wielość poglądów i intensywne dyskusje, tak samo potrzebna jest nam umiejętność wzajemnego dogadywania się bez wzajemnego bożenia się, jak to w młodych małżeństwach bywa. Nasz pluralizm można właśnie, jak mi się wydaje, porównać do takiego początkującego stadta małżeńskiego, w którym żadna ze stron nie może zdobyć się na wyłożenie swoich racji, nie mówiąc już o ustępowstwach. Konflikt trwa, a strony zapominają nawet, o co im w istocie chodziło. Tracą na tym wszystkie strony.

Najbardziej potrzebne jest nam teraz w kraju właśnie wzajemne rozumienie się i porozumienie. Oczywiście, nie na zasadzie dyktatu jednej ze stron, ale w oparciu o wzajemne kompromisy i wypracowanie najlepszych rozwiązań odpowiadających aktualnej sytuacji. Dąsy, odmowy wspólnych rozmów są zupełnie nie na miejscu. A ponadto dajmy każdemu z ogniw, także fabrycznej władzy, spełnić rolę, jaka jej przypada także z racji przypisanej jej odpowiedzialności.

Co wynika z metod stosowanych w minionych kilkudziesięciu latach, kiedy to jedne ognia próbowały zastępować w podejmowaniu decyzji inne i nie można było określić stopnia ni-czyjej winy, odczuwamy to obecnie na własnej skórze. JAN KOWALSKI

krzyżówka



POZIOMO: 1) szok; 7) pocisk do łuku; 8) półsen; 9) kant, brzeg; 12) oddział kozacki; 15) droga w lesie po przecłncce; 16) tymczasowe schronienie na wycieczce; 18) pojazd konny; 19) szczypce; 21) urządzenie niezbędne w wieżowcu; 23) radiowy lub telewizyjny; 26) tancerz z Ameryki Środkowej lub lody; 28) wdrażanie zwierząt do wykonywania pewnych czynności; 29) na szyi konia pociągowego; 30) wyrabia kotły.

PIONOWO: 1) część uprząży; 2) odgłos łamania; 3) chaos; 4) należy do nich człowiek; 5) ciężka praca rolnika; 6) rodzaj zamknięcia; 10) rudzik; 11) sprawuje rządy; 13) cenna pasza pozostała po zmieleniu zboża; 14) znak pisarski; 17) zwładowca w wojsku; 20) metalowa płyta; 22) źródło dźwięku w fortepianie; 24) strumyk; 25) świńska trawa; 27) tan.

Z.K.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF”, rozlosowane zostaną nagrody książkowe: powieść indyj-

skiego poety i prozaika Rabindranatha Tagore „Dom i świat” oraz wybór poezji Else Lasker-Schüller „Gwiazdy Tartaru” w przekładzie Wandy Markowskiej.

ROZWIĄZANIE z numeru 17 „PF”: poziomo — krzepa, plasek, narbręknienie, płajtka, żyto, start, orlik, kwit, przewrót, pancernownica, klerat, kraksa; pionowo — kana-

pa, zobojeńtnienie, przetarg, imię, szczypliniak, klekot, skoki, przetwór, skopek, groza, strata, bera.

NAGRODY wylosowali: powieść Jeffrey'a Archera „Co do grosza” — ANDRZEJ MAZIARZ z TM-2 oraz album-poradnik Stanisława Hinza i Mieczysława Abramowicza „Uprawa kaktusów” — JAN KOZŁOWSKI z HM.

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

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypiński. 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. Seniorsa 4. Zam. 1189-89 — 1000 — A3 — F-6