



Wynalazczość pracownicza w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1950 – 1973

Employee inventiveness in mining plant „Lena” in Wilków in years 1950 – 1973

Mgr Karolina Rybicka*)

Treść: Artykuł podejmuje temat wynalazczości pracowników Zakładów Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1950–1973. Zostały one utworzone w miejscu przedwojennej niemieckiej kopalni rudy miedzi. W pracy przedstawiono przyczyny powstania ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie, czynniki zachęcające do uczestnictwa w nim oraz proces wdrażania nowych rozwiązań. Ponadto sporządzono zestawienie zgłoszonych, odrzuconych oraz zrealizowanych projektów racjonalizatorskich dla badanego okresu. Wskazano grupę pracowników odpowiedzialną za największą ich liczbę oraz omówiono kwestię wynagrodzeń.

Abstract: The article presents the problem of inventions of employees in mining plant „Lena” in Wilków in years 1950 – 1973. They were created in the place of the prewar German mining copper ore. The paper presents the causes of the rationalization movement in the plant, factors encouraging to participate in it and the process of implementing new solutions. In addition a list of reported, unrealized and completed improvement projects was prepared for the period under consideration. Also depicted the group of employees responsible for the largest number of inventions and the issue of remuneration was discussed.

Słowa kluczowe:

wynalazczość pracownicza, ruch racjonalizatorski, Dolny Śląsk, Wilków, górnictwo, kopalnia rudy miedzi

Keywords:

employee inventiveness, rationalization movement, Lower Silesia, Wilków, mining, mining copper ore

1. Wprowadzenie

Postęp technologiczny w górnictwie warunkowany był i jest przez człowieka, a dokładniej poprzez dążenie do zaspokajania jego nieustannie rosnących potrzeb. Chęć wydobywania możliwie jak największej ilości cennych kopalin w celu wykorzystywania ich w różnych sferach życia codziennego determinowała poszukiwania coraz to nowych urządzeń, czy rozwiązań, które w znaczącym stopniu usprawniłyby przebieg wszystkich dotychczasowych czynności eksploatacyjnych (Olender 1978). Najlepszym źródłem nowatorskich metod byli pracownicy zatrudnieni w kopalniach, ponieważ od strony praktycznej zaznajomili się ze specyfiką pracy, ponadto wiedzieli, jakie elementy wymagały modernizacji lub poprawy organizacji. Początkowo brakowało uregulowań prawnych w zakresie wynalazczości, jednak z czasem uległo to zmianie (Szewc 1976). Podstawą dla powojennych polskich aktów normalizujących wspomnianą kwestię było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 roku o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych. Regulowało ono przede wszystkim problem własności patentu oraz chroniło interesy majątkowe wynalazcy (Dz. U. Nr 39, poz. 384). W pierwszych latach po zakończeniu II wojny światowej na jego podstawie opracowano dekret o wynalazczości pracowniczej z dnia 12 października 1950 roku (Dz. U. Nr 47, poz. 428) i ustawę z dnia 18 lipca 1950 roku o licencjach na wykonywanie wynalazków i wzorów użytkowych (Dz. U. Nr 36, poz. 331). Systematyzowały one całość spraw związanych z wynalazczością pracowniczą oraz zasady korzystania z nowych wynalazków przez przedsiębiorstwa państwowe.

Omówione dyrektywy były podstawą oficjalnego rozpoczęcia działalności racjonalizatorskiej w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie.

Dla porządku trzeba wyjaśnić, czym właściwie jest „racjonalizacja” i „wynalazczość”. Według definicji zamieszczonej w słowniku języka polskiego racjonalizacja to stosowanie środków zmierzających do usprawnienia czegoś, a wynalazczość to dokonywanie wynalazków, inwencja, odkrywczość. Wymienione zagadnienia były podejmowane w badaniach naukowych nad przemysłem już niejednokrotnie. Jednakże dostępne publikacje koncentrują się przede wszystkim na aspektach ogólnych, takich jak organizacja spraw racjonalizacji w przedsiębiorstwie (Szewc 2007). Zawierają one informacje o drodze, jaką musiał przejść nowy pomysł od fazy planowania po realizację. Dodatkowo Autorzy wiele uwagi poświęcili prawnej stronie tego tematu, wykazując prawa i obowiązki względem siebie pracodawcy i pracownika w całym przedsięwzięciu (Chlebny 2015). Warto zauważyć, że nie przywołują oni żadnych konkretnych przykładów ruchu wynalazczego w danym przedsiębiorstwie. Tym samym nie jest możliwe ukazanie indywidualnego charakteru tego zjawiska w danej gałęzi przemysłu.

Problem wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej został niemal całkowicie pominięty w publikacjach traktujących o kopalniach Starego Zagłębia Miedziowego. Dobrym przykładem jest książka Jana Paździora (Paździora 1999). Co prawda Autor wzmiankuje o podejmowaniu takich działań w Zakładzie Górniczym „Konrad” w Iwinach, ale nie przytacza szczegółowych informacji. Zamieszcza jedynie listę wybranych, zgłoszonych i zrealizowanych projektów racjonalizatorskich, które w jego ocenie były warte wyróżnienia. Nie wyjaśnia, jakimi kryteriami kierował się sporządzając

*) Uniwersytet Wrocławski

owe zestawienie. Ponadto nie odnosi się w żaden sposób do innych ośrodków Starego Zagłębia Miedziowego. Nieco uwagi należy poświęcić także pozycji Tomasza Stolarczyka, Malwiny Kobylańskiej, Jakuba Kierczaka, Macieja Madziarza i Aldony Grabacz-Klempki (Stolarczyk i in. 2015). Rzeczona praca choć poświęcona jest znacznie starszemu i odrębnemu ośrodkowi górniczemu w pobliskiej Leszczynie zawiera w miarę całościowe opracowanie powojennej historii Zakładów Górniczych „Lena” w Wilkowie. Jednakże Autorzy w żadnym miejscu nie wspominają o podejmowaniu działań racjonalizatorskich przez pracowników. Fakt ten jest zastanawiający, ponieważ inne inicjatywy prowadzone przez zakład zostały w mniejszym lub większym stopniu opisane. Co ważne Autorzy nie wyjaśnili przyczyn takiego postępowania.

Bazę źródłową niniejszego artykułu stanowią materiały archiwalne Archiwum Państwowego we Wrocławiu Oddział w Legnicy odnoszące się do racjonalizacji i wynalazczości w zakładzie. Wchodzi w skład zespołu archiwalnego o nazwie: Kombinat górniczo-hutniczy miedzi. Zakłady Górnicze „Lena” w Wilkowie, liczą 13 jednostek aktowych i dotyczą lat 1952–1973. Są to przede wszystkim zestawienia zrealizowanych projektów racjonalizatorskich, sprawozdania z racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej, niektóre zaświadczenia o dokonaniu usprawnienia w miejscu pracy, świadectwa racjonalizatorskie, poszczególne projekty racjonalizatorskie lub wynalazcze. Co ważne, archiwalia z pierwszych dekad działalności kopalni dotyczą tylko zrealizowanych przedsięwzięć. Uwzględniają jedynie tytuł projektu, jego numer ewidencyjny, wysokość oszczędności, kwotę wynagrodzenia, datę zastosowania oraz uwagi. Natomiast zabrakło w nich bliższych informacji o Autorach, np. piastowanym stanowisku oraz udziale poszczególnych grup pracowników w całym przedsięwzięciu. Dokumentacja z lat sześćdziesiątych dostarcza znacznie więcej wiadomości, ponieważ odnajdujemy w niej dane osobowe twórców oraz ogólną liczbę zgłoszonych projektów z podziałem na konkretne grupy pracowników za nie odpowiedzialnych. Warto zaznaczyć, że takie przedstawienie problemu wykonano tylko dla niektórych lat. Ponadto źródła wzmiankują jedynie o funkcjonowaniu Klubu Techniki i Racjonalizacji oraz jego działaniach promujących ruch racjonalizatorski w zakładzie. Z początku lat siedemdziesiątych zachowały się wyłącznie pojedyncze teczki projektów racjonalizatorskich. Tymczasem brakuje opisów kolejnych etapów procesu wynalazczego, który miał miejsce w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie.

Głównym przedmiotem niniejszych rozważań, w oparciu o omówione wyżej literaturę i źródła jest przedstawienie rozwoju wynalazczości pracowniczej w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1950–1973. W pracy uwzględniono czynniki sprzyjające kształtowaniu się ruchu wynalazczego w zakładzie i jego wpływ na kadrę pracowniczą. W artykule w kolejności chronologicznej zostaną podjęte kwestie uruchomienia ponemieckiej kopalni w nowej powojennej rzeczywistości, początki ruchu racjonalizatorskiego, działalności Klubu Techniki i Racjonalizacji, liczby zgłoszonych, odrzuconych oraz zrealizowanych projektów, najbardziej twórczej grupy pracowników, wynagrodzenia, czy sprawę własności stworzonych rozwiązań. Początek ram czasowych wyznacza, z jednej strony wprowadzenie ww. regulacji prawnych, z drugiej uruchomienie wydobycia rudy miedzi w „Lenie”. Kończącą cezurę stanowi zakończenie procesu produkcji. Ośrodek górniczy rozpoczął eksploatację miedzi w 1950 roku, ale dla lat 1950–1951 brakuje źródeł dotyczących wynalazczości. Niemniej należy przyjąć, że już w owym czasie działalność wynalazcza była tam prowadzona. Zakład pod koniec II wojny światowej, a także w pierwszych miesiącach po jej zakończeniu został niemal w całości ogołocony

z urządzeń górniczych i cenniejszych elementów wyposażenia. Ponadto w drugiej połowie 1950 roku zostały uchwalone przepisy standaryzujące działalność racjonalizatorską i wynalazczą w państwowych zakładach pracy. Taki stan rzeczy stworzył dogodne warunki do podjęcia prac racjonalizatorskich już w pierwszych miesiącach działalności wilkowskiego zakładu. Oprócz tego pierwszy projekt został wdrożony do regularnej pracy już w styczniu 1952 roku. Zatem potwierdza to fakt, że prace racjonalizatorskie nabierały tempa wraz z kolejnymi miesiącami funkcjonowania zakładu.

2. Wynalazczość i racjonalizatorstwo

Początek Zakładom Górniczym „Lena” w Wilkowie dała przedwojenna niemiecka kopalnia rudy miedzi, która została wybudowana w drugiej połowie lat trzydziestych XX wieku i jeszcze przed II wojną światową rozpoczęła wydobycie. Zleceniodawcą inwestycji był potężny koncern Bergwerks-Gesellschaft Georg von Giesches Erben z Wrocławia (Treu 1964). W 1945 roku nastąpiło przyłączenie całego kompleksu górniczego do Polski, jako części tzw. Ziem Zachodnich (Kaliński, Landau 1998). Następnie przekazano go polskiej administracji i rozpoczęto odbudowę zdewastowanej naziemnej części oraz odwadnianie zatopionych korytarzy (Paździora 2016). Z chwilą zakończenia wszystkich prac możliwe było ponowne rozpoczęcie wydobycia, które ruszyło w drugiej połowie 1950 roku. Wypada zaznaczyć, że była to pierwsza na Dolnym Śląsku kopalnia eksploatująca rudę miedzi po II wojnie światowej (Gładkiewicz i in. 1997). W dodatku niemal w całości wykorzystywała przedwojenną niemiecką infrastrukturę, oprócz tego posiadała nietypowy układ wyrobisk udostępniających składający się z: 1 szybu wydobywczego oraz 4 upadowych na powierzchni. Takie rozwiązanie było efektem jej pierwotnego przeznaczenia, bowiem miała zapewnić jak najwięcej miedzi dla niemieckiego przemysłu zbrojeniowego, nie zważając przy tym na koszty (Plan perspektywiczny... sygn. 390). Pozostałe ośrodki wchodzące w skład Starego Zagłębia Miedziowego odróżniały się od niej, tym że wybudowano je po 1945 roku. Dzięki temu możliwe było odpowiednie zaplanowanie ich układu przestrzennego, biegu podziemnych korytarzy, czy zamontowanie wydajniejszych maszyn. Z tego powodu pracownicy Zakładów Górniczych „Lena” w Wilkowie musieli we własnym zakresie metodą prób i błędów przygotowywać wszelkiego rodzaju usprawnienia, np. zabudowanie taśm na piecach suszarni, czy przenośny pomost do lin wydobywczych, które wpływałyby korzystnie na pracę zakładu. Właśnie takie działania mające na celu ułatwienie pracy i podniesienie jej bezpieczeństwa były naturalnym impulsem do utworzenia w zakładzie komórki, która zajmowała się przedsięwzięciami wynalazczymi i racjonalizatorskimi pracowników.

Każda kopalnia posiada swoje naturalne wady i zalety, które w pewnym stopniu oddziałują na organizację jej pracy. Nie inaczej było w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie, których budowa geologiczna złoża, typ kopaliny i sposób jej przerabiania oraz wody podziemne pociągały za sobą konieczność szukania rozwiązań zwiększających efektywność funkcjonującej jednostki. Przedsiębiorstwo zainteresowane wprowadzeniem postępu technologicznego mogło to zrobić na dwa sposoby. Pierwszym był zakup licencji na użytkowanie już istniejących rozwiązań lub korzystanie z dostępnej fachowej literatury i wdrażanie zawartych w niej metod. Drugim było czerpanie pomysłów od własnych pracowników (Mierzejewska 1988). Właśnie z ostatniej możliwości korzystano w wilkowskiej kopalni, powołując do życia w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych XX wieku

Klub Techniki i Racjonalizacji (dalej: KTiR). Tego typu organizacje zakładowe były tworzone na mocy zarządzenia Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 27 października 1949 roku (Wilk 2009). Ich głównym celem było pobudzenie twórczego myślenia wśród pracowników poprzez różne czynności m.in. kursy, odczyty, czy pogadanki. Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że podobnie funkcjonował KTiR w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie. Wchodził on w skład Działu Wynalazczości i był nadzorowany przez Głównego Inżyniera Zakładu mgr. inż. Zbigniewa Pochciała. Jego obsada była minimalna, bo zaledwie jednoosobowa. Do zakresu jego obowiązków należało: udzielanie pracownikom pomocy technicznej, wsparcia podczas przygotowywania projektu oraz zachęcanie do dalszej kreatywnej pracy. Bodźcami stymulującymi kadrę były wycieczki dla racjonalizatorów m.in. do Gdańska, Krakowa, czy Nowej Huty, wyjazdy na Targi Poznańskie, odczyty referatów dotyczących postępu technicznego, wyświetlanie filmów o tematyce wynalazczej w złotoryjskiej świetlicy, wystawy projektów racjonalizatorskich, przygotowywanie i publikowanie biuletynów tematycznych, indywidualne rozmowy z pracownikami, artykuły w „Życiu Złotoryi” oraz współpraca z Naczelną Organizacją Techniczną (dalej: NOT). (Sprawozdanie... sygn. 85). Jednakże KTiR musiało zmierzyć się z pewnymi trudnościami jakim było powolne wykonywanie modeli, prototypów przez warsztaty z powodu małego i przestarzałego parku maszynowego. Za przykład posłużyć mogą kilkakrotnie ponawianie prośby o wykonanie prototypu elektryczno-mechanicznego układu sygnalizacji alarmowej, który ostatecznie doczekał się realizacji w 1971 roku (Projekt... sygn. 245). Cały proces wydłużany był dodatkowo przez wolną pracę działu finansowego, który z dużym opóźnieniem wypłacał fundusze na potrzebne materiały oraz wynagrodzenie za wynalazek. Skalę problemu potwierdzają zachowane pisma pracowników, którzy zwracają się z prośbą o uregulowanie należności (Projekt... sygn. 246). Pomimo wielu problemów wdrażanie ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie zostało przyjęte pozytywnie. Prawdopodobnie sprzyjały temu liczne korzyści, które uzyskiwali pracownicy podejmujący się zadań w zakresie racjonalizacji, jak np.: wzrost atrakcyjności pracy, możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz wydajniejsza praca urzędów górniczych (Szulczyńska 1989). Te bodźce powodowały, że z roku na rok ruch ten zyskiwał coraz większą popularność i angażował duże grupy pracownicze. Taki stan potwierdza stworzenie w „Lenie” sześciu brygad inżyniersko-robotniczych, które poszukiwały rozwiązań dla przydzielonych im problemów. Warto zaznaczyć, że każdy zatrudniony mógł zgłosić swoją kandydaturę do udziału w tym przedsięwzięciu.

Zatem jak wyglądały poszczególne etapy procesu wynalazczego? Można je podzielić na cztery zasadnicze fazy: studia stanu techniki, sporządzenie projektu, wykonanie prototypu urządzenia i sprawdzenie jego przydatności podczas pracy oraz przygotowanie koncepcji w ostatecznej formie uwzględniające wszelkie wprowadzone uprzednio korekty, a następnie złożenie w komórce racjonalizatorskiej zakładu. Nie wolno przy tym zapominać o sprawdzeniu wybranej koncepcji pod kątem czystości patentowej. Jest to bardzo ważna kwestia, ponieważ w wypadku jej naruszenia niemożliwe byłoby podjęcie produkcji sporządzonego wynalazku. W owym czasie nie było to takie proste z racji kilkumiesięcznego okresu oczekiwania na zatwierdzenie zgłoszenia w urzędzie patentowym. Czasem w chwili weryfikowania nienaruszalności pomysłu w instytucji mógł znajdować się już wniosek z taką samą koncepcją, ale nie rozpoczęto jeszcze procesu jego zatwierdzenia. Osoba odpowiedzialna za te czynności nie mogła wiedzieć o takiej sytuacji, dlatego

tak istotne było przeprowadzenie dodatkowego badania, które niemal całkowicie wykluczałoby taką ewentualność (Olender 1978). Gdyby doszło do takiej sytuacji, rozwiązaniem byłoby zawarcie umowy licencyjnej na korzystanie z cudzych rozwiązań. Zwieńczeniem całego procesu było otrzymanie imiennego świadectwa racjonalizatorskiego lub autorskiego o dokonaniu wynalazku (Świadectwa... sygn. 242). Jednakże uprawnienia do patentu należały do zakładu pracy, a nie do autora projektu. Za taki stan rzeczy odpowiadał konflikt na linii praca i własność intelektualna. Ze względu na to, że pracodawca angażował się finansowo, organizacyjnie i warsztatowo, a rozwiązanie powstawało podczas trwania stosunku pracy otrzymywał on całkowite prawo do niego, a pracownik jedynie wynagrodzenie finansowe (Niewęglowski, Nowak 2017). Co ważne, wysokość wynagrodzeń i nagród była uzależniona od realnej siły nabywczej pieniądza. Czyli w przypadku postępującej inflacji jego funkcja motywacyjna obniżała się i osłabiała. Tym samym mogło mieć to negatywne skutki na stymulowanie rozwoju ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie pracy (Szewc 1988).

Zachowane niepełne dla niektórych lat zestawienia zgłoszonych, odrzuconych oraz zrealizowanych projektów racjonalizatorskich przechowywane w legnickim Oddziale Archiwum Państwowego we Wrocławiu pozwoliły ustalić jedynie przybliżoną ich liczbę dla każdej z grup w badanym okresie. Porównanie ze sobą otrzymanych wyników umożliwiło określenie skali ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie oraz realną przydatność zgłoszeń w toku jego działalności. W tabeli w kolejności chronologicznej zostały uporządkowane zebrane dane odnoszące się do liczby zgłoszonych, niezrealizowanych oraz zrealizowanych projektów racjonalizatorskich w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1952 – 1973. Należy zaznaczyć, że dwudziestodwukrotnie pojawiło się w niej oznaczenie „-” (brak danych). Dotyczy ono głównie liczby zgłoszonych projektów i odrzuconych, pojawia się przede wszystkim w ostatnich latach działalności kopalni. Nie jest jasne, dlaczego wspomniane wartości nie zostały odnotowane, być może brakujące materiały zaginęły w toku likwidacji Zakładów Górniczych „Lena”.

Z niepełnych danych źródłowych wynika, że od 1952 roku do likwidacji kopalni rudy miedzi w 1973 r. w Wilkowie zgłoszono około 845 projektów racjonalizatorskich, z czego odrzucono około 215, a ostatecznie wdrożono około 732. W pierwszych sześciu latach można zaobserwować dynamiczny wzrost liczby nowych pomysłów. Za taki stan mógł odpowiadać fakt, niemal całkowitego pozbawienia ośrodka górniczego parku maszynowego pod koniec II wojny światowej i w pierwszych miesiącach po jej zakończeniu. Lekarstwem dla ograbionego zakładu miał być plan trzyletni (1947–1949) oraz dostarczane w jego ramach urządzenia, które bardzo często były niepasujące lub wybrakowane. Z tego powodu pracownicy musieli we własnym zakresie tworzyć rozwiązania z dostępnej bazy materiałowej. Dzięki obserwacjom wiedzieli, jakie elementy należało udoskonalić, by możliwe było rozpoczęcie pracy zakładu. Po 1956 roku widać dosyć szybkie „wyhamowanie” działalności ruchu racjonalizatorskiego, było to następstwem prowadzenia poszukiwań nowych złóż rudy miedzi w rejonie Lubina i Polkowic. Co za tym idzie – przeznaczenia znaczących nakładów finansowych na to przedsięwzięcie przez Kombinat Górniczo-Hutniczy Miedzi. Ich pozyskanie było możliwe przez zmniejszenie środków na niektóre inwestycje w kopalniach Starego Zagłębia Miedziowego. Ponowny spadek przynosi koniec dekady lat sześćdziesiątych, można wtedy zaobserwować systematyczne obniżanie się liczby wdrażanych rozwiązań pracowniczych. Było to spowodowane podjęciem decyzji

Tabela 1. Liczba zgłoszonych, niezrealizowanych oraz zrealizowanych projektów racjonalizatorskich w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1952 – 1973 (Zestawienie... sygn. 84, Sprawozdanie... sygn. 85, Sprawozdanie... sygn. 226, Świadczenia... sygn. 242, Projekt... sygn. 246, Projekt... sygn. 248)

Table 1. Number of reported, unrealized and completed rationalization projects in mining plant „Lena” in Wilków in the years 1952 – 1973 (Zestawienie... sygn. 84, Sprawozdanie... sygn. 85, Sprawozdanie... sygn. 226, Świadczenia... sygn. 242, Projekt... sygn. 246, Projekt... sygn. 248)

Rok	Liczba zgłoszonych projektów racjonalizatorskich	Liczba odrzuconych projektów racjonalizatorskich	Liczba zrealizowanych projektów racjonalizatorskich
1952	-	-	23
1953	108	53	55
1954	122	30	92
1955	122	44	78
1956	103	9	94
1957	-	-	23
1958	41	9	28
1959	34	10	24
1960	58	18	30
1961	40	14	26
1962	-	-	-
1963	39	8	31
1964	66	11	55
1965	-	-	38
1966	31	4	27
1967	45	5	40
1968	36	-	36
1969	-	-	-
1970	-	-	14
1971	-	-	12
1972	-	-	-
1973	-	-	6
OGÓLEM:	845	215	732

o likwidacji Zakładów Górniczych „Lena” w Wilkowie z dniem 31 grudnia 1973 roku i wszczęciem procedury wygaszania jednostki. Postanowienie wydano z powodu wyczerpywania się złoża, braku opłacalności dalszej eksploatacji oraz odpływu doświadczonej kadry pracowniczej do rozwijającego się dynamicznie Nowego Zagłębia Miedziowego. Reprezentowało ono górnictwo zupełnie nowej jakości.

Zatem ile nowych koncepcji realizowano w ciągu jednego roku kalendarzowego? Ich liczbę otrzymano dzieląc ogólną liczbę przez dwudziestotrzyletni okres funkcjonowania zakładu, co po zaokrągleniu dało liczbę 32. Jak na średniej wielkości ośrodek górniczy zatrudniający przeciętnie 1600 – 1700 osób, ta liczba na pierwszy rzut oka zdaje się być niska (Paździora 2009). Jednak porównując ją z ilością zrealizowanych projektów racjonalizatorskich w innej kopalni Starego Zagłębia Miedziowego o podobnej strukturze i wielkości – Zakładach Górniczych „Konrad” w Iwinach, gdzie w ciągu czterdziestu lat wdrożono 1041 rozwiązań, co rocznie dało 26 nowych pomysłów (Paździora 1999), widać, że współczynnik wynalazczości w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie był niemal o 20% wyższy. Dlatego można stwierdzić, że w tym miejscu ruch racjonalizatorski mimo przeszkód rozwijał się na umiarkowanym poziomie. Dzięki niemu w zakładzie przeprowadzono liczne modernizacje, m.in. zastąpiono napęd pneumatyczny tam wentylacyjnych elektrycznym. Nowy sposób przyspieszał przejazd lokomotyw przez tamy wentylacyjne oraz eliminował stosowanie sprężonego powietrza,

które dotychczas było nośnikiem energii (Projekt... sygn. 243). Innym korzystnym przykładem może być urządzenie do załadunku i odstawy urobku, zwłaszcza rudy ze ścian. W znaczącym stopniu przyczyniło się do zwiększenia wydajności ładowarki oraz zmechanizowania załadunku i odstawy urobku ze ściany. W rezultacie podczas jednej zmiany możliwe było umieszczenie większej ilości skały, a tym samym podwyższenie poziomu wydobywania.

Omawiając problem wynalazczości pracowniczej w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie, nie można zapomnieć o tym, które grupy pracowników były najbardziej twórcze i zaproponowały najwięcej nowych koncepcji. Na podstawie zachowanych sprawozdań z wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej możliwe było wyróżnienie czterech podstawowych ekip działających na rzecz ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie. Byli to: robotnicy indywidualni, zespoły pracownicze, pracownicy inżynieryjno-techniczni oraz brygady wynalazcze (Sprawozdanie... sygn. 226). Autorami największej liczby pomysłów byli robotnicy pracujący indywidualnie lub zespołowo. Za przykład posłużyć mogą wyniki działalności poszczególnych grup zatrudniania w ramach KTIR w roku 1966 i 1968 (patrz rys. 1. oraz rys. 2.). Lata zostały wybrane nieprzypadkowo, ponieważ dla nich zachowały się pełne statystyki oddające skalę podjętego problemu badawczego. Ponadto stanowili oni większość kadry pracowniczej w roku 1966 – 82,1%, a w 1968 – 86,1% (patrz tabela 2.) oraz wykonywali najwięcej czynności w kopalni.

Na podstawie własnych obserwacji i charakteru pracy mogli opracować urządzenia i metody usprawniające tok wykonywanych czynności. Wiele koncepcji zostało przygotowanych także przez pracowników inżynieryjno-technicznych (patrz rys. 1. oraz rys. 2.), stanowili oni mniejszość w zakładzie. Kolejno w roku 1966 – 13,2%, a 1968 – 13,8% (patrz tabela 2.), przekładało się to na liczbę sporządzonych rozwiązań (Projekt... sygn. 238). Najmniej koncepcji pochodziło od brygady wynalazczej, która była tworzona na potrzeby zrealizowania projektu zleconego przez zakład pracy (Projekt... sygn. 245). Najbardziej produktywną grupą pracowniczą okazali się robotnicy, ale było to spowodowane przede wszystkim tym, że w ponad 80% tworzyli załogę kopalni. Niemniej zasłużyli byli pracownicy inżynieryjno-technicznych, którzy pozostawali w mniejszości. Wszakże dzięki twórczej pracy ich wszystkich w znaczącym stopniu uległy polepszeniu warunki pracy w zakładzie oraz unowocześniono wykorzystywane metody i urządzenia.

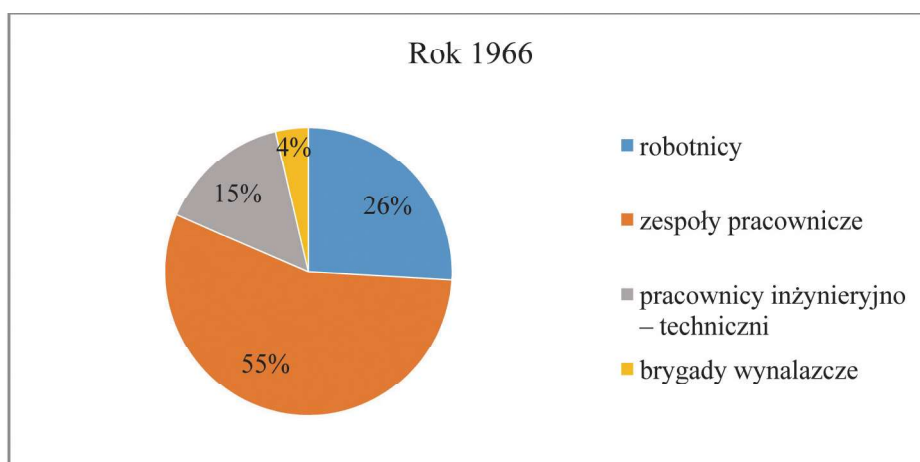
Ważnym elementem ruchu racjonalizatorskiego w zakładzie była też kwestia wynagrodzeń za przygotowane projekty. Ich wysokość oscylowała na poziomie od kilkuset do nawet kilkunastu tysięcy ówczesnych złotych. Na przykład w roku 1966 wypłacono autorowi koncepcji pt. „Zmiana sposobu zabudowania stropu w strefie kontaktu wyrobisk ścianowych w obudowie stalowej z wyrobiskiem chodnikowym” kwotę

Tabela 2. Udział robotników oraz pracowników inżynieryjno-technicznych w ogólnym stanie zatrudnienia w roku 1966 i 1968 (Analiza... sygn. 87, Informacje... sygn. 127)

Table 2. The participation of workers and engineering and technical workers in the general employment status in 1966 and 1968 (Analiza... sygn. 87, Informacje... sygn. 127)

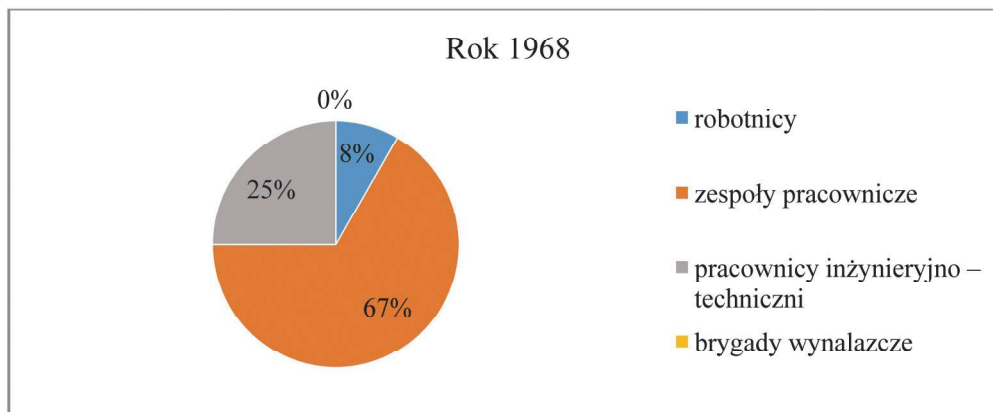
Rok	1966	1968
Robotnicy	1454	1485
Pracownicy inżynieryjno – techniczni	236	239
Ogólny stan zatrudnienia	1770	1724

pięciu tysięcy złotych (Projekt... sygn. 239). Zestawiając jej wysokość ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w 1966 rok: robotnika – 34 560 zł oraz pracownika inżynieryjno – technicznego – 60 194 zł widać, że udział w przedsięwzięciach wynalazczych stwarzał możliwość podwyższenia pensji (Analiza... sygn. 87). Ze względu na bardzo fragmentaryczne zachowanie danych niemożliwe było sporządzenie pełnego zestawienia kwot wypłacanych pracownikom. Jednakże na podstawie dokumentacji projektowej niektórych patentów zrealizowanych w zakładzie można zaobserwować pewną zależność. Gdy proponowane rozwiązanie przynosiło konkret-



Rys. 1. Wyniki działalności poszczególnych grup zatrudnienia w ramach Klubu Techniki i Racjonalizacji w roku 1966 (Sprawozdanie... sygn. 226)

Fig. 1. The results of the activities of particular groups of employment as part of the Techniques and Realization Club in 1966 (Sprawozdanie... sygn. 226)



Rys. 2. Wyniki działalności poszczególnych grup zatrudnienia w ramach Klubu Techniki i Racjonalizacji w roku 1968 (Sprawozdanie... sygn. 226)

Fig. 2. The results of the activities of particular groups of employment as part of the Techniques and Realization Club in 1968 (Sprawozdanie... sygn. 226)

ne efekty ekonomiczne dla zakładu w postaci oszczędności, ich pomysłodawcy mogli liczyć na znacznie wyższe wynagrodzenie, niż autorzy projektów usprawniających jedynie stosowane już sposoby. Dobrym przykładem może być patent pt. „Sposób wzbogacania ubogich siarczków rud miedzi przez flotację”, którego wdrożenie w roku 1960 zagwarantowało roczne oszczędności na poziomie 14 025 ówczesnych złotych oraz przyspieszyło realizację zakładanego planu rocznego (Patent... sygn. 236). Zapewne aspekt finansowy był jednym z czynników napędzających ruch racjonalizatorski w zakładzie pracy, mimo że czasem nie przynosił wysokich zysków, ale stwarzał możliwość uzyskania dodatkowego dochodu.

3. Podsumowanie

Zagadnienie wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej jest bezpośrednio związane z różnymi gałęziami przemysłu, także z górnictwem. Uruchomienie po II wojnie światowej pierwszej kopalni rudy miedzi na Dolnym Śląsku wymagało poszukiwania rozwiązań usprawniających jej funkcjonowanie. Było to spowodowane stanem technicznym ośrodka górniczego, który nie posiadał kompletnego parku maszynowego. Opracowanie zestawienia zgłoszonych, odrzuconych oraz zrealizowanych projektów racjonalizatorskich w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie w latach 1952 – 1973 było możliwe dzięki zachowanym materiałom archiwalnym. Były to przede wszystkim sprawozdania z wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej, patenty na wynalazek oraz projekty racjonalizatorskie. Zebrane dane pozwoliły obliczyć tylko cząstkową liczbę zgłoszonych i niezrealizowanych rozwiązań, ale udało się również ustalić niemal całkowitą liczbę wdrożonych projektów dla badanego okresu. Ponadto podjęto próbę ukazania działalności kopalnianego Klubu Techniki i Racjonalizacji. Omówiono główne cele działalności oraz miejsce w całej strukturze zakładu. Dodatkowo określono na podstawie stanu zatrudnienia z przykładowych lat, która grupa pracowników najliczniej uczestniczyła w rzeczonych przedsięwzięciach. Poza tym zestawiono ze sobą przykładowe wynagrodzenie za nową koncepcję oraz średnią pensję robotnika i pracownika inżynierjno-technicznego. Ich wysokości ilustrują wyraźną dysproporcję w płacach, ale i tłumaczą popularność tego ruchu w zakładzie. Dokonano także porównania liczby zrealizowanych projektów w Zakładach Górniczych „Lena” w Wilkowie oraz w Zakładach Górniczych „Konrad” w Iwinach. Należy pamiętać, że drugi ośrodek funkcjonował o siedemnaście lat dłużej, ale posiadał podobną strukturę oraz wielkość. Mimo to ruch racjonalizatorski w wilkowskim zakładzie rozwijał się lepiej, a tym samym przyniósł o 20% więcej wdrożonych nowych koncepcji. Dlatego też, możliwe było przygotowanie obrazu podjętego zagadnienia dla dwudziestu trzech lat funkcjonowania najstarszej kopalni Starego Zagłębia Miedziowego.

Bibliografia

Materiały Archiwum Państwowego we Wrocławiu, Oddział w Legnicy.
Kombinat górniczo-hutniczy miedzi. Zakłady Górnicze „Lena” w Wilkowie:
– Analiza działalności gospodarczej, sygn. 87, s. 11.
– Informacje dotyczące działalności zakładu, analizy, protokoły, sygn. 127, s. 76.
– Patent na wynalazek pt. „Sposób wzbogacania ubogich siarczkowych rud miedzi przez flotację”, sygn. 236, s. 8.
– Plan perspektywiczny kopalni „Lena” na lata 1959–1975, sygn. 390, s. 5.
– Projekt racjonalizatorski pt. „Elektryczno–mechaniczny układ sygnalizacji alarmowej”, sygn. 245, s. 14–20.

- Projekt racjonalizatorski pt. „Poprawa zaopatrzenia zakładu oraz ośrodka pracy w wodę pitną”, sygn. 246, s. 1.
- Projekt racjonalizatorski pt. „Urządzenie sygnalizacji alarmowej z czujnikiem o elektrodach zwieranych przy zalewaniu wodą”, sygn. 238, s. 1–4.
- Projekt racjonalizatorski pt. „Zmiana sposobu zabudowania stropu w strefie kontaktu wyrobisk ścianowych w obudowie stalowej z wyrobiskiem chodnikowym”, sygn. 239, s. 16–20.
- Projekt wynalazczy „Czujniki spiętrzania”, sygn. 248, s. 17.
- Projekt wynalazczy „Napęd elektryczny tam wentylacyjnych”, sygn. 243, s. 3–4.
- Sprawozdanie z wynalazczości 1955–1961, sygn. 85, s. 10–28.
- Sprawozdanie z wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej 1963–1968, sygn. 226, s. 5–44.
- Świadczenia racjonalizatorskie, sygn. 242, s. 1–28.
- Zestawienie zrealizowanych projektów racjonalizatorskich za okres 1.01.1952–30.09.1957, sygn. 84, s. 1–16.

Literatura

- CHLEBNY J. 2015 - Wynalazek pracowniczy. Studium prawnopównawcze, Wyd. C. H. Beck. Warszawa.
- Dz. U. Nr 36, poz. 331. - Ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. o licencjach na wykonywanie wynalazków i wzorów użytkowych,
- Dz. U. Nr 39, poz. 384. - Rozporządzenie z dnia 22 marca 1928 r. o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych,
- Dz. U. Nr 47, poz. 428. - Dekret z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej,
- Dzieje Złotyrii 1997, red. R. Gładkiewicz, Towarzystwo Miłośników Ziemi Złotyryjskiej. Wrocław – Złotyryja.
- KACZMAREK R. 2010 - Historia Polski 1914 – 1989, Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.
- KALIŃSKI J., LANDAU Z. 1998 - Gospodarka Polski w XX wieku, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa.
- MIERZEJEWSKA M. 1988 - Uregulowanie postępowania z pracowniczymi projektami wynalazczymi w zakładach pracy. W: Sanetra W. (red.). Prawo pracy wynalazczej. Materiały XV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław, s. 233–243.
- NIWĘGŁOWSKI A., NOWAK I. 2017 - Własność intelektualna w działalności gospodarczej, Wyd. C.H. Beck. Warszawa.
- OLENDER K. 1978 - Patentowanie wynalazków. Taktyka, organizacja, praktyka, Wyd. Naukowo-Techniczne. Warszawa.
- PAŹDZIORA J. 1999 - Monografia Zakładów Górniczych „Konrad” w Iwinach, Zakład Poligrafii „Cuprum” Spółka z o. o. Iwiny.
- PAŹDZIORA J. 2016 - Przed wielką miedzią, s. n.. Bolesławiec.
- PAŹDZIORA J., 2009 - Stare Zagłębie Miedziowe (Zarys monografii), Towarzystwo Miłośników Bolesławca. Bolesławiec.
- STOLARCZYK T., KOBYLAŃSKA M., KIERCZAK J., MADZIARZ M., GRABACZ-KLEMPKA A. 2015 – Leszczyna. Monografia ośrodka górniczego i metalurgii rud miedzi, Fundacja Archeologiczna Archeo. Radziechów.
- SZEWC A. 1976 - Wynalazki pracownicze w prawie polskim, Wyd. prawnicze. Warszawa.
- SZEWC A. 1988 - Wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze jako stymulator postępu. W: Sanetra W. (red.). Prawo pracy wynalazczej. Materiały XV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław, s. 81–101.
- SZEWC A. 2007 - Racjonalizacja w zakładzie pracy. Poradnik dla racjonalizatorów i przedsiębiorców, Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa.
- SZULCZYŃSKA U. 1988 - Wynalazczość pracownicza w przemyśle polskim w latach 1960–1986. W: Radwański Z. (red.). Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, z. 3, Państwowe Wydawnictwo Naukowe. Warszawa – Poznań, s. 197–210.
- TREUE W. 1964 - Georg von Giesche's Erben seit 1704 – 1964, b. n. w. Hamburg.

WILK H. 2009 - Współzawodnictwo pracy jako element codzienności robotniczej: na przykładzie zakładów przemysłowych województwa kieleckiego (1947–1956). W: Myśliński K., Kosierkiewicz D. (red.),

Studia Muzealno - Historyczne, t. 1, Muzeum Historii Kielc. Kielce, s. 191 – 208.

Artykuł wpłynął do redakcji – maj 2019

Artykuł akceptowano do druku – 15 lipiec 2019

