

# Pracownicy matrycowni zrezygnowali z dniówki zadaniowej

5 GRUDNIA z inicjatywy załogi Matrycowni doszło do jej spotkania z przedstawicielami dyrekcji ZKIMR MARIANEM NAWROCKIM i EUGENIUSZEM CEZAREM, podczas którego pracownicy zakomunikowali o rezygnacji z dniem 1 grudnia br. z pracy w systemie dniówki zadaniowej i przejściu na dniówkę zwykłą. Przewodniczący wydziałowej „Solidarności” PIOTR MLEKO przedstawił dyrektorowi listę z podpisanymi 111 osób (na 118 zatrudnionych w tym systemie), domagających się zmiany zasad wynagradzania.

Stało się więc to, do czego załoga Matrycowni przymierzała się już od kilku miesięcy. Kwestia dniówki zadaniowej nie pojawiła się bowiem w grudniu tego roku. Głośno mówiło się o niej przy okazji wszystkich tegorocznych podwyżek płac. Zatrudnieni w tym systemie wyraźnie dawali do zrozumienia, że za każdym razem „bici” są po kieszeni. Nigdy bowiem dotąd nie udało się bezboleśnie wprowadzać podwyżek tej grupie pracowników. Kością niezgody była zawsze sprawa, jaka część kwoty przeznaczonej na podwyżkę ma być włączona do stawki godzinowej, a jaka do premii za „wyrobienie”. Zatrudnionym zależało, żeby jak najwyżej windować wynagrodzenie podstawowe, stanowiące podstawę do naliczania premii za wyrobienie normy. Z tendencją tą nie bardzo zgodne było kierownictwo zakładu, gdyż wysokie na ogół wyrobienie norm w tej grupie powodowałyby automatycznie znacznie wyższe podwyżki od zaplanowanych, a zatem zachwianie proporcji płacowych w stosunku do innych grup zawodowych.

Dylemat ten, a właściwie niemożność jego rozwiązania, bardzo szybko doprowadził do tego, że system stracił swój motywacyjny charakter. Niskie stawki osobistego zaszerzowania, mimo wysokiego wyrobienia akordowego spowodowały, że premia z tego tytułu przestała motywować ludzi do wzmoczonego wysiłku. Dwadzieścia parę tysięcy złotych mogło mieć jakieś znaczenie na początku tego

roku, ale już prawie żadne w grudniu.

Nie bez znaczenia dla pracowników Matrycowni były też względy ambicjonalne. Od dawna wiadomo, że właśnie płace były przyczyną różnych tarć pomiędzy nimi a zatrudnionymi w Dziale Głównego Mechanika. Zresztą nie tylko oni byli w fabryce przekonani o horrendalnych zarobkach, uzyskiwanych w ramach dniówki zadaniowej. W Matrycowni miano już dość przytyków i komentarzy na ten temat. Jak najszybciej skończyć z takim systemem pracy i wynagradzania oraz przejść na zatrudnienie w systemie dniówki zwykłej, a tym samym odebrać ludziom w innych wydziałach powód do zazdrości — takie były odczucia pracowników Matrycowni. System dniówki zadaniowej po prostu przeżył się. Brak stabilizacji w gospodarce, wysoka inflacja, stały wzrost cen i częste podwyżki płac stępiły, by nie rzec zniszczyły, jego motywacyjne walory.

Nie da się też ukryć, że od czasu wprowadzenia dniówki zadaniowej znacznie zmieniły się warunki w przedsiębiorstwie. Dziś niezbyt chętnie przywołuje się okoliczności uzasadniające tamtą decyzję. A przecież nie wolno zapominać, że wiązała się ona z ograniczeniem zatrudnienia w Matrycowni. Te same zadania produkcyjne trzeba było nadal wykonywać przy mniejszej liczbie pracowników. Nic więc dziwnego, że natychmiast wzrosła wydajność pracy, czego odzwierciedleniem

było wyższe wykonanie norm. Premia okazała się skutecznym czynnikiem motywującym. Mówienie więc, że wysokie normy osiągnięte przez pracowników wzięte są z sufitu, niezupełnie zgodne jest z prawdą. Zbyt łatwo bowiem zapomniano, że były one wynikiem wzmoczonego wysiłku i większej zapobiegliwości pracowników.

Doświadczenia pierwszych miesięcy stosowania tego systemu pracy i wynagradzania zdawały się potwierdzać słuszność argumentów, przemawiających za jego wprowadzeniem. Nikt jednak nie przypuszczał wówczas, że kryją się za nim liczne pułapki. Korzyści szybko okazały się iluzoryczne. Swoje zrobiła również fama o zarobkach pracujących na dniówkę zadaniową, dorównujących, a niekiedy przewyższających wynagrodzenie kowali. Ci właśnie poczuli się najbardziej dotknięci. Przy okazji kolejnych podwyżek w przedsiębiorstwie próbowano tak korygować proporcje pomiędzy zatrudnionymi w systemie dniówki zadaniowej i zwykłej z akordem, żeby ci pierwsi nie uzyskiwali zbyt wiele w stosunku do pozostałych. Sztucznie zaniżano więc im stawki godzinowe, lokując znaczną część przewidzianych podwyżek w premii. Taka praktyka spotykała się ze stałym sprzeciwem pracowników, czujących się pokrzywdzonymi w stosunku do zatrudnionych w ramach zwykłej dniówki. Ich stawki godzinowe zawsze były niższe, bo zakładano, że straty z tego tytułu wyrównają premia.

Nie pierwszy to chyba przypadek takiego zakończenia sprawy oszczędności etatowych i korzyści stał plynących. Potwierdza on wcześniejsze opinie tych, którzy doświadczyli tego na własnej skórze, że są one krótkoterminowe. Ci, którzy dzięki bardziej wydajnej pracy podwyższyli swoje zarobki, przy okazji następnych podwyżek zostali niejako „przywrócić” do właściwego poziomu w hierarchii płacowej. Skutecznie przekonano więc ludzi, że większy wysiłek nie opłaca się.

Do takiego wniosku doszli wreszcie pracownicy Matrycowni. Kilkakrotnie wizyty u dyrektora w sprawie zmiany systemu pracy i wynagradzania nie przyniosły

cd. na str. 4



## przeegląd fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 23 (188) Rok XVI 16-31 grudnia 1989 r.

### Przewidywania na 1990 rok

## Minimalny wzrost ilości i wartości produkcji

**SYTUACJA PRZEDSIĘBIORSTWA** w ostatnich tygodniach tego roku nie należała do najlepszych. Pomimo wielu kłopotów udało się jednak podwyższyć płace i przeprowadzić indeksację. Jak będzie w następnym, trudno dziś powiedzieć. Pewną wskazówką mogą być projekty planu produkcji. Jakże przedstawiono na grudniowym posiedzeniu Rady Pracowniczej. Nie są to jeszcze dokumenty obowiązujące, ale przymiarki sporządzone dla ukazania możliwości fabryki.

Najogólniej można powiedzieć, że sprzedaż globalna może wzrosnąć w 1990 roku zaledwie o 4,3%. W liczbach wymiernych oznacza to zwiększenie wartości sprzedaży o 4,5 mld zł. Biorąc pod uwagę wzrost cen, jest to liczba minimalna. Podobnie mają się sprawy z ilościowym przyrostem produkcji. Zakłada się wzrost sprzedaży odkuwek za granicę. Rok bieżący ma zakończyć się wynikiem 1640 ton, na przyszły przewiduje się eksport 2,1 tys. ton. Tym samym o ok. 1,3 mld zł wzrośnie wartość sprzedanych odkuwek. Odbędzie się to jednak kosztem wyrobów kierowanych na kraj. W tym przypadku wielkość produkcji spadnie z 20 do 19 tys. ton. Tym samym obniży się wartość sprzedaży o ok. 500 mln zł. Ogólnie jednak produkcja odkuwek powinna wzrosnąć o 1,3%.

Bardziej skomplikowana jest sprawa maszyn rolniczych. Produkcja kilku asortymentów zostanie w przyszłym roku wstrzymana. Należą do nich: obsypnik P-431/0, obsypnik-pielnik P-447/2 oraz mieszalnik pasz. Kilka innych typów będzie wykonywanych w znacznie mniejszych ilościach. Z ponad 4 do tysiąca zmaleje produkcja obsypnika-pielnika P-447/0, z tysiąca do 500 — wieloraka, a o tysiąc sztuk mniej wykonanych zostanie rozdrabniaczy uniwersalnych H-111/3.

Przewiduje się wzrost produkcji kilku innych wyrobów. Do takich należą: pielnik P-430/2 o ponad 300 sztuk, obsypnik-pielnik P-447/1 o 4,7 tys., rozdrabniacz uniwersalny H-111/1 o blisko 2 tys., rozdrabniacz H-151/0 o prawie 500 sztuk i H-927 o 270 sztuk. W przewidywaniach założono także wykonanie 25 wyorywaczy do

buraków. Podobne założenie przyjęto w roku ubiegłym i w bieżącym, ale jak dotąd, wszystko skończyło się na planach.

Na tym samym poziomie mają pozostać usługi wykonywane przez zakład. Ich łączna wartość powinna wynieść 570 mln zł. O 60% wzrośnie wartość sprzedaży części zamiennych, a o 53% produkcja w ramach kooperacji. Znacznie ma zwiększyć się ilość wykonywanych kołnierzy, tak dla krajowych, jak i zagranicznych odbiorców. W tym ostatnim przypadku wzrost będzie wynosił tylko około 7%, natomiast przeznaczonych na kraj aż 56%. Te właśnie wielkości zadecydują o wykonaniu planowanych zamierzeń.

Obecne przymiarki nie mają jeszcze znamion wiążących, ale świadczą o ogromnych kłopotach, jakie czekają zakłady. Najważniejsze to braki materiałowe. Składane pod koniec roku zamówienia na stal wracają nie potwierdzone. Nie wiadomo więc, czy założenia te będą realne w obliczu braku stali. Myśli się nawet o kupowaniu jej na zachodzie. Przedsiębiorstwo dysponuje wszak dewizami. Od stycznia kurs walut ma być urealniony, a złotówka wewnętrznie wymiennalna. Pozostają jednak koszty transportu, które zdecydowanie powiększą ceny wyrobów.

Prowadzone są intensywne rozmowy przedstawicieli dyrekcji z największymi dotychczasowymi dostawcami. Jeżeli nie przyniosą one pozytywnych efektów, może okazać się, że i ten minimalny wzrost produkcji będzie nierealny. Przyszłość zakładu nie wygląda więc zbyt optymistycznie, podobnie zresztą, jak wielu innych.

(k)

1989  
1990



Najlepsze życzenia Noworoczna  
wszystkim Czytelnikom „PF”

składa  
zespół redakcyjny

# Jest już piątka

W pierwszym numerze listopadowym podaliśmy wyniki egzaminów składanych przez junaków z przykładowego OHP. Napisałiśmy, że nikt nie uzyskał wówczas piątki, a wszyscy którzy wykazali się wiadomościami na ocenę dobrą, zostali zaszerogowani o jedną grupę wyżej od swoich kolegów. Informacja ta była prawdziwa, ukazała się jednak już po kolejnych egzaminach.

Przeprowadzono je 29 listopada. Tym razem po raz pierwszy jeden z junaków sięgnął po najwyższą ocenę. On także przyszedł do naszej redakcji, aby sprostować wcześniejszą informację. Cieszymy się, że poziom nauczania w hufcu stanął już na tak wysokim poziomie. Dobrze świadczy to nie tylko o młodzieży, ale i o jej przełożonych.

Gratulujemy GRZEGORZOWI TANIU, KIEWICZOWI piątki z egzaminu i życzymy, aby stał się wzorowym pracownikiem. Nastąpi to już za kilka miesięcy. Mamy nadzieję, że zdobyte umiejętności i wiedza teoretyczna przydadzą mu się w dorosłym życiu.

Jak widać, zróżnicowanie stawek i wyróżnienia dla najlepszych zdały egzamin. Choć różnica między najlepszym a dostatecznym uczniem wynosi niecałe 10 zł na godzinę, jednak pojawia się już element rywalizacji, w najlepszym rozumieniu tego słowa. Mamy nadzieję, że Grzegorz nie pozostanie długo osamotniony na swoim stanowisku lidera. Kolejne egzaminy powinny wykazać, że i innych stać na najwyższe oceny. (k)

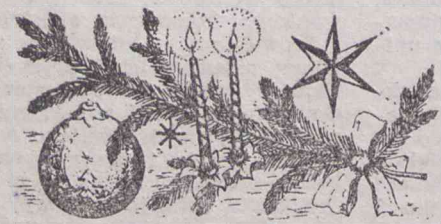
# Czy ZKiMR będą spółką?

Wśród wielu sposobów poprawiania sytuacji przedsiębiorstwa pojawiają się coraz częściej głosy o przekształceniu go w spółkę akcyjną. Nie są to tylko opinie robotników. Przyłączają się do nich również służby nadzoru, a wydaje się, że i dyrekcja jest jakby bardziej zainteresowana takim rozwiązaniem. Nie wypowiedział się jeszcze samorząd pracowniczy, ale i on wyrazi chyba poparcie dla tej idei.

Oczywiście, nie nastąpi to zbyt szybko. Od kilku miesięcy funkcjonuje w naszym kraju specjalny organ, regulujący sprawę przekształcania własności państwowej. Do jego uprawnień należy opiniowanie, czy przedsiębiorstwo może tak postąpić. Zgodę musi wyrazić także organ założycielski, a więc Ministerstwo Finansów. Do tego pozostaje jeszcze kwestia najtrudniejsza — wycena majątku.

Dotychczas przepisy pozwalały na określenie go na podstawie kosztów zakupu lub budowy poszczególnych obiektów pomniejszych o akumulację. W ten sposób wykupienie zakładu odbywało się znacznie poniżej jego rzeczywistej wartości. Obecnie ustalenia te ulegają zmianie i bierze się pod uwagę przede wszystkim wartość rynkową maszyn, obiektów i materiałów.

Poza tym pozostaje nie rozstrzygnięta sprawa sprzedaży akcji. Kto będzie uprawniony do ich kupowania i na jakich warunkach? Zatrzymanie pakietu kontrolnego w rękach organu założycielskiego praktycznie pozbawia innych udziałowców możliwości decydowania. Podważa to sam sens udziału w podobnej spółce, szczególnie przez drobnych akcjonariuszy. Nie ma jeszcze rynku papierów wartościowych, co pozbawia możliwości obracania nimi. Problemów jest jeszcze więcej, co daje podstawy do stwierdzenia, że przekształcenia te nie nastąpią zbyt szybko. (k)



# W kasach dużo, u ludzi mało

Coraz więcej pracowników zastanawia się nad sensem przynależności do Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej. Przez długie lata spełniała ona bardzo istotną rolę w życiu wielu osób. Jeszcze przed kilku laty uzyskiwane dzięki przynależności do kasy pożyczki umożliwiały dokonywanie bardziej kosztownych zakupów. Dziś sytuacja zmieniła się. Choć najwyższe kwoty udzielanych pożyczek rosły co kilka miesięcy, ich realna siła nabywczą spada jeszcze szybciej.

Właściwie każdy pracownik, nawet z minimalnym wkładem, może ubiegać się o przyznanie najwyższej pożyczki. Dzieje się tak mimo zmiany w regulaminie ich przydzielania. Od kilku miesięcy bierze się pod uwagę tylko połowę pobrań pracownika. Niewiele to jednak daje, gdy średnie płace znacznie przekroczyły już 300 tys. zł. A przecież wynagrodzenia będą rosły w najbliższych miesiącach.

W tej sytuacji każdy członek kasy już po czterech lub pięciu miesiącach opłacania składek może ubiegać się o najwyższą pożyczkę. Pracownicy posiadający wysokie wkłady patrzą na to z niechęcią, zwłaszcza że złożone przez nich w kasie pieniądze nie podlegają żadnemu oprocentowaniu. O ile jeszcze przed kilku laty gromadzone na takich kontaktach udziały utrzymywały swoją wartość, teraz można na nich jedynie stracić.

Wszystko to musi wywoływać zdziwienie. Wszak co miesiąc wpływają do kasy znaczne sumy. Łatwo obliczyć, zakładając średnią potrąceń na jakieś 8 tys. zł i dodając comiesięczne spłaty zadłużenia, ile pieniędzy znajduje się w kasie. Procentowe odpisy zapewniają wysoki poziom dopływu gotówki i powinny pozytywnie rzutować na wielkość udzielanych pożyczek. Dlaczego tak nie jest? (k)



Trudno na pierwszy rzut oka powiedzieć czy taki stan świadczy o porządku czy nieładzie. Faktem jest jednak, że często pojemniki ustawiane są byle jak i tarasują drogi. Pod koniec miesiąca jest ich zawsze dużo w halach i na placach

fol. J. Stelczyk

## Śmiertelny wypadek w kuźni

# Znowu zlekceważono przepisy BHP

15 listopada br., kilka minut po godzinie 22, doszło do tragicznego w skutkach wypadku w Wydziale K-2. Mimo udzielenia natychmiastowej pomocy medycznej, poszkodowany LESZEK SZPONAR zmarł w szpitalu. Stało się więc najgorsze. Czy rzeczywiście musiało do tego dojść?

Leszek Szponar pracował tego feralnego dnia przy młocie 5T jako pomocnik kowala prowadzącego ZDZISŁAWA WIŚNIEWSKIEGO. Do godz. 22 praca przebiegała bez zakłóceń. Wtedy właśnie nastąpiło tzw. zakleszczenie odkuwki. Kowal prowadzący spróbował uwolnić ją z górnej matrycy, sprowadzając bijak młota do pozycji wahającej, przy czym kilkakrotnie z niewielkiej wysokości lekko uderzał górną część matrycy o dolną. W tym czasie Leszek Szponar, bez wiedzy swojego współpracownika, włożył pomiędzy matryce zimny kęs stali. Pracujący cały czas młot wybił materiał trzymany przez niego w kleszczach, powodując silne uderzenie w okolicę pachwiny i brzucha. W rezultacie przerwana została główna tętnica udowa oraz uszkodzone żyły i narządy wewnętrzne brzucha. Obrażenia okazały się szczególnie groźne. Uratowanie życia poszkodowanemu nie było już możliwe.

Zakleszczenie odkuwki w matrycy należy do zjawisk naturalnych podczas kucia. Kowale są na to przygotowani. Niezbędny element wyposażenia każdego stanowiska stanowią „szable”, służące do odkleszczania odkuwki. Szabla taka, jak stwierdził kierownik Wydziału K-2 KRZY-

SZTOF OPALA, znajdowała się także na tym stanowisku. Dlaczego więc nie została użyta? Prawdopodobnie stalowa kostka wydawała się sposobem prostszym. Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, jak często metoda ta była stosowana przez kowali. Można jedynie przypuszczać, że miała swoich zwolenników. Zdaniem K. Opali odkleszczanie odkuwki przy pomocy przypadkowych przedmiotów nie należało tu do powszechnej praktyki. Taki sposób postępowania był surowo karany przez dozór i kierownictwo. Czy rzeczywiście, skoro — jak zeznał kierownik — przyłapano na tym kowal prowadzący (notabene na tym samym stanowisku) otrzymał zaledwie karę upomnienia? Może więc teraz, gdy zginął człowiek, dozór i kierownictwo kuźni zaczną naprawdę surowo karać za tego rodzaju praktyki, sprzeczne z przepisami bezpieczeństwa pracy.

Jeszcze raz okazało się, że zabrakło po prostu wyobraźni. Pośpiech, brak należytej koordynacji czynności w zespole oraz właściwej współpracy i zrozumienia pomiędzy jego członkami, wreszcie lekceważenie wymogów bezpieczeństwa stało się przyczyną tragedii. Czas pokaże, czy wyciągnięte zostaną właściwe wnioski. Na razie zespół ustalający okoliczności i przyczyny wypadku zalecił zapoznanie z nimi pracowników kuźni oraz ponowne ich przeszkolenie. Żadnych zaleceń wobec dozoru i kierownictwa nie było.

M. LENKIEWICZ

# Henryk Nowak w ZKiMR

1 grudnia br. przebywał w ZKiMR I sekretarz KW PZPR w Legnicy HENRYK NOWAK. Spotkał się on z aktywnym partyjnym oraz kierownictwem zakładu. W czasie ponad dwugodzinnej dyskusji podejmowano sprawy związane ze zbliżającym się XI Zjazdem oraz przyszłością partii. Istnieje duże prawdopodobieństwo — stwierdził H. Nowak, — że po Zjeździe będzie to zupełnie inna partia, nie tylko z racji ewentualnej zmiany nazwy. Już teraz następują w niej znaczące przeobrażenia. Z partii budującej swoją siłę i przyszłość kosztem narodu, dominującej nad społeczeństwem i narzucającej mu swoją wolę, pragnie ona stać się partią dla społeczeństwa.

Wymienione wyżej kwoty należy rozumieć jako wysokość przeciętnych podwyżek w poszczególnych grupach zawodowych. Służą one bowiem jedynie jako podstawa do wyliczenia wysokości funduszu przeznaczonego na podwyżki dla danych grup. Decyzje co do indywidualnej wysokości podwyżek należą do przełożonych różnym szczeblu. Równie dobrze może być to 50 czy 90 tys. zł, np. w przypadku pracowników umysłowych. Decyzje w sprawie indywidualnych podwyżek powinny być konsultowane ze związkami zawodowymi. Jest to bardzo istotne, bo tylko one, zgodnie z prawem, a nie „kolektywy”, uprawnione są do wypowiadania się w sprawach płacowych. (1)

Członkowie partii zadali sekretarzowi KW wiele pytań dotyczących kampanii wyborczej przed Zjazdem, obecnej sytuacji w PZPR oraz jej stosunku do zachodzących w kraju przemian. Nie zabrakło też pytań o charakterze rozliczeniowym. Szeregowi członkowie wciąż oczekują pociągnięcia do odpowiedzialności niedawnych funkcjonariuszy partyjnych, winnych obecnego kryzysu gospodarczego. (m)

## kronika



— W połowie grudnia komisja socjalna rozpatrzyła kolejne wnioski pracowników o pożyczki i zapomogi. Najwięcej dotyczyło uzupełnień wkładów mieszkaniowych — 6 i na remont lokali — 3. Wszystkie zyskały aprobatę członków komisji. Odrzucono tylko jeden z dwóch wniosków o zapomogi.

— Ruszyły prace w Wydziale K-4. Jak już informowaliśmy, docelowo zostanie tu wymieniona cała instalacja wentylacyjna. Dotychczas usunięto nieprzydatną oczyszczarkę i przygotowano do przebudowy następną. Najtrudniejsze są roboty na wysokości, tym bardziej, że produkcja prowadzona jest w normalnych rozmiarach.

— W sobotę, 16 grudnia, odbyły się w Klubie Technika i Racjonalizatora Mistrzostwa Województwa Legnickiego Par Dziecięcych w Tańcach. Impreza rozegrana została w ramach Ogólnopolskiego Turnieju Klasyfikacyjnego do klasy „B”. Podobnie jak poprzednio i tym razem współorganizatorem była Jaworska Szkoła Tańca „JAST”.

— Zakładowa organizacja partyjna przeprowadziła wybory kandydatów na nadzwyczajny Zjazd. Głosowanie przebiegało w dwóch turach, pierwsza rano przygotowana została dla członków PZPR zatrudnionych na III i I zmianie, druga w godzinach popołudniowych dla pozostałych. Tym razem frekwencja była dość dobra — około 50%.

— Kłopoty z zimą mają nie tylko miejsca drogowy. „Śliskość pośniegowa” daje się także we znaki zakładowym kierowcom i pracownikom. Co prawda, opady są dość sporadyczne, a okresy tegorocznych mrozów krótkotrwałe, ale trzeba już pomyśleć o zabezpieczeniu nawierzchni. O wypadek nie trudno.

— Na emeryturę przeszedł zatrudniony w ZKiMR od ponad 30 lat RUDOLF KOBIELUCH. Koleżki z wydziału wraz z jego kierownictwem przygotowali zasłużonemu pracownikowi uroczyste pożegnanie.

# Podwyżka płac jeszcze w tym roku

Jeszcze w grudniu br. pracownicy otrzymają podwyżki wynagrodzeń. Ogólna suma przeznaczonych na ten cel pieniędzy wyniosła 132 750 tys. zł. Nad sposobem rozdziału tych pieniędzy dyskutowali związkowcy w celu wypracowania wspólnego stanowiska wobec dyrekcji zakładu. Mimo początkowej rozbieżności zdań, udało się doprowadzić do kompromisowego rozwiązania.

Najwyższe podwyżki otrzymają kowale oraz spawacze akordowi. Przeciętnie wyniosą one 120 tys. zł. Po 95 tys. dostaną członkowie dyrekcji, kadra inżyniersko-techniczna, malarze, nagrzewacze, spawacze dniówkowi, okrawacze oraz kierownicy i mistrzowie wydziałów produkcyjnych i technicznych. Wynagrodzenie pracowników dniówkowych, w tym także zatrudnionych w systemie dniówki zadaniowej, administracyjno-biurowych oraz pozostałych mistrzów i kierowników wzrosną o 76 tys. złotych. Płace pozostałych pracujących w akordzie, m.in. tłoczarzy, pilarzy i obsługujących automaty tokarskie oraz ustawiaczy i wydawców magazynowych i narzędziowych wzrosną o 65 tys. zł. Najniższe podwyżki po 60 tys. zł przypadną pracownikom gospodarczym, m.in. sprzątaczkom i wydawcom.

Wymienione wyżej kwoty należy rozumieć jako wysokość przeciętnych podwyżek w poszczególnych grupach zawodowych. Służą one bowiem jedynie jako podstawa do wyliczenia wysokości funduszu przeznaczonego na podwyżki dla danych grup. Decyzje co do indywidualnej wysokości podwyżek należą do przełożonych różnym szczeblu. Równie dobrze może być to 50 czy 90 tys. zł, np. w przypadku pracowników umysłowych. Decyzje w sprawie indywidualnych podwyżek powinny być konsultowane ze związkami zawodowymi. Jest to bardzo istotne, bo tylko one, zgodnie z prawem, a nie „kolektywy”, uprawnione są do wypowiadania się w sprawach płacowych. (1)

# Pracownicy matrycowni zrezygnowali z dniówki zadaniowej

cd. ze str. 1

spodziewanego rezultatu. Wszystko rozstrzygnęło się dopiero podczas zebrania. Rezygnujemy z premii za wyrobienie — powiedzieli — i chcemy pracować na zwykłą dniówkę. Chcemy jednak, żeby nasze stawki godzinowe były zbliżone do stawek innych pracowników dniówkowych, np. w Dziale Głównego Mechanika.

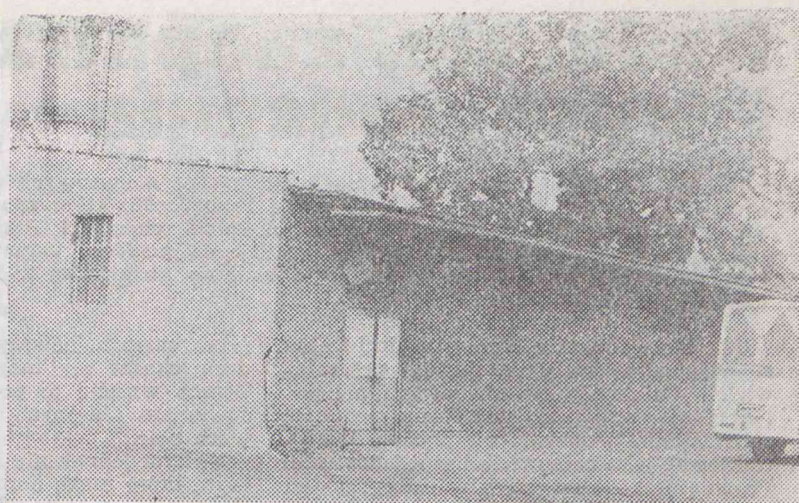
Propozycja ta, chociaż nie bez zastrzeżeń, została przyjęta przez dyrektora. Warunek jest jednak jeden — nie może zmniejszyć się w sposób drastyczny wydajność pracy. Gwarancje takie ze strony

pracowników jednak nie padły. Nie można przecież uznać za nie deklaracji pojedynczych osób, zapewniających kierownictwo zakładu, że nadal będą tak samo rzetelni w robocie. Wątpliwości co do realności takich zapewnień uciążliwie dodatkowo wypowiedzi zupełnie odmienne. Na sali nie brakowało też takich, którzy nie ukrywali, że utrzymanie dotychczasowej wydajności jest tylko pobożnym życzeniem naiwnych, bardziej wierzących w tzw. uczucia wyższe, a więc zakładowy patriotyzm i poczucie odpowiedzialności za losy fabryki, niż w umiejętność liczenia przez pra-

cowników. Mówiono więc bez ogródek, że zwykła dniówka nie wymusi już na pracownikach takiego tempa pracy, skoro nie będzie czynnikiem mobilizującym go w postaci premii. Będą oni, być może, mniej zarabiać, ale też i mniej pracować. Co do tego nie można mieć żadnych złudzeń. Czym to grozi przedsiębiorstwu, nie trzeba chyba wyjaśniać. Zmniejszenie dostaw oprzyrządowania do kuźni, a jest to groźba zupełnie realna, może postawić fabrykę w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Kierownictwo Matrycowni i przedsiębiorstwa stanie więc przed trudnym problemem jak najszybszego opracowania nowego systemu wynagradzania, możliwego do zaakceptowania przez pracowników. Dniówka zwykła nie wchodzi raczej w rachubę ze względu na wymienione wcześniej zagrożenia. Czy wobec tego możliwa jest jakaś inna forma akordu indywidualnego? Być może tak, ale zdecydować o tym specjaliści i bezpośrednio zainteresowani.

M. LENKIEWICZ



Magazyny nadal stanowią jedno z największych zadań inwestycyjnych. Dotychczas istniejące z trudem mieszczą niezbędne do produkcji materiały i co gorsza nie zawsze gwarantują ich właściwe przechowywanie. Tak wygląda obecnie obiekt nazywany niegdyś „magazynem głównym”. Od tego czasu potrzeby zakładu zwielokrotniły się

fol. J. Stelczyk

## Już od stycznia

# Nowe stawki ubezpieczeń

Inflacja dotknęła wszystkie dziedziny naszego życia. Kwoty, które jeszcze do niedawna wydawały się duże, dziś zdecydowanie straciły na wartości. Zjawisko to nie ominęło również ubezpieczeń. Dlatego PZU zaproponowało zmiany stawek.

Dotychczas miesięczne opłaty ubezpieczeniowe pracowników umysłowych wynosiły 66 zł, a pozostałych 174 zł. Od nowego roku PZU zaproponował podniesienie ich do 165 i 427 zł miesięcznie. Taka podwyżka przyniosłaby zwiększenie wypłacanej sumy ubezpieczenia z przedziału 200—400 tys. do 500—1500 tys. zł. Odpowiednio wzrosłyby świadczenia powypadkowe, z 1% ubytku zdrowia z 4 do 10 tys. złotych.

Podobnie wygląda sprawa w przypadku ubezpieczeń rodzinnych. Dotychczasowa składka wynosi 300, a proponowana jest o 5 razy wyższa — 1,5 tys. zł. PZU zamierza także wypłacać odszkodowania wyższe o 20%, niż wynikałoby to z wysokości składki. I tak zamiast 500 tys. w przypadku śmierci ubezpieczonego rodzina otrzymałaby 600 tys. Gdyby doszło do zgonu współmałżonka, świadczenie wyniesie nie 400, a 480 tys. W przypadku śmierci dzieci, kwota ta powiększy się ze 150 do 180 tys. zł. Za śmierć rodziców lub teściów PZU wypłacać będzie zamiast 100 — 120 tys. W przypadku urodzenia dziecka świadczenie wzrośnie z 50 do 60 tys. zł.

Dotychczas kwoty te wynosiły odpowiednio 100 tys. za śmierć ubezpieczonego, 80 za współmałżonka, 30 — dzieci, 20 — rodziców lub teściów i 10 tys. zł w przypadku narodzin dziecka. Jest to propozycja, gdyż o wysokości swego ubezpieczenia zdecydować sami pracownicy. Jak dotąd, większość głosów popiera ten wariant, choć

PZU zaproponowało jeszcze jeden, korzystniejszy ze względu na wysokość odszkodowań, ale znacznie zwiększający składki.

W tym drugim wariantcie ubezpieczenie pracownika wzrosłoby do wysokości od 1,5 do 3 mln zł. W ten sposób za jeden procent utraty zdrowia należałoby się odszkodowanie w wysokości 30 tys. Podobnie pozostałe świadczenia — wszystkie wzrosłyby trzykrotnie. W tej samej proporcji podwyższone zostałyby składki. Pracownicy umysłowi płaciliby 495 zł, a pozostali 1282 zł miesięcznie.

Za przyjęciem tego rozwiązania optuje znaczna część zatrudnionych, zaliczających się do pierwszej grupy. Znacznie mniej przychylnie reagują na tę propozycję robotnicy. Ich zdaniem comiesięczna składka w wysokości ponad tysiąca złotych jest zbyt duża. Nie wszyscy rozumieją także różnice między tymi grupami pracowników. Dlaczego robotnicy mają płacić trzykrotnie więcej od swoich kolegów z biur? Wyjaśnienie jest prozaicznie proste.

Pracownicy produkcyjni są znacznie bardziej zagrożeni wypadkami. Większość tego typu przypadków losowych dotyczy właśnie ich. Odwrotnie mają się sprawy z zatrudnionymi w biurach. Tu zagrożenia prawie w ogóle nie występują, a wypadki należą do rzadkości.

Który z wariantów zostanie przyjęty? Na pewno korzystniejszy jest drugi, ale czy znajdzie wystarczającą liczbę zwolenników? Wszystko wyjaśni się w ostatnich dniach br., bowiem od przyszłego trzeba zdecydować się na jedną z proponowanych zmian. (mis)

# Jak pogodzić wszystkich przy podwyżkach płac?

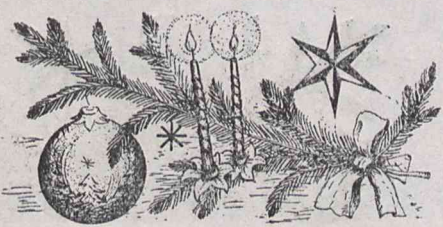
Rosną szeregi niezadowolonych. Kierownicy narzekają na zbyt niskie pobory w stosunku do swoich podwładnych, robotnicy zatrudnieni w systemie dniówki zadaniowej na malejące płace w stosunku do kolegów w akordzie, a kowale oburzają się, że ich wynagrodzenie równa się osiąganemu w innych zawodach. Jeszcze pół roku temu, gdy stosowano zróżnicowany system podwyższania płac, podobne głosy należały do rzadkości. Jedyny wyjątek stanowili inżynierowie i technicy, którzy od dłuższego już czasu mówili o niezadowolającej wysokości swoich zarobków. Po letnich regulacjach płac różnice te znacznie się zmniejszyły.

Nie trzeba chyba nikomu przypominać, kto i dlaczego chciał dzielić po równo. Zresztą przy drugiej podwyżce zdecydowa-

wali o tym sami reprezentanci załogi. Operacja taka była konieczna, aby wyjść na pewien poziom płac minimalnych. O potrzebie ich różnicowania można mówić dopiero teraz, gdy wszyscy mają za co żyć. Do zdania tego przychylni się też związkowcy z OPZZ, choć to oni najgłośniej występowali swego czasu przeciwko takiemu dzieleniu pieniędzy.

Grupa, która nie chce przyjąć do wiadomości nowych propozycji płacowych, jest najmniej liczny w zakładzie związek zawodowy, zrzeszający kadrę techniczną. Od chwili założenia stawia on sobie za cel poprawę płac swoich członków, wychodząc z założenia, że liczy się przede wszystkim fachowość i umiejętności. Jednak proponowane przez nich różnice w wysokości stawek odrzucają przez dwie pozostałe organizacje związkowe. Konieczne są ustępstwa.

W rozważanym projekcie podwyżek płac ma być wykorzystane wartościowanie pracy. Nie wiadomo jednak, czy rzeczywiście to nastąpi. Już po zakończeniu tej szeroko zakrojonej akcji zaczęły się pojawiać głosy ostrej krytyki. O ile akceptowano wyniki wartościowania stanowisk produkcyjnych, nie zgadzano się zupełnie z wycenianiami punktów dla nadzoru i administracji. Trzeba liczyć się z podobnymi reakcjami również obecnie, gdy obliczenia mają zdecydować o wysokości poborów. (k)



## Po roku działalności

# W trosce o emerytów i rencistów

O PRACOWNIKACH SOCJALNYCH i ich zadaniach mówi się dziś powszechnie. W czasach niedostatku właśnie oni mają najwięcej zadań do spełnienia, opiekują się wszak tymi, którzy posiadają najmniej. Od lutego podobne zadania wykonują także w ZKiMR. Utworzono wówczas stanowisko pracownika zajmującego się sprawami emerytów i rencistów.

Ta grupa byłych członków załogi jest dość liczna. Tylko w tym roku powiększyła się o ponad 30 osób. Łącznie jest ich około 600. Wszyscy, bez względu na miejsce zamieszkania i wysokość uzyskiwanych świadczeń, zapraszani są na organizowane dla nich imprezy. Pierwszą było pożegnanie odchodzących z zakładu. Uczestniczyli w niej przedstawiciele dyrekcji, związków zawodowych i organizacji społecznych. Ostatnio zrezygnowano z tej formuły, ograniczając liczbę zaproszonych do reprezentanta dyrekcji i pracownika socjalnego. Od pół roku takie spotkania odbywają się co miesiąc. Uczestniczy w nich zazwyczaj po 2—3 odchodzących pracowników. Otrzymują podziękowania i mogą porozmawiać o swoich kłopotach z przedstawicielami zakładu.

Działalność HALINY WASILEWSKIEJ nie ogranicza się jednak do tych spotkań. Już w czerwcu przygotowała ona dwa spotkania z emerytami i rencistami. Do Klubu Technika przyjechali wówczas artyści z wrocławskiej operetki z programem lwowskich piosenek. Miła atmosfera zapadła chyba w serca wszystkim uczestnikom, choć było ich, niestety, niewiele. Przyszło tylko 120 osób, a przecież rozesłano specjalne zaproszenia.

Z zainteresowaniem spotkały się również wycieczki. Ale i tu obsada dopisała tylko na wyjazdy bezpłatne. Pozostałe albo odwołano z powodu braku chętnych, albo skorzystało z nich tylko kilkanaście osób. Tak stało się z wrześniowym pobytom nad Głębokiem. Na tygodniowy niemal wypoczynek zgłosiło się blisko 50 osób, a wyjechało 14. Mimo to zbieracze grzybów byli usatysfakcjonowani, niektórzy nie chcieli nawet wracać. Choć wiele rzeczy trzeba było przygotowywać samemu, np. śniadania i kolacje, gdyż ich wykupienie w ośrodku wypoczynkowym było zbyt kosztowne, wszystkim podobało się.

Wydaje się, że również wyjazdy na grzyby w okolice Jawora i lipcowe eskapady na jagody mogły się podobać. Zorganizowano ich więcej niż planowano, a mimo to wszelkie koszty pokrywał zakład. Pieniądze są decydującym czynnikiem w tym środowisku. Mimo znacznych zmian w wysokości wycieczek emerytów i rencistów, w październiku było wielu takich, którzy otrzymywali po 60—70 tys. zł. Przy tym spora część z nich ma jeszcze kogoś na utrzymaniu.

— Staram się nie ograniczać swojej działalności do występowania o zapomogi — mówi H. Wasilewska. — Powołane są do tego specjalne komisje. Tym ludziom brakuje jeszcze wielu innych rzeczy, a aktywny wywozowiec, wycieczka, spotkanie to dla wielu coś „egzotycznego”. Trudno przekonać ich do nowej działalności. Są nawet i tacy, którzy pytają wręcz, czy do-

staną pieniądze. Jeżeli odpowiedź jest przecząca, nie przychodzą.

Do jednych z najpilniejszych zadań należało odwiedzenie wszystkich byłych pracowników. Kłopoty z samochodami ograniczyły jednak te wizyty do mieszkańców Jawora i najbliższych okolic. A przecież pozwalają one na zorientowanie się w sytuacji emerytów i rencistów, co stanowi podstawę do udzielania im ewentualnej pomocy. Wielu jest jeszcze takich, którzy żyją na granicy ubóstwa, a nie wszystkich stać na wystąpienie z podaniem o zapomogę.

Reakcje na odwiedzinach przedstawiciela zakładu są różne. Bywa i tak, że zamyka się drzwi i nie wpuszcza do mieszkania. Czasem jest to wstyd przed innymi, że tak skromnie się żyje, ale bywa także chęć ukrycia prawdziwego stanu majątkowego. Dotychczas wizytowano około sto osób. Niektóre odwiedzin kończyły się natychmiastową pomocą, zakupem żywności, leków, pomocą w gospodarstwie domowym lub zgłoszeniem do PKPS.

Ostatnią z imprez w tym roku było przedświąteczne spotkanie w Klubie Technika. Podobnie jak w czerwcu, uświetnili je artyści z Wrocławia.

— To dopiero początki — stwierdza H. Wasilewska. — Prowadzenie działalności w tym środowisku jest trudne. Chciałabym jednak rozszerzyć w przyszłym roku ofertę skierowaną do byłych pracowników. Więcej będzie imprez bezpłatnych, wyjazdów, wycieczek i spotkań. Powinno to przyciągnąć ludzi starszych. Może uda się ich przekonać, żeby przychodzili na spotkania nie tylko po pieniądze. Są przecież jeszcze i tacy, którzy nie korzystali ani z pomieszczeń klubu, ani z wycieczek.

Najlepszym wyjściem byłoby zorganizowanie małych grup emerytów w miejscu ich zamieszkania. Mogliby pomagać sobie wzajemnie. Znaczna ich część rozrzucona jest przecież po wsiach, nie można więc utrzymywać z nimi stałego kontaktu. Takie grupy mogłyby być łącznikami między zakładem a emerytami i rencistami. Jak to jednak zrobić, gdy trudno zapewnić kontakt z wszystkimi byłymi pracownikami?

W porozumieniu ze związkami zawodowymi próbowano zorganizować wydawanie dla najuboższych darmowych posiłków. Kilka lat temu przekazywano już darmowe talony na posiłki w zakładowej stołówce. Jednak obecnie emeryci zdecydowanie odrzucili ten pomysł. Nie wiadomo, czy wszyscy uznali go za chybiony, czy też wstydziło się przyznać, że ich sytuacja jest aż tak dramatyczna. Można chyba do niego wrócić. Może zamiast pieniężnych zapomóg dawać właśnie darmowe posiłki w stołówce? M. SZCZYPIORSKI

# Redukcje, zaopatrzenie i wynagrodzenia

OD KILKU TYGODNI krąży po zakładzie plotka o masowych zwolnieniach pracowników. Są tacy, którzy podają dokładną liczbę osób, które znajdą się poza bramami. Najczęściej mówi się o 300 zbędnych członkach załogi. Przy obecnym poziomie zatrudnienia oznaczałoby to jego spadek do poziomu sprzed kilkunastu lat, czyli do okresu, zanim podjęto decyzję o budowie kuźni. Czy w takich pogłoskach można dopatrywać się prawdy?

Oficjalnie wszelkie tego typu dociekania są negowane. Ani dyrekcja, ani przedstawiciele Działu Spraw Osobowych nie potwierdzają, aby przygotowywano redukcję zatrudnienia. Pogłoski nie można jednak traktować jako całkowicie bezpodstawnych. Prawdą jest, że od kilku miesięcy zakład boryka się ze znacznymi kłopotami materiałowymi. Powodują one spadek produkcji, choć jej wartość stale rośnie. Pojawiają się już pierwsze przypadki nadwyżek kadrowych, z którymi na dobrą sprawę nie wiadomo, co zrobić. Stanowiska zostały zlikwidowane, a w fabryce nie ma innych miejsc pracy, odpowiadających ich kwalifikacjom.

Pod ścisłą kontrolą znalazły się wszystkie stanowiska nie związane z produkcją. Nowych umysłowych praktycznie już się nie zatrudnia, a każda kandydatura musi być zaopiniowana przez powołaną do tego komisję. Inna grupa „przygląda” się już pracującym. Ma ustalić, czy np. umysłowi nie są zatrudniani na swoich stanowiskach jako fizycy.

Takie działania muszą wywoływać reakcję. Jedną z nich jest poczucie zagrożenia. Najwyraźniej widać je chyba wśród pracowników administracyjno-biurowych. Obsada w niemal wszystkich komórkach jest już ustabilizowana, a zatrudnieni tu chcą nadal pracować w ZKiMR. Czują się jednak niepewnie. Zdecydowało to o pomysłcie zorganizowania kolejnego związku zawodowego, którego zadaniem byłaby ochrona interesów tej grupy.

Jednak i na stanowiskach produkcyjnych pojawia się czasem niepokój. Przerwy w pracy są coraz częstsze, co decyduje o zarobkach i wpływa na nastroje. Wszak mówi się o ograniczeniach w dostawie energii elektrycznej, gazu, a także innych materiałów. Twarde prawa rynku eliminują słabszych, a wszystkich zmuszają do zwiększania wydajności. Tymczasem największe naciski dotyczą wyłącznie plac. Znaczną część zatrudnionych chodzi bowiem tylko o poprawę swojego statusu materialnego i nie interesuje ich nic innego.

Wydaje się, że może to zdecydować nawet o ewentualnych zwolnieniach. Wszak nie można bez końca podnosić plac, gdy ich wzrost nie ma pokrycia w zwiększonej wydajności pracy. Jedynym wyjściem po

przekroczeniu pewnego pułapu wynagrodzeń okazać się mogą właśnie redukcje. Trzeba wziąć i to pod uwagę, przed wysuwaniem kolejnych postulatów w sprawach plac.

Na tym jednak nie kończy się lista przyczyn, które mogą doprowadzić do tak drastycznych posunięć. Wiadomo, że Zakłady Kuziennicze są zakładem energo- i materiałochłonnym. Takie właśnie fabryki mogą znaleźć się na cenzurowanym podczas bliskiej już restrukturyzacji przemysłu. Na razie zapowiada się radykalne kroki, ale ich wprowadzenie to tylko kwestia czasu.

Choć, jak wspomnieliśmy na początku, pogłoski o redukcji załogi w ZKiMR stanowią na razie plotkę, to jednak należałoby liczyć się z podobnymi ewentualnościami. Wiele zależy od samych pracowników. Wszak w kilku przedsiębiorstwach w kraju załogi zgodziły się nawet na zamrożenie plac, aby tylko pomóc swoim fabrykom. Pozostała im jedynie nadzieja, że za jakiś czas lepiej prosperujący zakład wynagrodzi im trud i poświęcenie. Inni stają się współwłaścicielami przedsiębiorstw, aby współdecydować o ich rozwoju, a jednocześnie wspomóc je finansowo w modernizacji i rozwoju. Czy można podobnie postąpić w ZKiMR? Małe, prywatne interesy, do tego często źle pojęte, przysłaniają skutecznie wizję przedsiębiorstwa. Coraz mniej jest takich, którzy myślą o firmie.

Z drugiej strony decyzja o redukcjach mogłaby stanowić początek końca tak dużego w mieście i województwie zakładu. Łatwo bowiem pozbyć się ludzi, gdy na rynku pracy jest tyle wolnych miejsc. Gorzej, gdy po jakimś czasie trzeba będzie zwiększyć zatrudnienie. Taki manewr może okazać się wręcz niemożliwy do realizacji.

Jak widać, potwierdza się stare przysłowie o kiju, co ma dwa końce i inne, że w każdej plotce jest odrobina prawdy. Choć na razie nikt nie mówi oficjalnie o zwolnieniach z pracy, wiele wskazuje jednak na to, że może się tak właśnie stać. Trudno przewidzieć, ile jeszcze potrwa niekorzystna sytuacja na rynku. Nie należy jednak spodziewać się, aby wszystkie jej objawy ustąpiły w ciągu kilku miesięcy. Zresztą, podjęcie niekorzystnych decyzji mogą wymusić sami pracownicy swoimi wygórowanymi żądaniami. (mis)

## Prawo pracy na co dzień

# Obowiązki pracownika

W POPRZEDNIM artykule z tego cyklu przedstawiliśmy uregulowania prawne dotyczące obowiązków zakładu pracy wobec pracowników. Tym razem chcemy przedstawić sytuację odwrotną, czyli powinności zatrudnionych względem przedsiębiorstwa. Najogólniej rzecz ujmując, pracownicy obowiązani są wykonywać swe powinności sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych.

W szczegółowych postanowieniach określa się ponadto, że do obowiązków tych należy również przestrzeganie ustalonego czasu pracy i wykorzystywanie go w sposób jak najbardziej efektywny. Postępowanie zatrudnionych powinno zmierzać do uzyskiwania najlepszych wyników, przejawiania inicjatywy w tym zakresie. Muszą oni również podporządkować się obowiązującemu w fabryce regulaminowi i innym zarządzeniom kierownictwa, a także zasadom BHP i ppoż. Powinnością pracowników jest ponadto dbałość o dobro zakładu poprzez ochronę jego mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem. Powinni także przestrzegać powierzonych im tajemnic służbowych i państwowych, a także zasad współżycia społecznego.

Te najbardziej ogólne sformułowania są powszechnie znane i obowiązują od wielu lat. Zostały jednak wzbogacone o nowe zapisy. Osoba przyjmowana do pracy powinna posiadać niezbędne kwalifikacje zawodowe określone w taryfikatorach lub układzie zbiorowym pracy. Jeżeli przyjęty nie posiada ich, zakład ustala sposób i czas uzupełnienia kwalifikacji. Możliwość zwolnienia z tego obowiązku dotyczy tylko osób w podeszłym wieku, o złym stanie zdrowia lub posiadających wieloletni staż pracy. Decydującym argumentem jest w tym przypadku właściwe wykonywanie obowiązków przez pracownika. Jeżeli jednak powinności podniesienia kwalifikacji została nałożona, a zatrudniony nie wywiązał się z niej w terminie, kierownictwo za-

kładu ma prawo rozwiązać umowę o pracę lub przenieść zainteresowanego na stanowisko odpowiadające już posiadanym kwalifikacjom.

W podobnych sytuacjach zakład obowiązany jest jednak ułatwić pracownikowi uzupełnienie wykształcenia lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych. Dokładne rozstrzygnięcie tej kwestii zostało przedstawione w uchwale nr 263 Rady Ministrów, opublikowanej w Monitorze Polskim nr 13 z 1986 r. Przedsiębiorstwo ma także prawo organizować i samo prowadzić kształcenie i doskonalenie zawodowe swych pracowników. Sprawy te regulują oddzielne przepisy.

W odpowiednim rozdziale Prawa Pracy ujęto również zapisy, dotyczące nagród, wyróżnień i kar, jakie mogą być nakładane na pracownika. W pierwszym przypadku nie się nie zmieniało, a o satysfakcjonowaniu zatrudnionych w ZKiMR już pisaliśmy. Jedyną nowością jest stwierdzenie, że wyróżnienia przysługują kierownikowi zakładu po zasięgnięciu opinii organizacji związkowych, działających w przedsiębiorstwie. Podobnie ma się rzecz w przypadku kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Dopisano tu jeden paragraf. Po określeniu, że kara może być nałożona tylko po uprzednim wysłuchaniu zainteresowanego dodano, że w przypadku, gdy był on nieobecny w zakładzie i nie można było przeprowadzić z nim rozmowy, nie obowiązuje termin udzielenia sankcji dyscyplinarnych.

Przypomnijmy, że kara może być zastosowana tylko w okresie dwóch tygodni od stwierdzenia przez kierownictwo zakładu zaistniałego przewinienia, nie później jednak, niż w ciągu trzech miesięcy od tej daty. Jeżeli jednak pracownik jest nieobecny, to dwutygodniowy termin zostaje przesunięty do chwili jego powrotu do pracy. Może więc w rzeczywistości być to okres znacznie dłuższy od określonego w przepisach. M. SZCZYPIORSKI

## Wyprzedaż jest możliwa

# Czy mieszkania zmieniają status

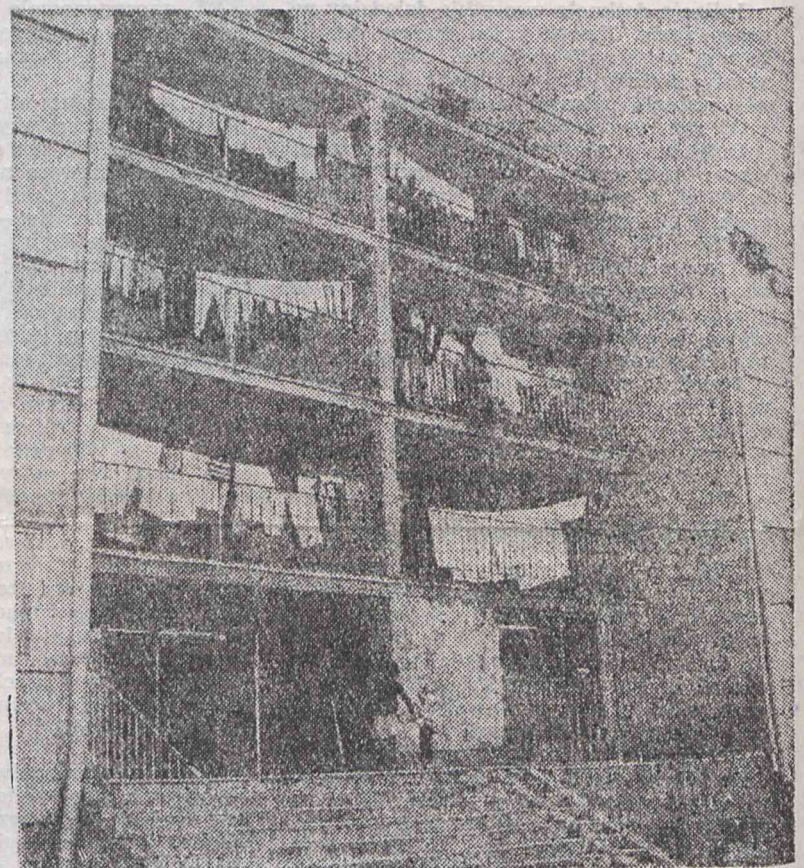
OSTATNIE MIESIĄCE ROKU były gorące tak dla lokatorów mieszkań, jak i dla spółdzielni. Zapowiedzi urealnienia wysokości kredytu mieszkaniowego doprowadziły do masowego wykupu lokali spółdzielczych. Zgodnie z przepisami obowiązywały na nie ceny aktualne przed kilku laty. Biorąc więc pod uwagę inflację, były to kwoty niskie, wynoszące przeciętnie kilkumiesięczne zarobki robotnika. Chęć wykupienia na własność mieszkań objęła nie tylko członków spółdzielni. Z podobnymi wnioskami wystąpili użytkownicy zakładowych lokali.

Obowiązujące uregulowania prawne nie wykluczają możliwości sprzedaży takich mieszkań. Za operacją przemawia i to, że uzyskane w ten sposób pieniądze znacznie wzbogaciłyby zyski nadzwyczajne przedsiębiorstwa. Patrząc z tej strony, operacja wyprzedaży byłaby więc korzystna. Ale w obecnej sytuacji mieszkaniowej właśnie zakładowe lokale były swoistym czynnikiem, umożliwiającym pozyskiwanie specjalistów. Gdy na własny kąt trzeba czekać kilkanaście lat, firma oferująca swoim pracownikom zakładowe lokale, może liczyć na napływ kadr. Co prawda, argument ten traci na znaczeniu w sytuacji, gdy zaczyna brakować pracy, ale specjaliści i tak są nadal poszukiwani. Co więcej, jeżeli zajmują zakładowe mieszkania, są bardziej związani z fabryką. Rezygnacja z zatrudnienia wiąże się bowiem z koniecznością opuszczenia lokalu, a w najlepszym przypadku ze zwielokrotnionymi opłatami za jego użytkowanie. Posiadając więc własne zasoby mieszkaniowe, firma może mieć gwarancję pewnej stabilności własnych kadr.

głaby potwierdzić to jedynie praktyka, gdyż zachowania ludzi zawsze odbiegają nieco od założeń choćby najlepiej umotywowanych. Może sytuacja taka panowała by tylko przez pierwszych kilka miesięcy.

Sprawa jest rozważana. Chętnych do wykupienia mieszkań jest zaledwie kilku. Nie oznacza to jednak, że gdyby wyrażono zgodę na sprzedaż mieszkań, liczba ta nie wzrosłaby do kilkudziesięciu. Sprawa jest trudna i wymaga podjęcia ryzyka. Wszak wiadomo, że za samodzielny lokal można otrzymać sumę wielokrotnie większą od państwowej. Do tego dochodzi jeszcze możliwość pozbycia się przez zakład pewnej grupy fachowców. Nie wiadomo także, czy przyszłoroczne przepisy nie wpłyną na znaczne zwiększenie odpłatności za lokale własnościowe. Gdyby tak się stało, to sprzedaż ich w tym miesiącu pozbawiłaby zakład znacznych pieniędzy. Nie tylko dlatego, że ograniczyłaby ewentualny zysk, ale również z powodu spłaty zaciągniętego na budowę kredytu, który pewnie również znacznie wzrosnie.

Jaka będzie przyszłość zakładowych mieszkań? Rada Pracownicza rozpatruje to zagadnienie bardzo szczegółowo. Trudno jednak spodziewać się, by wszyscy lokatorzy chcieli wykupić zajmowane lokale. Do takich należą bez wątpienia mieszkania w budynku rotacyjnym oraz kawalerki. Jaki będzie finał tej niełatwej sprawy? fot. J. Stelczyk



Obowiązujące obecnie zasady dają dodatkowe możliwości. Zakładowy lokal mogą otrzymać tylko ci, którzy posiadają książeczki na mieszkania spółdzielcze. Traktowany jest bowiem jako zastępczy, a jego przydział nie przechodzi na innych członków rodziny, chyba że są także zatrudnieni w fabryce. Takie zapisy umożliwiają lepsze wykorzystanie zasobów, które mogą spełniać swoją funkcję przez wiele lat.

Pozostaje jednak sprawa najważniejsza. Gdyby nawet dyrekcja podjęła zaakceptowaną przez samorząd pracowniczy decyzję o sprzedaży fabrycznych lokali, nadal pozostałyby one w administracji zakładu. Wszak nie chodzi tu tylko o same mieszkania, ale również o plac, budynek, utrzymanie porządku w osiedlu itd. Nie wydaje się też, aby wszyscy lokatorzy zdecydowali się na wykupienie mieszkań na własność. Nawet gdyby tak się stało, nie odkupią przecież praw własności do terenów, na których znajdują się budynki, ani też nie podejmą się jego administrowania.

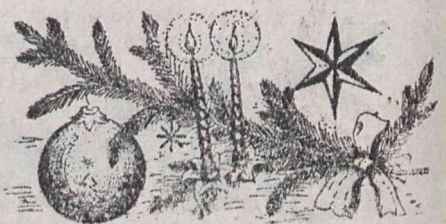
W tej sytuacji na fabryce nadal ciążyłyby obowiązki administratora i konieczność wykonywania niezbędnych prac, a wśród nich sprawy związane z utrzymaniem właściwego stanu korytarzy, dachów, elewacji, instalacji doprowadzających energię, wodę itp. Do tego doliczyć trzeba również obowiązki wynikające z prawa lokalowego, w myśl którego również częściowe wyposażenie lokali i ich naprawa pozostałyby w gestii administracji.

Koszty związane z takimi pracami nie są niskie, a ich zakres tylko pozornie jest ograniczony. Można oczywiście założyć, że po wykupieniu mieszkań na własność zmieni się stosunek mieszkańców do budynków i osiedla, że będą bardziej dbali o porządek i zapobiegali dewastacji czując, że chodzi o ich pieniądze. Jednak mo-

Wiele spółdzielni zawiesiło tego typu operacje jeszcze w listopadzie. Od członków spółdzielni przyjmowane są wnioski, ale ich rozpatrywanie nastąpi dopiero w przyszłym roku. W ten sposób spółdzielnie chcą zabezpieczyć się przed ewentualnymi stratami. W ZKiMR decyzje mają zapasę jeszcze w grudniu. Nie jest to jeszcze przesądzone. Może i w fabryce dojdą do wniosku, że należy poczekać na nowe postanowienia w tej sprawie. A może znajdzie się jeszcze inne wyjście?

Na razie sprawa jakby zawisła. Trwają obliczenia, ile przyniesie taka operacja i jak wpłynie na finanse zakładu. Oczywiście liczy się w obie strony, zyski i możliwe straty. O decyzji przesądzi bilans obu tych wariantów. Nie wydaje się jednak, że postanowienie o sprzedaży zakładowych mieszkań przyniesie przedsiębiorstwu znaczne środki. Do tego zakres ciążących na fabryce obowiązków pozostanie niemal identyczny. Sprzedaż nie zmniejszy zatrudnienia w zakładowym osiedlu i wpłynie na zmianę stanowiska nowych właścicieli lokali. Będą oni więcej wymagali od administratorów, występując z innej pozycji. Warto wziąć to pod uwagę. Choć może właśnie wzrost wymagań w wywiązywaniu się z obowiązków należałoby potraktować jako zjawisko pozytywne.

M. SZCZYPIORSKI



## Nowe place dla młodocianych

Zgodnie z wydanym przez ministra finansów rozporządzeniem zmieniają się zasady wynagradzania pracowników młodocianych. Do tej grupy należy zaliczyć uczniów przyzakładowej szkoły odbywających praktykę w zakładzie i junaków OHP.

Podstawą ich poborów ma być najniższe średnie wynagrodzenie miesięczne w gospodarce społecznej. W pierwszym roku nauki pracownik będzie otrzymywał 45, w drugim 60, a w trzecim 80% najniższego wynagrodzenia. Dyrekcja zakładu przewidziała dodatkowo nagrody dla najlepszych w nauce i pracy w wysokości 20% tego właśnie wynagrodzenia. Będą naliczane do miesięcznych poborów.

Takie uregulowanie zapewni trwałość przyjętego rozwiązania. Place młodocianych będą rosły równolegle do zwiększających się kosztów utrzymania. Wydaje się, że przyjęte stawki mogą zachęcić absolwentów szkół podstawowych do wybierania przyzakładowej szkoły zawodowej. Dodatkowym impulsem do nauki będzie nagroda — w pierwszym roku nauki wyniesie ona niemal połowę miesięcznych zarobków.

Zarządzenie weszło w życie 1 października 1989 r. Place młodocianych będą przeliczane i naliczane zgodnie z ogłoszonymi w środkach masowego przekazu stawkami. (mis)

## Dolarowe zakupy także w Jaworze

5 grudnia w jaworskim krajobrazie pojawił się nowy element w postaci sklepu „Pewexu”. Dolarowe centrum przeniesione zostało w ten sposób z ul. Poniatowskiego na Grunwaldzką do budynku po Banku Spółdzielczym. Zmienił miejsce pracy, przynajmniej w godzinach popołudniowych, jaworscy cinkciarze.

Pierwsze dni pracy nowej placówki przyniosły prawdziwe jej obłożenie przez jaworzan. Tłumy w sklepie i przed nim. Wśród kupujących za walutę nie zabrakło też zwykłych ciekawskich. Zachodnie towary, choć nie zawsze do kupienia, wzbudzają jednak zawsze spore zainteresowanie. Ci, którzy nie zdołali dostać się do środka, przystawali i oglądali luksusy przez zakra-

rowane okna. Pełne ręce roboty miały nie tylko ekspedientki, ale także uliczni handlarze obcą walutą. Wielu sądzi, że to oni zrobią dzięki temu najlepszy interes. Chyba jednak nie, skoro za pół roku w „Pewexie” będzie można kupować za złotówki.

Otwarcie dolarowego sklepu dało okazję do poczynienia pewnych spostrzeżeń na temat jego klienteli. Nieprawdą jest, że składa się ona z samych milionerów. Już pierwszego dnia udało mi się spotkać w nim kilka osób uważających się za biedne. No cóż, publiczne obnoszenie się ze swoimi bogactwem nie należy jeszcze do dobrego tonu. Znacznie lepiej wychodzi się na odgrywaniu roli biedaka z dolarami w kieszeni. (m)

## Do czego należą ZKiMR?

Pytanie tylko z pozoru jest proste. Za ledwie nieliczni potrafią wymienić liczbę organizacji działających w zakładzie, a tych, którzy mogą wyliczyć wszystkie, do jakich należy zakład, można policzyć na palcach jednej ręki. A może to porównanie jest przesadzone? Zresztą kilka organizacji już się rozwiązało — np. PRON, inne stoją przed podobną perspektywą. Powodem jest brak dotacji. Ale wróćmy do tematu.

Zakłady Kuziennicze przystąpiły jako członek zbiorowy do kilkunastu różnych organizacji, najczęściej społecznych i naukowo-technicznych. Przynależność wiąże się z płaceniem składek, ale są to stawki raczej symboliczne. Najwięcej, bo 200 tys. zł rocznie, wykłada zakład na Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich. Organizacja ta skupia największą grupę zatrudnionych w ZKiMR. Drugi w kolejności to Klub Techniki i Ra-

jonalizacji z dotacją 60 tys. rocznie i Stowarzyszenie Księgowych Polskich — 50 tysięcy złotych.

Pozostałe to już kilkutyśne składki. Np. na Stowarzyszenie Elektryków Polskich — 6 tys., czy Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Radzieckiej — 5 tys. zł. Najniższe składki zakład płaci na Federację Amatorskich Klubów Filmowych i Ochotniczej Straży Pożarnej — po tysiąc zł rocznie.

Jak widać, wydatki na te cele w skali roku nie przekraczają nawet pół miliona złotych. Nie można więc mówić o znacznym obciążeniu zakładu. Drugą jednak sprawą jest pytanie, czy taka działalność jest w ogóle komuś w zakładzie potrzebna. Czy wspiera się jedynie kilka centralnych etatów danej organizacji? O tym jednak powinni wypowiedzieć się sami członkowie tych stowarzyszeń. (mis)

## Bilety na mecze będą droższe

Od 4 marca 1990 roku, a więc daty inauguracji wiosennych rozgrywek III ligi, bilety wstępu na mecze jaworskiej „Kuzni” będą kosztowały już nie 400, ale 1000 zł. Do podjęcia takiej decyzji upoważniony został nowy zarząd klubu podczas niedawnego Walnego Zebrania. Obecni na nim nie byli wprawdzie jednomyślni, ale zwyciężyło przekonanie, że nie jest to gwławka wygórowana, zwłaszcza gdy odniesiemy ją do obowiązujących obecnie cen większości towarów, np. piwa.

No cóż, już za kilka miesięcy przekonamy się, czy jaworscy kibice zrezygnują z jednej butelki „Baszowego” i wybiorą się

na mecz, czy też będzie odwrotnie. Wielu jest bowiem skłonnych porównywać tę kwotę nie z aktualną wartością butelki piwa, ale z dotychczas obowiązującymi cenami biletów wstępu na stadiony drużyn drugo- i pierwszoligowych. Ale tam ceny biletów wstępu też pójdą niechybnie w górę.

Naszym zdaniem wszystko zależy od samych piłkarzy. Muszą po prostu grać tak, żeby ludzie na trybunach nie mieli powodu do robienia sobie wyrzutów z powodu straconych pieniędzy. W III lidze można też oglądać pasjonujące widowiska piłkarskie. (M)

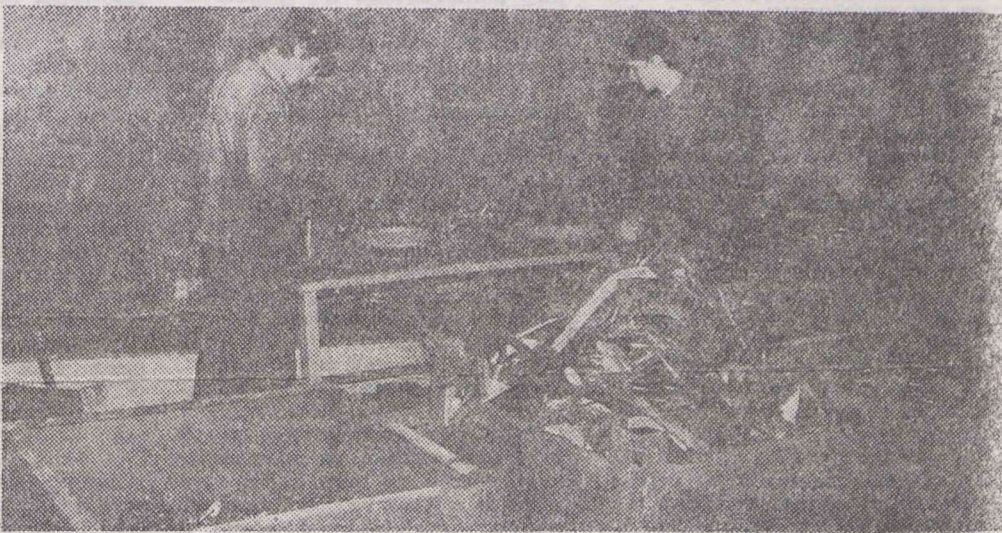
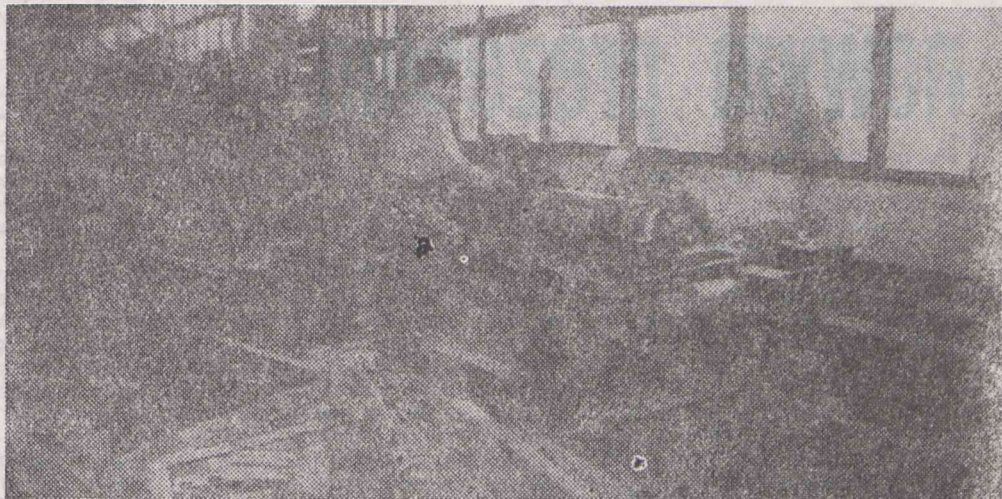
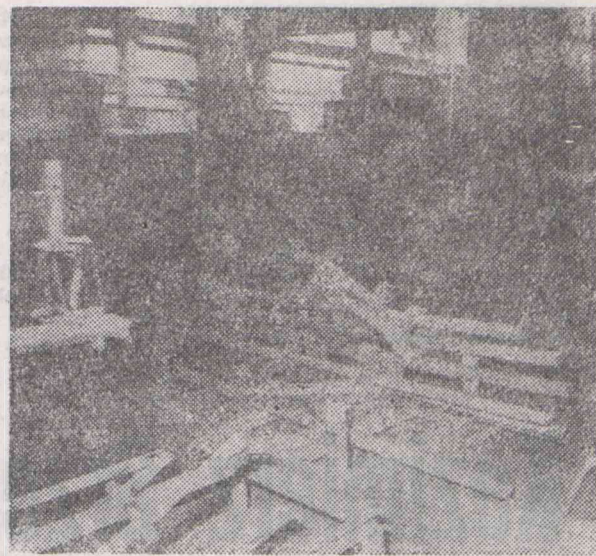


Tak wyglądało ostatnie spotkanie z odchodzącymi do wojska. Od kilku miesięcy podobne rozmowy już nie są prowadzone. Czyżby nikt nie otrzymał w tym czasie powołania? fot. J. Stelczyk



## W zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych

Fot. J. Stelczyk



## Z siekierą na maszyny

JAK SIĘGAM PAMIĘCIĄ, decydującym kryterium przyznawania podwyżek oraz ustalaniu hierarchii zawodowej zawsze były w zakładzie warunki pracy. O tym, kto ile będzie zarabiał, znacznie mniej znaczyły umiejętności czy wiedza i wykształcenie, niż wysiłek fizyczny konieczny do wykonywania określonej pracy. Ciężka lecz prymitywna praca zawsze ceniona była wyżej niż lekka, nie wymagająca angażowania siły mięśni, a jedynie szarych komórek.

To, że użyciem czasu przeszłego, nie oznacza bynajmniej, że dzisiaj nastąpiła jakaś istotna zmiana w myśleniu na ten temat. Przeciwnie, sporo jest dowodów na to, że zasada „więcej potu i siły mięśni, a mniej myślenia” obowiązuje nadal. ZKiMR nie stanowią zresztą wyjątku pod tym względem. Zasada ta obowiązuje bowiem w całej naszej gospodarce od przynajmniej czterdziestu lat.

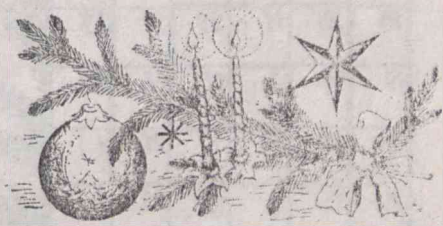
Myślący inaczej uważani są za heretyków szargających świętości. Lekka praca to w potocznych przeświadczeniach praca umysłowa, ciężka natomiast jest tylko fizyczna. Pierwsi z nich mogli w myśl przyjętego dogmatu zarabiać mniej od pracujących ciężko. Nikt jednak z wyznawców tej idiotycznej teorii nie zdaje sobie sprawy z niebezpieczeństw związanych z jej wyznawaniem. Spróbujmy wyobrazić sobie pracownika ciężko harującego przy maszynie przez 8 godzin i tego samego przy automacie, który zastąpił tę właśnie prymitywną maszynę. Jego praca stała się nieporównywalnie lepsza. Nie

musi już wylewać tyle potu, bo całą niemal robotę wykonuje za niego wysokowydajna maszyna. Wystarczy tylko, że nauczy się ją obsługiwać. Jego wynagrodzenie — zgodnie z tą teorią — powinno automatycznie ulec obniżeniu, bo wykonywana przez niego praca nie wymaga już tyle wysiłku fizycznego, a myślenie związane z obsługą automatu nie przecież nie kosztuje. Tak samo powinno się traktować go przy okazji kolejnych podwyżek, dając mniej niż kolegom pracującym w gorszych warunkach i na przestarzałym sprzęcie.

Myślę, że przykład ten aż nadto dobitnie ilustruje anachronizm takiego ujmowania sprawy.

Nie można degradować w hierarchii placowej pracownika, który przesiadł się z obsługi zwykłej piły na pilę automatyczną. Jeżeli tak będziemy postępowali, to nie zdziwimy się, jeżeli któregoś dnia pracownicy chwycą za siekiery lub łomy i pójdą z nimi na automaty. Nie można podobnie deprecjonować pracy umysłowej. Dążymy przecież do eliminowania przestarzałej techniki i technologii, a wiadomo przecież, że niewiele będzie w zautomatyzowanej i skomputeryzowanej gospodarce miejsca dla ciężkiej i prymitywnej pracy fizycznej. Czy potrafimy do tego dojść, jeżeli już teraz nie zrozumiemy, że praca umysłowa jest tak samo ciężka i kto wie, czy nie więcej warta niż praca fizyczna? Trwanie w tym stereotypie może tylko opóźnić marsz do grona najbardziej uprzemysłowionych państw świata.

M. LENKIEWICZ





Po wyborach w MRKS „Kuznia”

# Kazimierz Brzeziński nowym prezesem

Po raz pierwszy od blisko 10 lat wybory do władz MRKS „Kuznia” odbywały się przy znacznej frekwencji. Wprawdzie 1 grudnia na sali nie udało się zgromadzić kworum i zebranie z konieczności musiało się odbyć w tzw. drugim terminie, ale na sali zjawili się oprócz członków ustępującego zarządu, szkoleniowców i piłkarzy, także kibice. Nie zabrakło też przedstawicieli sportowych i piłkarskich władz woj. legnickiego. Przybyli: wiceprezes OZPN w Legnicy WACŁAW ADAMSKI, sekretarz związku WIEŚLAW OKIŃCZYC oraz wiceprezes Wojewódzkiej Federacji Sportu RYSZARD MATUSZCZAK.

Nie tylko zdecydowanie większe niż dotychczas zainteresowanie wyborami zasługuje na uwagę. Zebranie przyniosło bowiem wiele jeżeli nie zaskakujących, to na pewno niespodziewanych rozstrzygnięć. Zacząć wypada jednak od sprawozdania z działalności ustępującego zarządu w minionej kadencji, obejmującej okres od 16 grudnia 1986 r. do 31 listopada 1989 r., przedstawionego przez prezesa MARIANA BORUNIA. Dominowały w nim dwa akcenty: finanse klubu i wyniki sportowe. Trzy działające w klubie sekcje — piłki nożnej, brydża sportowego i od niedawna szachów — pochłonęły w ostatnich trzech latach prawie 66,5 mln zł. Dla nikogo nie jest jednak tajemnicą, że w 99% przeznaczono je na piłkę nożną. W pierwszym roku kadencji klubowy budżet wynosił 7,3 mln zł, w drugim wzrósł do 10,2 mln, natomiast w bieżącym już 48,8 mln złotych. Tak gwałtowny wzrost wynika ze zwiększonych potrzeb klubu w związku ze wzrostem cen i inflacją w kraju. Naprzeciw temu wyszli sponsorzy klubu, wykazując duże zrozumienie dla powstałej sytuacji. Nie od rzeczy będzie więc wspomnieć chociażby o najsolidniejszych, jak ZKiMR, Fabryka Wyrobów Emaliowanych, Spółdzielnia Inwalidów „Inprodus”, PSS „Społem”, Cukrownia „Jawor” oraz Spółdzielnia Kra-

wiecka im. Obrońców Pokoju. Ponieważ kierownictwo zarządu składa co roku sprawozdanie ze swojej działalności w sferze finansowej, M. Boruń skoncentrował uwagę zebranych tylko na ostatnim roku. Na tegoroczne dochody klubu w decydującym stopniu wpłynęły dotacje WFS w Legnicy — 9350 tys. zł., ZKiMR — 3 mln, transfery — 22 mln oraz reklama — 11 mln zł. Niespełna 2,5 mln zł wyniosły dochody ze sprzedaży biletów wstępu na mecze. Urząd Miasta przeznaczył na pi-

kę nożną 600 tys. zł, a wpływy ze składek członków wspierających wyniosły 427 tys. zł.

Charakterystyczną cechą działalności zarządu była wyjątkowa dbałość o prawidłową gospodarkę finansową w klubie. To prawda, że przez ostatnie lata klub borykał się z trudnościami, ale nikt nie może zarzucić ludziom kierującym klubem rozrzutności w tej dziedzinie. Nigdy nie wydawano ponad to, czym dysponowała klubowa kasa. Zamiaty mierzono na siłę, a nie odwrotnie. Dzięki takiej polityce klubu nie popadł w zadłużenie. Wydaje się, że nowy zarząd rozpocznie swoją działalność w niezłych warunkach, skoro w kasie klubu powinno pozostać na przyszły rok ok. 10 mln złotych.

Dobre były też wyniki sportowe piłkarzy MRKS „Kuznia”. Seniorzy przez cały czas grają w III lidze, juniorzy należą do czołówek w klasie międzywojewódzkiej. Liczne sukcesy odnieśli juniorzy młodszy i trampkarze, o czym pisaliśmy na naszych łamach. Sprawdziła się kadra szkoleniowa, pracująca z dużym poświęceniem. Dobre wyniki są też w jakiejś mierze zasługą MIROŚLAWA GIBKA, nie szczędzącego nawet prywatnego czasu na utrzymanie zawodników w jak najlepszym zdrowiu. Nie sposób pominąć współpracy klubu ze szkołami, a zwłaszcza Szkołą Podstawową nr 5, z której rekrutuje się większość młodych piłkarzy, a której dyrektorem jest MICHAŁ SZKWARZEK.

Niezwykłość tego zebrania wynika też z wyników wyborów do nowego zarządu. Z ponownego kandydowania zrezygnowali wszyscy członkowie dotychczasowego prezydium, a więc prezes i jego zastępcy. Ze starego zarządu zdecydowali się ubiegać o mandat na następną kadencję tylko WŁADYŚLAW KARLIŃSKI i ANTONI BROŻKO. Uzyskali w wyborach wystarczającą liczbę głosów, żeby znaleźć się w jego składzie. Już przed wyborami wiadomo było,

że przyniosą one generalną zmianę warty. W zarządzie znalazło się 12 nowych osób. Tak więc nowy zarząd MRKS „Kuznia” tworzą: KAZIMIERZ BRZEZIŃSKI — prezes, ANDRZEJ CHRZYŃSKI, HENRYK LUKASIK (Sp. „Ogniwo”), ANDRZEJ TORBA (JZChG „Pollena”) i AUGUSTYN PTA-SZEK (PGKiM) jako wiceprezesi oraz ZDZISŁAW WITEK (FWE), JAN WOJTOŃ, STANISŁAW PODSIADŁO (UM Jawor), WŁADYŚLAW KARLIŃSKI, JANUSZ GALA (Wydz. Oświaty), ANTONI BROŻKO (OZTiMD), STANISŁAW FURTAK (rzemiosło), WIEŚLAW MAJDA (PGR Jawor) i ZBIGNIEW HACZKIEWICZ.

Wszyscy, przy których nazwiskach zabrakło nazwy zakładu, są pracownikami ZKiMR.

Ludzie ci przez najbliższe 3 lata kierować będą klubem i od nich w decydującej mierze zależy przyszłość jaworskiej piłki nożnej. Zadanie mają niełatwe. Nie tylko dlatego, że nadchodzą trudne lata dla sportu, ale także dlatego, że poprzeczka ustawiona została wysoko. Nie można po prostu dopuścić do roztrwonienia dotychczasowego dorobku.

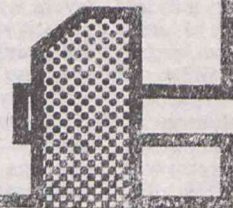
Zdaniem ustępującego prezesa przyszłoroczne potrzeby klubu wyniosą co najmniej 70 mln zł. Wydaje się, że są to jednak rachuby zbyt skromne. Wątpliwe, żeby kwota ta pozwoliła normalnie działać, nie mówiąc już o rozwoju. A tego przecież oczekują sympatycy piłki nożnej w Jaworze.

1 grudnia 1989 roku zamknięty został pewien rozdział w historii klubu. Jest to okres 8-letniego prezesowania Mariana Borunia. Sądzę, że był to okres w historii klubu najpomyślniejszy. Potwierdzają to nie tylko wyniki sportowe, ale także dokonania w rozbudowie bazy. W tym czasie powiększono płytę boiska, wybudowano nowe szatnie i pokoje nad nimi oraz budynek gospodarczy, zmodernizowano trybunę. Chociaż i nowemu zarządowi nie zabraknie pola do popisu. Młodzieży w klubie przybywa, a trenować wciąż nie ma gdzie. Może więc uda się wreszcie zagospodarować boisko, do którego przed laty przylgnęła nazwa „ruskie”. Sporo pomysłów podsunęli w dyskusji kibice, a także późniejsi członkowie zarządu.

Czy można było osiągnąć więcej? Będzie chyba stosowniej, jeżeli na to pytanie odpowie były prezes klubu, któremu w najbliższych numerach oddamy łamy. Zrobił wiele i zaszczyty, jakie go spotkały w postaci odznaki OZPN w Legnicy (otrzymał ją także: STANISŁAW KUREK i ALEKSANDER TĘCZA) oraz listu gratulacyjnego prezesa WFS Jerzego Juszcza, są jak najbardziej zasłużone. Żyjmy nadzieje, że uda się nam namówić na rozmowę nowego prezesa MRKS „Kuznia” Kazimierza Brzezińskiego. Chętnie poznamy jego zamierzenia. „Dlaczego odszedłem?” i „dlaczego zostałem prezesem?” — odpowiedź na te pytania już wkrótce.

MICHAŁ LENKIEWICZ

## pod młotem



Bez picu

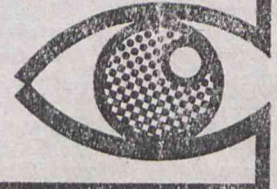
Demokratyczne przemiany stają się elementem większości otaczających nas zjawisk. Ostatnio zaobserwowano je nawet na nowych drukach wniosków o pożyczki. Stare wymagają od wnioskodawcy zdeklarowania, na jakie cele przeznaczy pożyczane pieniądze. Na nowych nie ma nawet śladu po takiej rubryce.

W końcu uznano, że to sprawa osobista, na co przeznaczy się pieniądze. Nie trzeba już kombinować, czy na rzecz pożyczającego będzie bardziej przemawiał zakup mebli, czy ciepłej odzieży na zimę. Zresztą na jedno i drugie pożyczki z PKZP i tak już nie wystarczają.

## Po co te zdjęcia?

Szok spowodowany wypadkiem w Wydziale K-2 nie ominął także członków zespołu, prowadzącego dochodzenie w sprawie jego przyczyn i okoliczności. Po 8 godzinach pracy młota

## zezem



## Szkoda będzie socjalizmu

WSZYSTKO wskazuje na to, że socjalizm przeżywa się. Wprawdzie niektóre partie i grupy społeczne nadal przy nim obstają, bronią jego idei, choć z różnych pozycji, z praktyki jednak wynika, że idziemy w odwrotnym kierunku. Nasze życie polityczne, społeczne, a przede wszystkim gospodarcze, najważniejsze bodaj, bo decydujące o wszystkim, czeka wiele zmian, których zasad, a właściwie szczegółów, jeszcze w pełni nie znamy. Główne kierunki zostały już wytyczone. Dotyczą także przeobrażeń własnościowych.

W każdym bądź razie pewne jest jedno, że o powodzeniu kraju, regionu, własnego zakładu, a więc również o warunkach życia całego społeczeństwa i bytu konkretnych załóg decydować będą wyłącznie rezultaty pracy. Obojętne, czy np. ZKiMR stanowiąc będą w przyszłości nadal przedsiębiorstwo państwowe, spółkę akcyjną, czy też inną formę, o wysokości plac decydować będą wyniki produkcji i właśnie wydajnej pracy całej załogi. W przypadku sprzedaży akcji pracownikom, a najprawdopodobniej takiego obrotu sprawy należy spodziewać się, przynajmniej część załogi stanie się współwłaścicielami zakładu. Właśnie ta jej część będzie szczególnie zainteresowana rezultatami finansowymi działalności zakładu i powinna szczególnie dbać zarówno o wydajną pracę załogi, jej efekty, gospodarność, o walkę z przejawami biurokracji, marnotrawstwa itp. Po prostu musi poczuć się gospodarzem fabryki i po gospodarsku podchodzić do jej działalności.

Ale właśnie zbyt mocno przyzwyczailiśmy się do socjalizmu, czy raczej jego patologicznych cech. Czasem ponarzekaemy na brak organizacji pracy, niedostatek materiałów, surowców czy narzędzi, przymusowe przestoje, bo wtedy tracimy na zarobkach, na biurokracji, nierobieniu innych, ale

podczas nocnej zmiany zapragnęli jego szczegółowych oględzin i zdjęć fotograficznych matryc. Czy aby nie za późno? Jaki był sens, żeby fatygować fotografa, skoro z góry było wiadomo, że zdjęcia nie będą mogły stanowić żadnego dowodu.

## Tłok w autobusach

Coraz częściej dochodzą do nas głosy, że w autobusach dowożących ludzi do pracy brakuje miejsc siedzących dla osób z miesięcznymi biletami. Jak to jest możliwe — można zapytać, — skoro na niektórych trasach liczba dojeżdżających do pracy w ZKiMR nie przekracza nawet połowy miejsc w autobusie? Odpowiedź nie jest trudna. Kierowcy zabierają „na łebka” przygodnych pasażerów.

Powszechność tego procederu pozwala sądzić, że służby odpowiedzialne za dowóz ludzi do pracy nie biorą pod uwagę tych sygnałów, co jeszcze bardziej zachęca kierowców do przewożenia „nielegalnych” pasażerów.

## Na skróty

Skracanie sobie drogi do biurowca przez hale produkcyjne to zwyczaj praktykowany od lat przez większość pracowników ZKiMR, nie tylko zresztą umysłowych. To prawda, że czas to pieniądź, ale czy w ten sposób nie utrudnia się pracy np. kierownikom wózków manewrujących z pojemnikami pełnymi odkuwek? Zmusza się ich do wzmoczonej uwagi na to, co dzieje się wokół. Co będzie, gdy zawładnie koncentracja i tak zbyt szybko jeżdżących kierowców?

przecież tak naprawdę, to zdecydowana większość z nas jest z tego zadowolona. Wszak mamy czas na wypicie herbaty czy kawy, pogawędkę ze współpracownikami, wymianę myśli o tym, co komu udało się kupić i za ile, na wyczekiwanie w kolejkach pod kasą czy zakładowymi kioskami, nie mówiąc o przerwach na papierosa itp. Nie do rzadkości należy widok wypoczywających grup pracowników, bo czegoś brakuje i nie ma akurat roboty. Te wszystkie objawy socjalizmu powinny właśnie zniknąć.

Przyzwyczailiśmy się do zwolnionego tempa pracy, zmniejszonego wysiłku i w istocie z chęcią godzimy się nawet na to, że mniej zarabiamy. Na nic zdają się wszelkie próby wprowadzenia jakichś systemów motywujących do bardziej wydajnej pracy, nie tylko zresztą z powodu ich niedoskonałości. Czegoś zupełnie doskonałego nikomu przecież nie udało się wymyślić. Gdy jednak jakaś grupa pracowników, przejęta takim właśnie systemem motywacyjnym, weźmie się do lepszej roboty, aby poprawić swoje zarobki, od razu odezwią się zawistni i skutecznie ich przystopują.

Taki najnowszy przykład z zakładowego podwórka może stanowić ponad 100-osobowa grupa pracowników matrycowi, zatrudniona dotychczas w tzw. systemie dniówki zadaniowej. Widząc lepsze możliwości zarobku, uzięła się za lepszą robotę, ale od razu znaleźli się zazdrościcy. Podobno właśnie ta zawistność była jednym z istotnych elementów — poza sporami, o których piszemy na stronie pierwszej — rezygnacji z tej formy zatrudnienia i wynagradzania. Niektórzy z nich mówili nawet, że wolą mniej zarobić, ale za to mniej napracują się.

Niestety, jest to zjawisko akurat odwrotne od zachodzących w kraju i jego gospodarce przemian. Bliski jest bowiem czas, że tylko efekty pracy będą decydowały o zarobkach, że minie era dzielenia w myśli zasady „wszystkim po równo”. Trzeba będzie wreszcie pomyśleć też, jak wykonać tę samą pracę przy mniejszej liczbie zatrudnionych, zarówno w produkcji, służbach pomocniczych, jak i w biurach. Spodziewane bezrobocie wzmocze szacunek do pracy, a w pierwszej kolejności stracą ją obiboki. Niejednemu szkoda będzie socjalizmu. Ale takie są właśnie nadchodzące czasy.

JAN KOWALSKI

## Ciągówka - szyfr

Do lewego diagramu wpisać jednym ciągiem odgadnięte wyrazy w taki sposób, aby ostatnia litera wyrazu poprzedniego była zarazem pierwszą następnego. Następnie wpisać litery wg odpowiadających im liczb do prawego diagramu i rzędami poziomymi odczytać rozwiązanie: aforyzm Mencjusza.

Znaczenie wyrazów: 22) jedno z działań arytmetycznych; 30) trójkąt kreślarski; 13) szczelnie zamknięte urządzenie do sterylizacji narzędzi lekarskich; 4) panorama, krajobraz; 17) wynik niefortunnej zamiany dokonanej przez stryjka; 20) solny lub siarkowy; 11) przetak. Z.K.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłały prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF”, rozlosowane zostaną nagrody książkowe: powieść Nikosa Kazantzakisa „Grek Zorba” oraz tom poezji Haliny Poświatowskiej „Wiersze wybrane”.

ROZWIĄZANIE z numeru 20 „PF”: poziomo — wstrząs, strzała, drzemka, krawędź, sotnia, dukt, szalaz, wóz, obcegi, zsymp, aparat, calypso, tresura, chomąto, kotlarz, pionowo — wędzidło, trzask, zamęt, ssaki, orka, kłódka, raszka, władza, otręby, nawias, szperacz, blacha, struna, potok, rdest, płas.

NAGRODY wylosowali: powieść Rabindranatha Tagore „Dom i świat” — STANISŁAW ŁABIENIEC z HT oraz wybór poezji Else Lasker-Schuler „Gwiazdy Tartaru” — GRZEGORZ MORAŃSKI z M-1.

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

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypliowski. WYDAWCA: Zakłady Kuzennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuzennicza 4, tel. 30-51 wewn. 466. DRUK: Wrocl. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4. Zam. 1307-89 — 1000 — A3 — M-17