

GŁOS ŚWIDNIKA



ORGAN SAMORZĄDU, ROBOTNICZEGO

Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego

„PZL — ŚWIDNIK”

ODZNACZONEJ ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY

Nr 4 (545)

10 lutego 1980 r.

Biblioteka w Świdniku

Cena 1 zł

WITAMY VIII ZJAZD PZPR

W świetle też na VIII Zjazd

Energia dziś i jutro

W dobie kryzysu energetyczno-paliwowego, cały świat podejmuje inicjatywy mające na celu zapobieganie marnotrawstwu środków pozwalających na oświetlanie zakładów produkcyjnych, fabryk, domów mieszkalnych oraz funkcjonowanie urządzeń elektrycznych różnego typu bez których życie współczesne byłoby niemożliwe.

Kształtowanie świadomości i postaw społeczeństwa naszego kraju na temat oszczędności energii elektrycznej i paliw znalazło swój wyraz w tezach na VIII Zjazd Partii. Energia dziś i jutro w naszym przedsiębiorstwie — była tematem rozmowy naszego reportera z przedstawicielami działu głównego energetyka.

GŁOS ŚWIDNIKA: Czy można mówić o istnieniu, a następnie o realizacji długofalowego zakładowego programu oszczędności paliw i energii elektrycznej?

INŻ. STANISŁAW MANKO — (główny energetyk): Naturalnie. Każdy duży zakład posiada taki program. Długofalowy program oszczędności energii i paliw opracowany jest u nas na lata 1975—1980. Jest on systematycznie realizowany. Obecnie pracujemy nad programem na następne pięć lat.

GŁOS ŚWIDNIKA: A co zawiera program?

S.M.: Bieżący program posiada cały szereg posunięć organizacyjnych i technicznych, które zmierzają do zmniejszenia zużycia energii i paliw w przedsiębiorstwie poprzez wymianę szeregu urządzeń niskosprawnych, uszczelnianie budynków, poprawę pracy, urządzeń wytwarzających energię elektryczną i ciepłą, zmiany w zakresie ocieplenia, zmiany w jego użytkowaniu itp. Jeżeli chodzi o przyszły program, ten zawierać będzie wypracowane metody oszczędzania paliw i energii.

GŁOS ŚWIDNIKA: Jak rozumieć słowa wypracowane program?

S.M.: Chodzi o to, że proste rezerwy zostały w zasadzie wyczerpane. Musimy teraz sięgnąć do rezerw głęboko ukrytych, zarówno w zakresie organizacji i technologii, a więc i użytkowaniu tej energii. Trzeba wypracować bardziej szczegółowe programy pracy nie-

których energochłonnych urządzeń. W ten sposób będziemy bardziej szczegółowo rozliczać z pobieranej energii poszczególne komórki organizacyjne.

Z kasy do portfela — i co potem?

Od 1981 roku każdego umownego pierwszego (dla niektórych pierwszych jest on dwudziesty ósmy) statystyczny Polak będzie brał miesięcznie w kasie za swoją pracę 5300 zł. Tak twierdzą Wytyczne na VIII Zjazd. Na stronie 3 tego dokumentu znajduje się bowiem takie zdanie: „przeciętna miesięczna płaca nominalna która w roku 1970 wynosiła 2235 zł, w roku 1980 według obecnych przewidywań wyniesie około 5300 zł”. No — cóż? Jest to — jak myślenie — ta informacja, wobec której nikt nie może przejść obojętnie, i na pewno nie przejdzie! W każdym Polaku wywołuje ona całą mnogość skojarzeń, refleksji, a nawet zwątpień (o czym dalej). 5300 złotych miesięcznie w miesiąc na głowę pracującego! Spory kawał grosza.

Ale przecież wpływ z narodowej kasy do społecznego portfela na gołą pensję się nie kończy. Niemalby groził wpływ z pozasobowego funduszu płac (6800 zł — rocznie), ze społecznego funduszu spożycia, z fun-

(Dokończenie na str. 2)

GŁOS ŚWIDNIKA: Nie jest tajemnicą, że w wielu pomieszczeniach zakładu używa się grzejników elektrycznych, piecyków i innych urządzeń grzewczych. Czy znane są to WSK przypadki pracy maszyn na luzie, jałowej pracy suszarki i pieców różnego typu? Co można powiedzieć o pracy dyżurnych elektryków?

JÓZEF CHMIELEWSKI — (mistrz): Na kuchni, grzejniki elektryczne i piecyki napotkać można w wielu rozdzielniach, narzędziowniach i w biurach. W tych i jeszcze innych pomieszczeniach nie brak ich również, w ich miejsce mogłyby pracować maszyny.

Ta sama historia z oświetleniem w halach produkcyjnych. Każda maszyna ma oświetlenie stanowiskowe stąd też inne żarówki świecące jaskrawo w halach są bardzo często zbędne.

(Dokończenie na str. 2)

MELDUNEK

Dla uczczenia VIII Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej załoga wydziału eksploatacji w dniu 26.01.80 r. podjęła zobowiązanie przepracować w czynnie produkcyjnym po 4 roboczogodziny. W dniu 27.01.80 r. w czynnie produkcyjnym wzięło udział 50 osób przepracowując w sumie 216 roboczogodzin co stanowi wykonanie jednego śmigłowca w procesie technologicznym jaki jest skalkulowany dla naszego wydziału.

DELEGAT NA VIII ZJAZD PARTII

WITOLD SMĘTNY

Na najwyższym forum partii zalogę reprezentować będzie tow. Witold Smetny, mistrz z wydziału mechanicznego. Na kilka dni przed wyjazdem do stolicy rozmawiałem z nim o jego życiu, pracy zawodowej i działalności społecznej. Moje spotkanie z delegatem odbyło się w górnej kondygnacji rozdzielni wydziałowej. Otoczony zewsząd skrzynkami wypełnionymi różnymi detalami rozmawiałem przez kilkanaście minut z delegatem takim, który mówi wprost o wszystkim — otwarcie i bez osłonek. Powiedział między innymi: „Nie ukrywam, że wybór mnie na delegata to duże zaskoczenie. Jest wielu towarzyszy w zakładzie którym mogłoby również przypaść w udziale to zaszczytne wyróżnienie. Tym bardziej postaram się godnie reprezentować POP, przedsiębiorstwo i załogę swego wydziału. Mówię o sobie to niezwykle kłopotliwa sprawa. Wole pracować.

Wiele zawiązań małce, która była członkiem partii. Ona wskazała mi drogę do organizacji młodzieżowej. Do partii wstąpiłem w 1955 roku. Pracę w świdnickim WSK podjąłem natomiast w roku 1957 i prawie równocześnie zacząłem aktywnie działać w swej OOP i aż po dzień dzisiejszy praca partyjna wypełnia mo-

My członkowie grupy partyjnej nr 5 OOP-46 z okazji VIII Zjazdu PZPR — zobowiązujemy się w I kw. br.:

1. Dokonać we własnym zakresie na placówce KJ-W-290 remontu dwóch aparatów typu Rockwell oraz zgłosić je do legalizacji.
2. Odnówić we własnym zakresie pomieszczenia KJ-W-290 i KSM.
3. Złożyć 10 wniosków racjonalizatorskich mających na uwadze poprawę jakości wykonywanej produkcji, usprawnienie technologii wykonania oraz oszczędności materiałów.
4. Członkowie grupy partyjnej KJ-220 zmniejszą ilość reklamacji na pokrycie lakierniowej motocykli o 10 proc. w stosunku do I kw. ub. roku.
5. Członkowie partii pracujący w KD-M przepracują społecznie po 2 godz. przy selekcjonowaniu zareklamowanych wyrobów, a pilnie potrzebnych dla zapewnienia rytmu-

cznej produkcji motocykla. **WZYWAMY** pozostałe grupy partyjne OOP-46 do podejmowania podobnych zobowiązań.

Grupa part. nr 5
Zbigniew Chromiński

ZOBOWIĄZANIE indywidualne tow. Szymury z działu kontroli jakości:
„Poprzez składanie wniosków racjonalizatorskich zaoszczędzić w ciągu 1980 r. 10 ton materiałów kolorowych przy produkcji odkuwek”.

W trosce o młodych

Egzekutywa KZ PZPR rozpatrywała ostatnio ocenę realizacji programu adaptacji młodych pracowników przygotowaną przez zespół do spraw adaptacji. Oto jej fragmenty:

Właściwy przebieg adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjmowanych pracowników ma obzrywać i kształtować zarówno ekonomicznie jak i wychowawczo.

Znaczenie ekonomiczne wiąże się ściśle ze stratami jakie ponosi zakład z tytułu nadmiernej płynności załogi oraz niskiej wydajności pracy, która często cechuje pracowników młodych, o krótkim stażu pracy. Znaczenie społeczno-wychowawcze polega na tym, że właściwy przebieg procesu adaptacji integruje pracownika z zakładem, stabilizuje go w miejscu pracy, włącza w nurt życia społecznego zakładu, kształtuje społecznie pożądaną cechy charakteru.

Młody człowiek, podejmując pracę zawodową lub przystępując do zawodu, staje przed nowymi dla siebie warunkami i zadaniami. Musi on w interesie własnym i społecznym, w pełni przystosować się do fizycznych warunków pracy — takich jak tempo, wymagany wysiłek, hałas, temperatura itp. (oraz co jest jeszcze trudniejsze do warunków psychosocjalnych). Kolektyw pracowniczy, do którego wchodzi nowy pracownik, cechują określone wzorce zachowań, postępowania, zwyczajów itp. Od umiejętności ich postępowania zależy w dużym stopniu to czy młody człowiek zostanie zaakceptowany, przyjęty przez grupę, a w konsekwencji jego stosunek do kolegów, a także samopoczucie i zadowolenie z pracy.

W okresie adaptacji kształtują się, zarówno wyobrażenia o pracy wraz z jej weryfikacją jak i o posiadanych umiejętnościach. Jest to więc okres szczególnie intensywnych przeżyć, mający niewątpliwie wpływ na dalszą postawę młodego pracownika. Chodzi o to, by młody pracownik w tym okresie przystosował się do tego wszystkiego co dobre, a nie adaptował się do negatywnych zjawisk występujących w środowisku pracy. W prawidłowym przebiegu procesu (Dokończenie na str. 3)

Z pracy Rady Zakładowej

28 stycznia br. na posiedzeniu prezydium Rady Zakładowej dokonano oceny realizacji Programu Obchodów Międzynarodowego Roku Dziecka. W oparciu o wytyczne, wnioski załogi, organizacji społeczno-politycznych, organizacji masowych (TKKF i PTTK) oraz placówek kulturalno-oświatowych przy ZDK opracowano i wydano środowiskowy program obchodów Międzynarodowego Roku Dziecka. Program ten realizowany był ambitnie i konsekwentnie. Na 40 tematów nie zrealizowano tylko jednego punktu dotyczącego sprawy budowy w czynnie społecznym przy Zespole Szkół Technicznych uniwersalnych boisk do gier zespołowych

i urządzeń do lekkiej atletyki. Oprócz szeregu imprez artystyczno-rozrywkowych, konkursów i zabaw — przeprowadzono cały szereg imprez rekreacyjno-sportowych i turystycznych. Poza programem jak wiadomo zakład obijał patronat nad Domem Dziecka w Garbowie, dokonana została także analiza warunków materialnych 180 rodzin wielodzietnych oraz sytuacja 160 matek samotnie wychowujących dzieci. Stosownie do potrzeb udzielona zostanie pomoc dla tych rodzin i matek w postaci pierwszeństwa w otrzymywaniu kolonii, wczasów, żłobków i przedszkoli oraz pomocy materialnej.

Energia dziś i jutro

(Dokończenie ze str. 1)

Owe, dodatkowe źródła światła wyłączały elektrycy dyżurni, lecz po ich odejściu pracownicy samowolnie włączają je na nowo. Jeżeli dyżurny elektryk włącza te czy inne światła widocznie tak być musi. Pełniący dyżur w poszczególnych halach pracownicy naszego działu napotykają jeszcze dosyć często na pracujących luzem maszyny. I to nie tylko w czasie przerw śniadaniowych. Podobnie rzecz ma się z piecami i suszarniami. Na tego rodzaju postępowanie należałoby reagować wspólnie.

GŁOS ŚWIDNIKA: Czy nie można by w celu lepszej kontroli zużycia energii elektrycznej w poszczególnych działach i wydziałach dokonywać comiesięcznego wglądu kwartalnego podsumowania zużycia energii?

S.M.: W roku bieżącym obok rocznych limitów obowiązujących nas także kwartalne i miesięczne limity energii i paliw. Wydziały, które posiadają już zainstalowane pomiaru rozliczane będą z miesięcznego zużycia energii.

GŁOS ŚWIDNIKA: W dziedzinie oszczędności energii elektrycznej ważnym elementem jest organizacja pracy. Co można powiedzieć o zmianach konstrukcyjnych, które przynoszą oszczędności?

S.M.: Mamy tego rodzaju przykłady. Zamiast prądnic dotychczas stosowanych w galvanizerniach i anodowni zastosowaliśmy

prostowniki, co zmniejszyło znacznie zużycie energii a mianowicie około 25 procent. Zmiana konstrukcji pieców kuzniowych również znacznie zmniejszyła zużycie energii dla celów obróbki plastycznej kuzni. Zmiany zle dobranych silników do poszczególnych maszyn i urządzeń powodują również o ich wymianie zmniejszenie strat. Organizacja pracy przy naszym działaniu liczy się najbardziej...

GŁOS ŚWIDNIKA: Jaki jest udział OOP w realizacji programu oszczędności energii elektrycznej i paliw?

Tow. KAZIMIERZ PATRZAŁA (I sekretarz OOP): Organizacja partyjna obejmuje energiczne działania zmierzające do oszczędnej gospodarki energią elektryczną i paliwami. Temat ten omawiany był wielokrotnie na zebraniach egzekutywy, zebraniach organizacji i kolektywów wydziałowego. Omawiamy te sprawy z innymi organizacjami partyjnymi. Najważniejsze problemy przedstawiamy w Komitecie Zakładowym partii. Ostatnio sprawa gospodarki paliwowo-energetycznej była przedmiotem obrad zebrania sprawozdawczo-wyborczego. Wszyscy winniśmy pamiętać o tym, że racjonalne gospodarowanie energią elektryczną to przede wszystkim wyeliminowanie postojów oraz rytmiczna produkcja.

K.

Z kasy do portfela - i co potem?

(Dokończenie ze str. 1)

duszów: nagród, mieszkaniowego i socjalnego. I jeszcze jakieś sumy z funduszu świadczeń społecznych. Toteż — jak szacują Wytyczne — po uwzględnieniu wzrostu cen, a więc i kosztów utrzymania — łączny wzrost dochodów realnych wyniesie „w bieżącym dziesięcioleciu w przeliczeniu na 1 mieszkańca około 75 proc.”. Dla tych, którzy lubią matematykę — jeszcze kilka liczb. W roku 1970 dochody pieniężne ludności wynosiły 537,9 milarda, a w 1978 roku 1365,2 milarda. W roku 1970 fundusz płac wynosił 327,4 milarda zł, a w 1978 roku 784,9 milarda. W roku 1970 fundusz świadczeń społecznych wyniósł 47,7 milarda zł, a w 1978 roku 144,2 milarda zł. W roku 1970 dochody ludności ze sprzedaży produktów rolnych wyniosły 87,7 milarda zł, a w 1978 roku 247,6 milarda zł. Średnioroczny wzrost w latach 1971-80 szacuje się na: dochodów realnych na 1 mieszkańca — 6,9 proc., przeciętnej płacy realnej na 4,1 proc., dochodów realnych ludności ze sprzedaży produktów rolnych na 3,4 proc., przeciętnej realnej renty i emerytury na 4,9 proc.

Skojarzenia — skojarzeniami, refleksje — refleksjami, a fakty są faktami. I miliardy są miliardami. W roku bieżącym — 1980 — fundusz płac będzie prawie trzykrotnie większy niż w roku 1970, a fundusz świadczeń społecznych nawet ponad czterokrotnie.

Myślę jednak, że skojarzenia i refleksje nie dotyczą samych podanych tu liczb. Myślę, że nikt ich nie kwestionuje, a już na pewno nikt nie wystąpi z twierdzeniem, że się „wstawia lipę”. Wszystkie skojarzenia i refleksje zaczynają się w punkcie: kasa — portfel — wydatki — ceny. Ten statystyczny nabywca 5300 zł miesięcznie nie ogranicza się, bo tego robić nie może, do skojarzeń i refleksji nad dochodami i ich wzrostem. On zarabia, by wydawać, by kupować, by za zarobione pieniądze żyć z rodziną w swoim rozumieniu dobrze, na dobrym poziomie; by żyć bez kłopotów, bez udręk. Oczywiście nie twierdząc, że między nauką ekonomiczną a ekonomią owego statystycznego posiadacza 5300 zł istnieje jakiś antagonizm, konflikt, niemożliwy do przezwyciężenia. Na pewno nie są to dwa odrębne, a nawet kompletne inne światy. Nauki ekonomiczne, a za nimi i polityka ekonomiczna również rozpatrują łączne dochody realne i koszty utrzymania. Z tych analiz biorą się potem liczne decyzje już wykonawcze, czego dowody przyniosły w takiej obfitości lata siedemdziesiąte. Istota jednak polega na czym innym. Każdy człowiek na problem „realne dochody i realne wydatki” patrzy znacznie intensywniej, odnosi się on do tego problemu z największym osobistym zaangażowaniem, a analizuje swoje „realne dochody i realne wydatki” niemal co chwila i niemal co krok; bowiem analizuje zawsze wtedy, kiedy sięga po portfel, i kiedy ma wydać choćby jedną złotówkę. Problem „realnych dochodów i realnych wydatków” jest więc obciążony w dużym stopniu własną sytuacją, czemu nie można się dziwić. Ostatecznie każdy z nas — zarabiający uczciwą pracą — nie chciałby mieć nigdy wątpliwości na temat tego, czy jego praca tanieje, czy wartość pracy następnego miesiąca nie jest choćby o grosz niższa niż wartość pracy miesiąca poprzedniego. Nadto wydaje się, że człowiek jest obciążony pragnieniem życia w sytuacji czystej. Z jednej strony pragnie, aby jego zarobki rosły w sposób nie wzbudzający nigdy wątpliwości, a z drugiej strony pragnie, aby nigdy i pod żadnym pozorem nie rosty ceny. W takiej — jak ją nazwał — „czystej sytuacji” człowiek jest absolutnie pewny swego i nigdy nie ma wątpliwo-

ści czy jego praca tanieje czy drożeje. Z tych powodów liczenie dochodów realnych zawsze będzie liczeniem złotych oraz liczeniem różnych aspektów psychologicznych.

W drugiej kolejności owe skojarzenia i refleksje zaczynają się obracać wokół — dla własnych potrzeb nazwałbym go — „minimum cywilizacyjnego”. Cóż to jest owo „minimum cywilizacyjne”? Dziś, w roku 1980, należałoby bez wahania zaliczyć pełniejszą lodówkę, pełniejszą szafę, przynajmniej jedną łóżko na członka rodziny i samodzielne mieszkanie dla rodziny, technikę dla domu (elektryczność, wodę z kranu zimną i ciepłą, ogrzewanie z kaloryferów, dom wyposażony w technikę dla kuchni i w elektronice), samochód, możliwość podróży w samą poza krajem. Czy o czymś zapomniałem? Chyba — nie! Istotna różnica między rokiem 1970 a rokiem 1980 polega na tym, że owo „minimum cywilizacyjne” było inne wówczas niż jest dzisiaj, a więc sposób przeżycia — szło raczej o „minimum socjalne”, a więc sposób przeżycia dla większości społeczeństwa od pierwszego do pierwszego.

Szło — o przyszłowie wieżanie końca z końcem. W grudniu 1970 roku symbolem postulatów stał się chleb! Przez te dziesięć

lat sytuacja zmieniła się do tego stopnia, że urealnił się problem „minimum cywilizacyjnego”. A cóż to znaczy, że się urealnił? Osobiście sądzę, że coraz większą część społeczeństwa nie tylko marzy o wymienionych wyżej dobrach, ale realnie się do nich przyczynia. Mimo rosnących kosztów utrzymania, mimo bezdyskusyjnego ruchu cen (o czym często pisze „Polityka” w rubryce „Na rynku”) wiele elementów składowych „minimum cywilizacyjnego” już zdołało się upowszechnić. Zmienia się nasz dom w sposób istotny, bowiem już nie ma domu bez elektryczności, a woda z kranu, gaz i ciepło z centralnego nie należą do rzadkości. Upowszechniły się lodówki i pralki, telewizory, radioodbiorniki, magnetofony, gramofony, aparaty fotograficzne, rowery i do pewnego stopnia nawet motorowery. Z 5 samochodów w roku 1970 na 100 rodzin dziś już wypada 19 samochodów. A przed rozpoczęciem masowej produkcji już mamy 9 telewizorów kolorowych na 100 gospodarstw domowych.

Stopniowe, ale konsekwentne urealnianie się tego „minimum cywilizacyjnego” zmienia w sposób poważny nasz stosunek do każdego ruchu każdej ceny. Powiedzielibyśmy, że właśnie z tego również powodu rośnie wra-

(Dokończenie na str. 6)

Pozostać aktywnym

Odechodzących na emeryturę pracowników przed oficjalnym pożegnaniem organizowaliśmy przez Dyrekcję i Radę Zakładową żegnając koleżdy z wydziału.

Jedną z takich uroczystości na którą przybyli przedstawiciele ZBoWiD, TPPR i goście rzadziecy było pożegnanie Czesława Zacharskiego z wydziału stolarskiego.

W zakładzie pracuje od 1964 roku, prawie cały czas w jednym wydziale, niezwykle aktywnie uczestniczy w życiu społecznym zakładu i miasta.

Członek ZBoWiD, sekretarz zarządu koła TPPR, działacz związkowy, był inspiratorem wielu społecznych akcji, uczestniczył w odbudowie pomników męczenników narodu.

W czasie spotkania powiedział, że mimo emerytury nie ma zamiaru wyłączyć się z życia zakładu i miasta.

W pożegnaniu kierownika rozdzieli wydziału pomp i sprzęt Władysława Kasprzaka uczestniczyła załoga wydziału, sekretarz rady zakładowej, przedstawiciel redakcji Głosu, który

zanotował, że w klapie marynarki pana Władysława wpłata była miniaturka Krzyża Kawalerskiego Orderu Odrodzenia Polski, Krzyż Partyzancki i odznaki: Zasłużony działacz FJN, Za zasługi dla Lubelszczyzny, złota Zasłużony Pracownik WSK. To tylko niektóre dowody wielkiej aktywności społecznej Władysława Kasprzaka. Jest on bowiem znany w środowisku jako działacz partyjny, samorządowy, jest ponadto członkiem Zarządu Wojewódzkiego Pracowniczych Ogrodów Działkowych itd.

W WSK pracuje pan Władysław prawie od początku istnienia zakładu tj. od początku lat pięćdziesiątych, choć jak mówi nie była to jego pierwsza praca. Penieważ pracuje od siedemnastego roku życia, obchodził właśnie czterdziestopięciolate pracy. Dołączamy się do licznych życzeń zdrowia, szczęścia, zadowolenia i satysfakcji z dalszej pracy — teraz już głównie na niwie społecznej.

i.m.



Nowe konstrukcje i technologie

Jednym z ważniejszych zespołów konstrukcyjnych śmigłowca są napędowe wały transmisyjne, przenoszące obroty z silnika na reduktor i następnie na śmigło ogonowe. Względnie bezpieczeństwa lotu nakazują bezwzględna niezawodność pracy tych odpowiedzialnych zespołów.

Zwzwyższy na ciekawe warunki ich pracy, wymagania stawiane tym zespołom przez użytkowników są bardzo ostre. Szukając więc nasi konstruktorzy coraz to nowych i lepszych rozwiązań technicznych, które w/w elementom napędowym gwarantowałyby wyższą wytrzymałość zmęczeniową i dłuższy okres eksploatacyjny.

Niedoskonałość dotychczas stosowanych wałów stalowych połączonych przegubami Cardana polega głównie na stosunkowo dużym jak na wyrób lotniczy ciężarze, a konstrukcja charakteryzuje się dużą ilością łożysk, które z biegiem czasu pracy układu transmisyjnego powodują powstawanie w przegubach luzów i drgań.

Na śmigłowcach PZL „Sokół” i „Kania” zostały zastosowane wały napędowe o innej konstrukcji, niż stosowane dotychczas w naszych wyrobach. Konstruktor inż. Bartłomiej Koper spodziewa się, że nowe rozwiązania techniczne zastosowane zostaną także na aktualnie produkowanych seryjnie i ciągle modernizowanych śmigłowcach Mi-2. Zalety tych wałów — to zmniejszony o 50 proc. ciężar całego zespołu, zastąpienie przegubów Cardana wychyłnymi sprzęgami zębatymi, zastosowanie cienkościennych rur duralowych zamiast stalowych i wyeliminowanie szeregu importowanych łożysk.

Dotychczasowe, wszechstronne i „mordercze” próby tych zespołów potwierdzają w pełni przyjęte założenia projektowe, a praktyczne zużycie współpracujących części przy zwiększonych obciążeniach, jest minimalne.

Wraz z nową konstrukcją pojawiły się nowe problemy technologiczne, jakimi były: prostowanie cienkościennych rur duralowych, wykonanie kształtów barykowych na uźbieżeniu sprężel i wyważanie dynamiczne gotowego wyrobu.

Prostowanie wyżej wymienionych rur przeznaczonych na wały napędowe wynikało z konieczności doprowadzenia ich do kształtów i wymagań jakościowych, określonych dokumentacją konstrukcyjną, gdyż otrzymane z hut polifabrykaty nie spełniały żądanych warunków. Problem ten rozwiązano w OBR, stosując rolowanie rur na spec-

jalnym urządzeniu. Efektem tego procesu technologicznego jest zlikwidowanie nadmiernej krzywizny półfabrykaty oraz poprawa gładkości jego powierzchni zewnętrznej i wewnętrznej. Są to czynniki decydujące o późniejszej pracy i żywotności całego zespołu, zamontowanego na śmigłowcu.

Należy nadmienić, że pozytywne rezultaty w zakresie wymagań jakościowych wyprostowanych rur pozwoliły oprócz produkcji wałów na materiałach krajowych. Dużą w tym zasługą długoletniego pracownika służby technologicznej — Czesława Franczaka oraz tokarza Henryka Wojciechowskiego z wydziału 656 bardzo dobrego i cenionego fachowca, który lubi wykonywać trudne i odpowiedzialne prace.

Barykowanie uźbieżeń na wychyłnych elementach sprzęgła — to jeszcze proces technologiczny o dużej pracochłonności. Spędza on sen z oczu technologowi Alfredowi Przybylskiemu. Projektowana modernizacja i mechanizacja tego procesu obróbkowego powinna poważnie zmniejszyć pracochłonność wyżej wymienionej operacji.

Wdrożenie nowej technologii do produkcji pozwoli nie tylko obniżyć koszty wytwarzania, ale również odebrać moce przerobowe na stanowiskach stanowiących aktualnie „wąskie przełaj” wydziałów produkcyjnych.

Biorąc pod uwagę napięte tegoroczne zadania w zakresie realizacji planu produkcji i postępu technicznego, należy dać zielone światło wszystkim, co przyczyni się do obniżki pracochłonności i materiałochłonności na wykonywanych w naszym zakładzie wyrobach.

Hasło „od pomysłu do przemysłu” tylko wtedy będzie miało swój sens i przyniesie dla przedsiębiorstwa konkretne i wymierne efekty, jeżeli zrealizowane zostanie szybko i dobrze.

J.K.

(Dokończenie ze str. 1)

W trosce o młodych

adaptacji zasadnicze znaczenie odgrywa zakład pracy. Doceniając znaczenie tego problemu dla prawidłowego funkcjonowania i harmonijnego rozwoju naszego zakładu zarówno organizację społeczno-polityczną jak i kierownictwo przedsiębiorstwa sprawom związanym z adaptacją nadają wysoką rangę. Zadaniem organizacji społeczno-politycznych jest zapewnienie społecznych form pomocy i opieki nad nowo zatrudnionymi pracownikami oraz wpływ na doskonalenie pracy ogniw administracji gospodarczej.

Obowiązkiem administracji gospodarczej zakładu jest stworzenie niezbędnych warunków sprzyjających adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjmowanych pracowników, stałych ułatwiających im aktywne włączenie się w życie społeczne zakładu i szybsze opanowanie czynności zawodowych. Tym bardziej, że w grupie pracowników odchodzących z zakładu większość stanowią ludzie młodzi, o krótkim stażu pracy.

Wskaźniki fluktuacji w naszym zakładzie systematycznie rosną. Składa się na to nie tylko określona sytuacja w zakładzie, ale również na całym rynku pracy, rosnące zapotrzebowanie na wysoko kwalifikowanych fachowców, a w chwili obecnej konkurencję dla naszego przedsiębiorstwa stanowią również zakłady mniejsze. Najczęstsze przyczyny zwalniania się młodych pracowników z zakładu to:

- ◆ brak odpowiednich maszyn i narzędzi,
- ◆ ciągłe otrzymywanie zbyt trudnych (mało atrakcyjnych) i mniej płatnych robót,
- ◆ brak opieki ze strony przełożonych,
- ◆ warunki socjalno-bytowe, szczególnie w przypadku osób zakwaterowanych w hotelach pracowniczych.

Poza tym występują również trudności z odzieżą roboczą. Mistrzowie sygnalizują natomiast: ◆ brak dyscypliny oraz zaangażowania ze strony młodych pracowników (nie każda praca im odpowiada, brak im podstawowych informacji dotyczących narzędzi i operacji, mają również trudności z nawiązaniem). Wielu rzeczy trzeba młodych uczyć od początku. Szczególnie dotyczy to absolwentów OHP — junakom dość dużo kłopotów sprawia rysunek techniczny. A często jest tak, że absolwent ZSZ nie potrafi posługiwać się suwmiarką. Szkoła przyzakładowa przygotowuje zbyt słabo, zarówno od strony teoretycznej jak i praktycznej. Z drugiej strony mistrzowie skarżą się na słabe oparcie w organizacjach społeczno-politycznych funkcjonujących w wydziałach.

Rozpatrując sprawy związane z adaptacją, musimy wziąć pod uwagę fakt, że każdy z rodzajów wydziałów (narzędziowe, mechaniczne, montażowe itp.) posiada odmienną specyfikę. Szczegółowej wagi nabierają sprawy adaptacji w wydziałach narzędziowych. Przez długie lata wydziały narzędziowe przysparzały kierownictwu zakładu najwięcej kłopotów. Najczęściej były w nich wskaźniki fluktuacji, najtrudniejsze konflikty i problemy. Trudna, najczęściej jednostkowa produkcja, skomplikowane technologie, wymagające od pracowników wysokich kwalifikacji i umiejętności zawodowych, dużej dyscypliny pracy i umiejętności szybkiego przestawiania się z jednego rodzaju pracy na inny.

Praca taka wymaga odpowiedniego doświadczenia zawodowego, a okres przyszkolenia do pracy w wydziałach narzędziowych jest dłuższy niż gdzie indziej. Młodzi przychodzący do pracy w tych wydziałach, nie od razu mogą wyrobić normy i dobrze zarobić — stąd też szybko się zniechęcają i albo szukają pracy w innym wydziale, albo rezygnują zupełnie z zakładu.

Wszystko to sprawiło, że w wydziałach narzędziowych zaczęto przywiązywać szczególnie dużą wagę do spraw związanych z adaptacją społeczno-zawodową młodych pracowników. W tym miejscu warto podkreślić wysiłki wydziału produkcji przyrządów i jego dorobek w tym względzie. Przede wszystkim wydział na własny użytek przygotował program adaptacji, który jest konsekwentnie realizowany. Na uwagę zasługuje w nim przede wszystkim systematyczne organizowanie spotkań kierownictwa wydziału z młodymi pracowni-

kami, przydzielenie wszystkim młodym opiekunów, zachęcenie ich do pracy w systemie akordu zespołowego. System ten zapewnia młodym zwiększony zarobek oraz szybsze osiągnięcie pełnych umiejętności zawodowych. Przygotowanie pracowników do pracy wielozawodowej oraz wprowadzenie wspólnie z dyrekcją przedsiębiorstwa całego systemu dodatkowego premiowania młodych pracowników jest także jednym z tych działań. A oto formy premiowania:

- ◆ za pracę w brygadach akordu zespołowego,
- ◆ za szybkie osiągnięcie wysokiej wydajności,
- ◆ dodatkowe premiowanie za wielozawodowe wykonywanie robót.

Pomimo wprowadzenia wielu udogodnień w pracy, wskaźnik fluktuacji jest nadal zbyt duży. W roku 1979 wynosił 16,4, w zakładzie 19,6. Ze spotkań z pracownikami jako główne przyczyny zwalniania się z wydziału to:

- ◆ brak perspektywy otrzymania mieszkania w Świdniku (za długi okres oczekiwania),
- ◆ brak możliwości szybkiej adaptacji w narzędziowni i wysokich zarobków jak to ich koleady osiągają pracując w wydziałach produkcyjnych,
- ◆ brak możliwości awansu oraz bodźców moralnych w postaci przeszerzowania na wyższe grupy zgodnie z podnoszonymi kwalifikacjami,
- ◆ mała ilość wyróżnień i pochwał udzielanych młodym pracownikom, która wynosił w garnicach 1 do 10.

Z dyskusji na zebraniach, naradach i spotkaniach z załogą wysuwają się wnioski, które należało rozpatrzyć i wdrożyć do realizacji w narzędziowni:

- wprowadzenie w narzędziowni wyższych preferencji płacowych, polegających na zastosowaniu stawek godzinowych z tabeli wyżej od stosowanych w pozostałych wydziałach;
- wprowadzenie zmiany do regulaminu wypłacania dodatków za obsługę obrabiarek uniikalnych, począwszy od grupy VII osobistego zaszerzowania, co zapewniłoby stabilność załogi obrabiarek uniikalnych. Podyktowane to jest wysokim kosztem szkolenia, drogiem obrabiarkami z importu, dużą pracochłonnością i kosztem obrabianych detali, oraz żądaną wszechstronną znajomością rysunku technicznego, matematyki szczególnie trygonometrii i stereometrii,

— zwiększenia limitu przydziału mieszkań dla pracowników narzędziowni w celu związania ich z przedsiębiorstwem i wydziałem narzędziowni.

Wydaje się, że warto jeszcze byłoby — wkrótce — inicjatywę, która do tej pory nie została zrealizowana, a dotyczyła praktycznej i zajęć warsztatowych uczniów ZST, bezpośrednio w wydziałach narzędziowych. Pogłębiliby to ich kwalifikacje i wiedzę w pracy narzędziowej, a z drugiej strony dalszy kierownictwu wydziału decyzję do przeprowadzenia informacji i wybrania spośród uczniów osoby najbardziej i posiadające predyspozycje odpowiednie do pracy w takiej produkcji. Należałoby rozpatrzyć możliwość utworzenia w ZST klasy narzędziowej. Potrzeby wydziałów narzędziowych są duże, a ich ważność dla zakładu niezbędna, stąd też należałoby zrobić wszystko aby usprawnić ich pracę.

Jeśli chodzi o całość spraw związanych z adaptacją społeczno-zawodową, to działalność w odniesieniu do całego zakładu prowadzona była głównie w oparciu o zespół do spraw adaptacji. W roku 1979 jego działalność dotyczyła między innymi: przeprowadzenie badań i sondażu mających na celu sprawdzenie stopnia realizacji „Programu adaptacji społeczno-zawodowej” oraz wykrycie nieprawidłowości

z tym związanych. Na bieżąco przeprowadzane są rozmowy z młodymi pracownikami, kontroluje się pracę mistrzów i kierowników w zakresie opieki nad nowo przyjętymi. Organizuje się konkursy i plebiscyty na mistrzów wyróżniających się w pracy z młodzieżą. Problem polega na tym, że w roku 1979 zostały zmniejszone fundusze na ten cel. A są to przecież nakłady niewspółmiernie niskie w stosunku do strat z tytułu odchodzenia młodych pracowników z zakładu. Odbijają się spotkania kierowników wydziałów z młodymi pracownikami, a także dyrekcji zakładu z mistrzami. Ponadto na bieżąco śledzi się zarobki młodych pracowników.

Obecnie zespół do spraw analiz społecznych realizuje badania na temat: „Porównanie wyników badań nad nowo przyjętymi do pracy w I półroczu 1978 roku” z ich obecnymi opiniami i odczuciami dotyczącymi pracy w zakładzie. Wszystkie wyżej wymienione i inne poczynania mają na celu szybsze przystosowanie młodych pracowników do pracy w przemyśle, integrowanie ich z zakładem pracy — co po ciąga za sobą zmniejszenie odpływu pracowników z zakładu, a więc stabilność kadr.

W dalszym ciągu należałoby jednak większą uwagę zwrócić na takie sprawy jak: lepsze planowanie zatrudnienia w rozbiću na zawody — jest to aktualne szczególnie w odniesieniu do tworzenia klas w ZST. Należy również podnieść poziom nauczania i przygotowania kadr w ZST, ważne jest również szkolenie pracowników wewnątrz zakładu (OHP, kursy, przyszkolenie do zawodu).

Jeśli chodzi o przebieg pracy w okresie adaptacji społeczno-zawodowej, to konieczne jest w każdym wydziale: systematyczne prowadzenie stałej analizy i oceny wydajności i jakości pracy nowych pracowników z określeniem ewentualnych przyczyn niskiego wyrobienia normy. Należy również systematycznie i na bieżąco analizować zarobki młodych pracowników w okresie adaptacji. Ważną sprawą jest również bieżące prowadzenie „karty informacyjnej”, którą pracownik otrzymuje w chwili podejmowania pracy. Pozwala ona ocenić postępy młodego pracownika i stanowi oparcie dla dokonywanych zmian grup osobistego zaszerzowania. Należy zwrócić uwagę na większy udział w procesie adaptacji społeczno-zawodowej przez „Klub mistrza” poprzez mistrzów wiódących:

- ◆ uwzględnienie założeń, że właściwa adaptacja odbywa się w wydziałach,
- ◆ przygotowanie mistrzów do pełnienia właściwej ich roli poprzez:
 - a) kryteria doboru mistrzów,
 - b) szkolenia na kursach wewnątrz i pozazakładowych,
 - c) warunki zdobycia tytułu „mistrza dyplomowanego”,
 - d) oceny mistrzów z uwzględnieniem ich stosunku do młodych pracowników,
- ◆ podkreślenie roli mistrza jako bezpośredniego przełożonego w procesie adaptacji.

W zakresie spraw socjalno-bytowych należy zwrócić uwagę na: ◆ zwiększenie przydziału mieszkań, rozszerzenie współpracy zakładu ze spółdzielnią mieszkaniową,

- ◆ gospodarce hotelami pracowniczymi,
- ◆ opiekę nad młodymi rodzinami
- ◆ zwiększenie abonamentów żywienia zbiorowego w stołówce, barach hotelowych i wydziałowych,
- ◆ organizację czasu wolnego.

W oparciu o okresowe wyniki analiz należy stwierdzić, że program adaptacji zawodowej młodych pracowników w wydziałach: narzędziowych, pomp i sprężel i oraz montażowo-spałalnictwem jest realizowany prawidłowo. Niepokojącym jest fakt

małego zainteresowania realizacją powyższego programu przez wydziały takie jak: motocyklowy, kufnia, magazyny. Uwidacznia się to w zwiększonym wskaźniku fluktuacji młodych pracowników, małym zainteresowaniem przez mistrzów sprawami młodych, niską dyscypliną pracy.

W celu polepszenia realizacji programu adaptacji społeczno-zawodowej w naszym zakładzie zakładowy zespół do spraw adaptacji wnioskuje:

Zobowiązać kierowników do odpowiedzialności za prawidłową realizację obowiązującego programu w zakresie adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników oraz zalecić im ściśle współpracę z zakładowym zespołem do spraw adaptacji. Wszystkich mistrzów dyplomowanych zobowiązać drogą służbową do szczególnej dbałości w pracy adaptacyjnej w swoich wydziałach.

Utrzymać zasady nagród za kwartałne współzawodnictwo w wydziałach produkcyjnych wśród dozorcy średniego.

Zakładowemu zespołowi do spraw adaptacji nadać uprawnienia wyciągania wniosków służbowych w stosunku do pracowników nie realizujących obowiązującego programu adaptacji społeczno-zawodowej oraz opiniowania typowania na kursy mistrzów dyplomowanych.

Remont

W maju 1979 roku przystąpiono do remontu starego szpitala. Czas ucieka szybko a kofca prac nie widać. Przedsiębiorca nie modernizacja wiąże się z kilkoma sprawami. Jedną z nich to występujący na rynku brak wielu materiałów; druga to zmiana (już w trakcie remontu) przyjętego wcześniej projektu.

Ponoć prace przebiegają sprawnie i wszystko wskazuje na to, że może tylko z niewielkim opóźnieniem szpital zostanie przekazany do użytku.

Mnie natomiast nasunęło się pytanie czy ciędy się z oddania obiektu nawet w terminie (który nie jest krótki) miał znaleźć takie rozwiązanie by remont maksymalnie przyspieszyć. Chyba by to takie przyspieszenie możliwe po rozpatrzeniu przed przystąpieniem do prac remontowych planu przebudowy, przygotowaniu takiego projektu który nie musiałby być później modyfikowany, zgromadzeniu potrzebnych materiałów i dopiero w tym momencie rozpocząć remont.

Nie wyobrażam sobie by we własnym domu rozpocząć remont od drapania i mycia ścian, a dopiero później zająć się szukaniem farb a w momencie gdy przyjdzie malarz, decydować się na przestawianie ścianek, piecyków gazowych czy grzejników. Remont w domu to długie przygotowanie, gromadzenie potrzebnych materiałów a na końcu wykonanie zaplanowanych prac. Dlatego uważam że decyzyjną zamknięcia świdnickiego szpitala została przez ZOZ podjęta zbyt pochopnie.

W tezach na VIII Zjazd Partii mówi się wyraźnie o dalszym doskonaleniu systemu ochrony zdrowia społeczeństwa, o tym by efektywnie wykorzystywać przeznaczone środki, wreszcie o organizacji świadczeń zdrowotnych.

Trzeba zrobić wszystko, by każde szpitalne łóżko przy ich obecnym braku w kraju było również maksymalnie wykorzystane. Myślę, że gdybyśmy w sposób jaki proponował przy- stąpili do remontu — to wówczas dałoby się tę modernizację znacznie skrócić.

I.W.

KIERUNKI MAGAZYN MŁODZYCH

Z SIMP • Z SIMP • Z SIMP

Młodzi w SIMP

Dnia 18 stycznia 1980 roku w Zespole Szkół Technicznych WSK Świdnik odbył się uroczysty apel młodzieży szkolnej zrępowanej w oddziałach lotniczych. Uczniowie klas o specjalnościach: technologia lotnicza, budowa śmigłowców oraz obróbka skrawaniem, otrzymali legitymacje członkowskie Stowarzyszenia „SIMP”. Łącznie dziewięćdziesięciu uczniów przystąpiło do Szkolnego Koła Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.

Zebrań organizacyjnych powołujące do życia Koło Szkolne SIMP, odbyło się z inicjatywy dyrektora ZST mgr inż. Andrzeja Krygiera jeszcze w dniu 11 października 1979 r. Wówczas też ukończył się zarząd Koła Szkolnego w składzie: Przewodniczący kol. Gustaw Denis kl. IIa; zastępca przewodniczącego kol. Karol Scibior kl. Ia; sekretarz kol. Kazimierz Talar kl. Ia.

Współpracę z zarządkiem i pomoc w pracy zarządu zadeklarowali koledzy: Henryk Kowalczyk, Krzysztof Palka, Robert Plichta, wszyscy z klasy technologii lotniczej Ib, której opiekunem jest nauczyciel kol. inż. Eleonora Zygmuntczuk.

Jednocześnie opiekun z ramienia Rady Pedagogicznej Technikum Młodzieżowego nad całym Kolem Szkolnym „SIMP”.

Do pomocy w pracach redakcyjnych informacji o działalności Szkolnego Koła SIMP zgłosił się uczeń III kl. TMM budowy pławców Witold Czuchaj.

Podczas apelu wygłoszona została prelekcja o życiu i działalności wybitnego konstruktora lotnictwa, patrona naszego zakładu inż. Zygmunta Puławskiego.

Prelegent snując wątek opowieści o sławnym Polaku — imienniku naszego zakładu przypominał okoliczności, w których imię inż. Zygmunta Puławskiego na trwałe związane z nazwą Świdnickiej WSK. Inicjatywa wyboru tego legendarnego lotnika na imiennika WSK wyszła od jednego z pierwszych budowniczych naszej wytwórni — pierwszego przewodniczącego Rady Robotniczej i kierownika działu kontroli technicznej — Bronisława Ratajczaka.

Ostatecznie propozycja uzyskała poparcie środowiska załogi WSK oraz ówczesny dyrektor WSK inż. Aleksander Smolarkiewicz odpowiedni wniosek skierował do władz centralnych

w Warszawie. Zwłoki tragicznie zmarłego w wypadku lotniczym Zygmunta Rafała Puławskiego sprawozdane i pochowane zostały na cmentarzu komunalnym przy ul. Lipowej w Lublinie.

Po krótkim wprowadzeniu młodzieży w cele i kierunki działania Stowarzyszenia SIMP przewodniczący Oddziału Sekcji Lotniczej SIMP kol. mgr inż. Stanisław Trębacz przypomniał o fakcie wysokiego uznania pracy stowarzyszeniowej mającej swój wyraz w odznaczeniu Zarządu Głównego SIMP i Szta-

daru Stowarzyszenia zaszczytną odznaką Sztafetu Pracy dokonanym przez I sekretarza PZPR tow. Edwarda Gierka.

Także na zakończenie uroczystości wręczenia legitymacji kolega przewodniczący życząc młodzieży pomyślnej pracy zapewnił, że ich starsi koledzy z zakładu i OBR będą mieli ich w swej opiece. Sekcja lotnicza naszego Zakładowego SIMP będzie również mieć pieczę nad Szkolnym Kolem SIMP i jego pomyślnym rozwojem.

inż. A. Hadrawa



Inauguracja V Olimpiady

Rozpoczęły się eliminacje V Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej przebiegającej pod hasłem „Polska Zjednoczona Partia Robotnicza — tradycje i współczesność”.

Tegoroczne eliminacje OWS-P będą przebiegały w okresie przygotowań i obrad VIII Zjazdu PZPR i II Zjazdu ZSMP. Ta masowa forma szkolenia przybliży członkom organizacji młodzieżowej wiedzę z zakresu ideologiczno-politycznego PZPR.

Inauguracja V Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej odbyła się 17 stycznia w wydziałach pomp i chłodzi. Uczestniczyli w niej przewodnicząca Zarządu Miejskiego ZSMP Czesława Pia-

secka. Duży wkład w przygotowania włożyły oddziałowe organizacje partyjne i kierownictwa wydziałów.

W eliminacjach OWS-P zwyciężyli koledzy: Stanisław Dziurda, Marian Muzyka z wydziału chłodzi i Krzysztof Hajczuk, Jan Szafran z wydziału pomp i sprężel. Kierownictwo wydziałów ufundowało im nagrody książkowe.

Zdaniem uczestników pytania I etapu OWS-P były dość trudne. Trzeba dodać, że w eliminacjach brało udział 80 proc. młodzieży koła wydziału pomp i sprężel.

Natomiast 18 stycznia odbyły się eliminacje olimpiady w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym.

W całokształcie życia społecznego wychowawcze problemy młodego pokolenia stały się troską całego społeczeństwa, a nie tylko władz. Wynika to z dwóch istotnych powodów: po pierwsze, że młodzież aktywnie uczestniczy w tworzeniu programu, który sama realizuje i po drugie, że wychowanie młodego pokolenia nie wyizolowany, specjalistyczny problem, lecz sprawa całego narodu. Przygotowanie młodego pokolenia, jego organizacja do samodzielnego życia stanowi szczególną troskę partii i państwa.

Doświadczenia błędnej polityki partii do 1956 roku wywarły niekorzystny wpływ na działający wówczas Związek Młodzieży Polskiej. Mimo ogromnych osiągnięć w odbudowie zniszczonego kraju, utorowaniu drogi awansu młodzieży, szczególnie zaś wielkiej poza wsią ZMP zostało rozwiązane.

Związek Młodzieży Wiejskiej powołano na Krajowej Naradzie ZMW, która odbyła się w dniu 11 lutego 1957 roku.

Na naradzie przyjęto podstawowe dokumenty: Statut i program działania ZMW.

W Statucie ZMW czytamy: „Jesteśmy polityczną, ideowo-wychowawczą organizacją młodego pokolenia wsi polskiej. Chcemy wspólnym wysiłkiem budować lepsze życie dla naszego kraju, dla wsi i dla siebie. Jesteśmy pokoleniem Polski Ludowej. Budowa socjalizmu w mieście i na wsi wymaga oddania dla sprawy naszych sił, wiedzy i zapału (...).

W Związku Młodzieży Wiejskiej wychowujemy ludzi ideowych, uczciwych, pracowitych, ufnych w siły człowieka, umie-

jących łączyć swoje dążenia i wysiłki z dążeniami i wysiłkami ogółu, kulturalnych, zdrowych fizycznie i moralnie.

Kierując się dążeniami dzisiejszego pokolenia nawiązujemy do tradycji, doświadczeń i dorobku naszych poprzedników — Komunistycznego Związku Młodzieży Polskiej, Związku Młodzieży Wiejskiej „Wici”, Związku Walki Młodych i Związku Młodzieży Polskiej (...).

Związek Młodzieży Wiejskiej wykonuje swe zadania pod ideowo-politycznym kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego wnosząc własny wkład w realizację ogólnonarodowego programu budowy socjalizmu w naszym kraju ...

W ramach realizacji zadań oświatowo-politycznych ZMW organizował w ramach kursów oświatowo-politycznych, spotkania z działaczami politycznymi i gospodarczymi, odczyty a także olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej. W działalności oświatowej organizacji istotne miejsce zajmowała praca z książką, prowadzenie bibliotek i punktów bibliotecznych.

Od 11 kwietnia 1973 roku, tj. od chwili powołania Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej, Związek Młodzieży Wiejskiej przyjął w swej nazwie przymiotnik „socialistyczny” co podkreśliło ideologiczny związek tej organizacji z budownictwem socjalizmu w kraju.

Związek Młodzieży Wiejskiej zrzeszał w swych szeregach młode pokolenie wsi, chłopów pracujących, robotników rolnych i inteligencję. Uznawał ideowe kierownictwo Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego. Stawiał sobie za cel wychowanie młodego pokolenia wsi na aktywnych budowniczych socjalizmu. Ze względu na specyfikę działania w środowisku wiejskim za podstawę działania przyjmował następujące kierunki: prace społeczno-zawodowe oraz działalność oświatowo-polityczną i kulturalną.

Na odcinku upowszechniania oświaty rolniczej, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, organizacji Zespołów Młodego Rolnika, Przysposobienia Rolniczego i Spółdzielczego a także współzawodnictwa o tytuł Młodego Mistrza Pionów współpracował z Kółkami Rolniczymi, Spółdzielczością Wiejską, a także Ministerstwem Rolnictwa. Rozwijał i doskonalił formy pracy z członkami pracującymi w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i Spółdzielniach Produkcyjnych.

Obecnie Socjalistyczny Związek Młodzieży Polskiej przejął wiele ze sprawdzonych w pracy z młodzieżą wiejską a wypracowanych przez ZMW a następnie przez ZSMP.

J.T.

H.G.

„Młoda generacja Europy urodziła się i wychowała w warunkach pokoju. Nie pamięta wojny. Zna ją z książek, filmów, o powiadań rodziców. Ten fakt w sposób zasadniczy determinuje postawy młodych, kształtuje systemy wartości. Pamięć o wojnie ma dla młodego pokolenia znaczenie historyczne. Zainteresowania polityczne i społeczne koncentrują się wokół potrzeb i wymogów nowych czasów, wybierają w przyszłość. Mimo jednakże owego generalnego zorientowania w przyszłość młodzi wychowani w czasie pokoju są świadomi współczesnych zagrożeń, konsekwencji wysiłku zbrojeń, a zwłaszcza możliwości użycia broni masowej zagłady. Rosnące wydatki na zbrojenia ograniczają fundusze na cele społeczne, kształcenie, zatrudnienie, opiekę zdrowotną. Walka przeciwko wojnie jest powszechnie uważana za naczelne zadanie postępowego i demokratycznego ruchu młodzieżowego...”

Jest to cytat z wydanej przez Młodzieżową Agencję Wydawniczą książki Andrzeja Jeża i Jerzego Wajszczuka „Z postępowem... o pokój i współpracę w Europie”. Dla starszego czytelnika będzie ona obrazem działań młodzieży na rzecz pokoju, dla młodego zaś encyklopedią wiedzy o procesach pokojowego współistnienia i współpracy państw o różnych

młodzieży na rzecz utrwalenia pokoju wkomponowane w całokształt naszej polityki zagranicznej często umykają uwadze. W wielu środowiskach bagatelizuje się także znaczącą rolę sił społecznych w kształtowaniu stosunków międzynarodowych, przypisując je jedynie instytucjom państwowym, partiom politycznym, czy też jednostkom —

całej Europie i światu na Akt Końcowy Konferencji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie było zwołanie w Warszawie w 1976 roku Europejskiego Zgromadzenia Młodzieży i Studentów, które w całej rozciągłości, obradując na zasadzie consensus, potwierdziło uchwały z Helsinek.

Autorzy książki w sposób wy-

cesów odprętnionych w Europie.

Książka Jeża i Wajszczuka jest wreszcie zbiorem dokumentacji na temat kilku istotnych spraw. Przede wszystkim pokazuje przebieg młodzieżowego dialogu w Europie osadzając go na tle procesów ogólnych. Ekspozuje przy tym inicjatywą i pokojową rolę młodzieży z krajów socjalistycznych. Znajdujemy w niej drogi prowadzące do KBWE, jej przebieg i omówienia Deklaracji Zasad oraz Aktu Końcowego. Znajdujemy także przedstawienie pejzażu Europy po Helsinkach, gdzie w ramach stosunków dwustronnych i wielostronnych szczególnie w dziedzinie ekonomicznej materializuje się idea współpracy i pokoju. Jest to książka również dokumentem pokazującym rolę komunistów, partii komunistycznych i państw socjalistycznych w dynamizowaniu procesów pokojowego współistnienia.

Andrzej Ziemiński

MŁODZI W WALCE O POKÓJ

systemach społecznych. Wzbogaca ona szczególnie ważną problematykę pokojowego współistnienia i praktycznych działań sił społecznych na rzecz utrwalenia pokoju w świecie.

Obydwa autorzy, do niedawna działacze polskiego ruchu młodzieżowego, podjęli temat trudny, w tym aspekcie rzadko podejmowany. Działania bowiem

przywódców.

Rola tych sił, a więc organizacji związkowych, młodzieżowych, kulturalnych, religijnych i innych z roku na rok jednak rośnie. Przejawia się to zarówno w jakości jak i wielkości inicjatyw popartych wymiernymi argumentami typu ekonomicznego czy politycznego. Odpowiedzią na przykład ruchów młodzieżowych

czerpiących omawiają również drogi dojścia różnych prądów politycznych i ideologicznych, organizacji młodzieżowych Europy do pełnej jedynomyślności w sprawie stosunku do pokoju i wojny. Pokazują przewartościowania jakie zachodziły w programach młodych socjaldemokratów czy liberałów, pokazują ewolucję polityki SFMD i MZS na tle pro-

Czy będzie lepiej?

Czynnikiem odgrywającym dużą rolę i mającym decydujące znaczenie w systematycznym podnoszeniu wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa są odpowiednie warunki pracy i życia załóg. W tezach na VIII Zjazd Partii czytamy:

„Doniosłą rolę w naszym społeczeństwie i państwie spełniają związki zawodowe. Będąc powszechną, masową organizacją ludzi pracy, winny one coraz lepiej wypełniać swoje programowe zadania w rozwoju bazy materialnej socjalizmu, w trosce o warunki pracy i życia załóg, w kształtowaniu socjalistycznych stosunków międzyludzkich, w dbałości o właściwą atmosferę w zakładach i przestrzeganie praworządności, w wychowywaniu załóg oraz zaspokajaniu ich potrzeb oświatowych i kulturalnych. W tezach zawarte zostały najistotniejsze kierunki działania związków zawodowych, których głównym zadaniem jest troska o pracowników zakładów, reprezentowanie ich służbowych interesów.

Na temat poprawy warunków socjalno-bytowych załóg WSK rozmawiam z sekretarzem RZ do spraw socjalnych — Ireną Dzdio.

I. Dzdio: Nasz plan realizacji spraw związkowych z poprawą warunków socjalno-bytowych obejmuje następujące przedsięwzięcia: poprawa żywienia zbiorowego, zdrowotności załóg, rekreacji i wypoczynku oraz sprawy mieszkaniowe.

Myszę, że sprawy związane z trywieniem w zakładzie ulegną znacznej poprawie po zakończeniu modernizacji stołówek. Wprawdzie jej remont przedłuża się, ale mamy nadzieję, że najbliższe tygodnie przyniosą rozwiązanie tej sprawy. Gdy rozpocznie pracę stołówka, lepiej będą zaopatrzone bary — które również systematycznie będziemy modernizować. Chcemy prowadzić na większą skalę system abonamentowy, by ułatwić pracującym kobietom prowadzenie domów. Ważną sprawą, którą szczególnie należy podkreślić jest wprowadzenie sprzedaży obwoźnej. Pracownik nie będzie musiał stać w kolejce po śniadanie — tracić czas, zysk będzie podwójny zarówno dla pracownika jak i zakładu. Wpływie to w dużym stopniu na zwiększenie dyscypliny i organizacji pracy — a w efekcie na poprawę jakości i efektywności pracy. Musimy koniecznie uporządkować miejsca oraz sposób wydawania mleka i napojów. W tym roku doczekamy się smażalni ryb.

I.W. — Te wszystkie przedsięwzięcia dotyczą pracowników zakładu, czy myślicie o ich rodzinach.

I. Dz. Oczywiście, zakończona zostanie budowa pawilonu socjalnego przy budynku rotacyjnym. Wspólnie z WSS „Spółem” wykonana zostanie modernizacja baru w hotelu „Relax”. Wyremontujemy również kawiarnię „Delfin”.

I.W. — W tezach na VIII Zjazd wiele mówi się o sprawach dotyczących naszego zdrowia.

I. Dz. Troska o zdrowie naszej załogi musi się znaleźć w naszych działaniach. Wiemy jak ważne zadania spoczywają na przemysłowej służbie zdrowia, z którą wspólnie staramy się załatwić wszystkie sprawy, wiążące się ze zdrowiem pracowników. W wyniku wspólnego działania powstał Ośrodek Rehabilitacji — placówka jaką niewiele zakładów pracy może się pochwalić. W ośrodku zorganizowany jest oddział rehabilitacji leczniczej i zawodowej. Ćwiczenia, zabiegi oraz odpowiednio dobrana i dozowana praca — skracają okres leczenia i czasowej niezdolności do pracy. Od początku działalności ośrodka z jego usług skorzystało 1990 osób, u wielu z nich doszło do powikłań chorobowych lub ewentualnego kalectwa.

Wszystkie pracownicy odbywający rehabilitację, otrzymują dodatek wyrównawczy, którego wielkość jest różnica między osiąganym przez nich średnim zarobkiem, uzyskanym w wyniku wykonywanej pracy akordowej bezpośrednio-produkcyjnej w okresie rehabilitacji.

Po odbytej rehabilitacji wielu ludzi na nowo podejmuje wykonywaną pracę, przywraca się im wiarę we własne siły i dlatego chcemy w tym roku zwiększyć liczbę stanowisk rehabilitacji zawodowej do 80.

Załoga nam się starzeje, a więc coraz więcej ludzi wymaga leczenia sanatoryjnego. Staramy

się systematycznie zwiększać ilość miejsc sanatoryjnych. W roku 1980 będziemy mogli zwiększyć ilość pracowników ze schorzeniami układu krążenia wysłać do Należcowa w wyniku zawartej z uzdrowiskiem „Należców” umowy, do tej pory dysponowaliśmy 2 miejscami w roku, obecnie będziemy mogli wysłać 10 osób.

I.W. — Ze sprawami zdrowotności załogi na pewno w sposób pośredni łączą się wypoczniki pracowników.

I. Dz. Wprawdzie oddzielamy te sprawy, lecz awaryjnie w dużym stopniu dobry wypocznik, odpowiednia rekreacja gwarantują większą odporność na choroby, służą odnowie sił biologicznych co w rezultacie przyczynia się do poprawy zdrowotności pracowników. Naszym zadaniem jest stworzenie odpowiedniej bazy wypoczynkowej, sprawiedliwy przydział czasów — by żaden pracownik nie był pominięty w rozdzielniku. By wszyscy korzystali z czasów jednako. Tutaj pomagają nam wydzielone działające społeczeństwa, którzy mają najlepsze rozeznanie w tej kwestii.

W tym roku chcemy poprawić warunki bytowe w naszych ośrodkach, zaplanowaliśmy gruntowne remonty, zmianę wyposażenia. Zakończona zostanie budowa pierwszego pawilonu w Darłowie, tak więc czasowicze będą mogli już mieszkać w przyzwolonych warunkach.

Chciałabym zwrócić uwagę na prowadzoną wymianę czasów z innymi zakładami. Cieszy się ona dużą popularnością wśród pracowników, daje możliwość wypoczynku w wielu zakątkach kraju, poznanie innych okolic i nowych ludzi. Taką samą wymianę prowadzić będziemy z ośrodkami kolonijnymi.

I.W. — Jedną z form aktywnego wypoczynku i poprawy warunków życia rodzin, jest uprawa ogródków działkowych, czy w bieżącym roku przybędzie ogródków pracowniczych w WSK.

I. Dz. W ostatnich latach wyraźnie wzrosło zapotrzebowanie na ogródki działkowe, w tym roku przekażemy nowe tereny pod uprawę, czekających jest bardzo wielu. Praca na nich to nie tylko niezwykle pożyteczny, bo aktywny wypocznik i korzyści ekonomiczne dla ich właścicieli i kraju.

I.W. — Co z poprawą warunków mieszkaniowych?

I. Dz. Sprawy mieszkaniowe pracowników spędzają nie tylko nam sen z otępienia. W roku bieżącym zakład będzie budował dwa bloki mieszkalne. Natomiast nie najlepiej jeszcze przedstawia się sprawa poprawy warunków życia w hotelach. Wprawdzie wyposażenie hoteli ulega systematycznej poprawie i można powiedzieć, że nie jest najgorsze, lecz gorzej wygląda problem remontów, a te prace zostaną w tym roku rozpoczęte, lecz nie jestem pewna czy zakończone. To chyba najważniejsze przedsięwzięcia, które czekają nas w tym roku.

O sprawach socjalnych mówimy dlatego, że zajmują ważne miejsce w tezach na VIII Zjazd Partii, jak również dlatego, że odgrywają one ważną rolę w zakładowym życiu. Ważna, bowiem ani dobrej jakościowo pra-

cy, organizacji, dyscypliny tej formalnej, nie uzyskamy gdy, pracownicy — socjalne sprawy nie będą odpowiednio traktowane. Mamy nadzieję, że kilkuletnie zaniedbania, jakie wszyscy odczuwamy, będą systematycznie likwidowane, a zakład będzie znów jak w latach 1950-1960 przedsiębiorstwem, które będzie mogło mówić z dumą o dobrej odpowiedniej bazie socjalno-bytowej.

rozm. Irena Wierchoś

Wspólne święto

Niezwykła uroczystość miała miejsce w wydziale montażowo-spalalniczym. Pracownicy ufundowali córce po zmarłym pracownikowi książeczkę mieszkaniową. Na uroczystość przybyła rodzina nieżyjącego kolegi matka i trzy córki. Dwóm młodszym bliźniaczkom wręczono książeczki z pełnymi wkładami pieniężnymi. Annie Bocian — przedstawicielce załogi, Ewie — rady zakładowej.

Pracownicy rok temu rozpoczęli zbieranie pieniędzy na ten cel, u-

roczystość była ukoronowaniem akcji i wspólnym świętem załogi i rodziny. W czasie wręczenia książeczek nie padło, wiele słów — w takiej chwili trudno spokojnie mówić, lzy same cisną się do oczu, dziwnie zmieniają głos, uścisną serdecznie dziewczynki, życząc im wiele szczęścia w życiu. Oprócz książeczek bliźniaczki otrzymały upominki od załogi wydziału.

Cokolwiek bym nie napisała o wydarzeniu w wydziale nigdy nie wyrażę, czym dla tej rodziny była ta uroczystość. Myślę, że najlepiej opowie o tym list, który przysłała wdowa po Tadeuszu Bocianie.

„Gorąco dziękuję za pamięć o mężu i ojcze, który był wieloletnim pracownikiem WSK i ufundowanie książeczek mieszkaniowych dla moich córek Bożeny, Anny i Ewy Bocian. Składam gorące podziękowanie za te wielkie dary i za serdeczną opiekę jaką otoczone zostały moje córki. Dziękuję za trud i poświęcenie cennego czasu z racji odwiedzin u moich dzieci przewodniczącej Rady Kobiet Wiesławy Wrońskiej, Krystyny Suszek, mgr Tadeusza Szewczyka — kierownika wydziału montażowo-spalalniczego oraz przewodniczącego rady oddziałowej Tadeusza Zabinskiego. Pragnę serdecznie podziękować Radzie Zakładowej oraz załodze wydziału montażowo-spalalniczego za wielki wkład wniesiony dla moich dzieci. Dziękuję wszystkim osobom, które pomogły w tej sprawie. Dziękujemy również za miłe przyjęcie w czasie wręczenia książeczek mieszkaniowych. Wielką to dla nas pomoc, o której zawsze będziemy pamiętać.”

MARIANNA BOCIAN z córkami — BOŻENA, ANNA i EWA

I.W.

Bliżej teatru

Teatr jest dziedziną sztuki, która od lat budzi zainteresowanie wśród szerokiego rzesz naszego społeczeństwa. Jako sztuka złożona — synteza słowa i akcji, mimiki, gestu, malarstwa, architektury, muzyki, rytmy i tańca — teatr, to nie tylko rozrywka, ale także ważny czynnik wychowawczy przygotowujący do życia w społeczeństwie, zbliża do



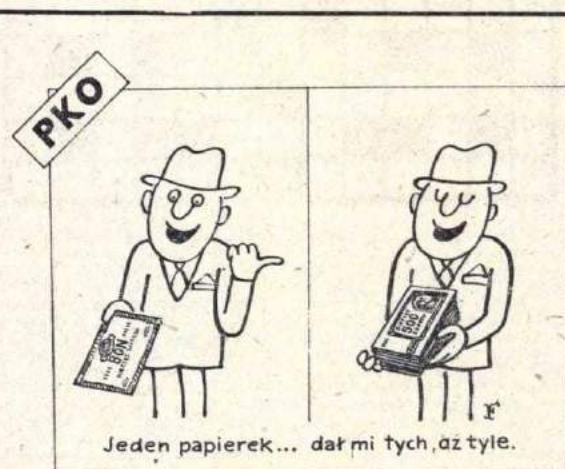
przeszłości, budzi zainteresowanie i kreśli wizję przyszłości. Jednocześnie, teatr jest autonomiczną dziedziną sztuki, budzi odrębne przeżycie artystyczne, inne niż to, które występuje przy czytaniu dzieła literackiego, oglądaniu obrazów, czy słuchaniu muzyki. Zadaniem teatru było i jest kształtowanie życia narodu za pomocą słowa, obrazu, barwy i dostarczanych wzruszeń. Od najdawniejszych czasów w teatrze jak w zwierciadle odbijało się oblicze narodu, uewnętrzniała się kultura miast i wsi. Bardziej niż jakkolwiek inna dziedzina twórczości. Teatr jest sztuką społeczną, a specyficznych napięć, jakie powstają między widzem i sceną nie przekazuje żaden film ani taśma.

Od wielu lat pracownicy naszego zakładu oglądają poniedziałkowe spektakle teatru TV. Niektóre z nich podobają się więcej, niektóre na pewno mniej. Jedne mocniej oddziałują na psychikę dostarczając głębszych przeżyć, inne słabiej. Jednak różnica w odbiorze dzieł teatralnych z małego ekranu, a na żywo wydaje się być kolosalna. Mogą to potwierdzić ci, którzy chociaż raz na jakiś czas oglądają spektakle w teatrze. Widać, jaka się wytwarza pomiędzy widzem a aktorem na żywym planie, nie tylko pogłębia skalę przeżyć estetycznych, ale także rozładowuje wszelkie napięcia psychiczne i inne stresy spowodowane problemami życia codziennego. Po spektaklu na żywo widz czuje się jak gdyby lżejszy, radośniejszy, racjonalnie i z dystansem podchodzi do przezwyciężania trudności życiowych. Oczywiście, że nie łatwo jest w naszych warunkach wybrać się do teatru w Lublinie. Wiąże się to z dość kłopotliwym dojazdem. Dlatego też Zakładowy Dom Kultury mając na uwadze aktywny udział naszej załogi w kulturze, postanowił w porozumieniu z Dyrekcją Państwowego Teatru im. Juliusza Osterwy w Lublinie, zapraszać teatr do Świdnika z każdym spektaklem teatralnym, którego oprawa plastyczna zmieści się na naszej scenie. W grudniu ubiegłego roku zainteresowani teatrem pracownicy wytwórni obejrzel kabaret literac-

Andrzej Waligórski — „traktuje o codziennej konieczności DOKONYWANIA WYBORU. Wybór ten to zarazem akt określający poczucie odpowiedzialności każdego z nas, a w ostatecznym rezultacie — moralność. I jeśli każdy z państwa w trakcie spektaklu uświadomił to sobie, a po wyjściu z teatru pomyślał co wynika z „Egzaminu” dla niego samego — oznacza to, że zadanie jakie postawił sobie autor i realizatorzy oraz wykonawcy przedstawienia zostało osiągnięte”.

Zakładowy, Dom Kultury ma nadzieję, że wespół z teatrem nie tylko przyczyni się do upowszechnienia tej dziedziny sztuki wśród naszej załogi, ale także pogłębi zainteresowanie teatrem w ogóle. Sądziły również, że każdy, kto obejrzał „Egzamin” będzie zainteresowany czekał na następne spotkanie z prawdziwym teatrem. Natomiast ci, co chcą pogłębiać wiedzę z tego zakresu oraz uprawiać tę dziedzinę sztuki amatorzy są mile widziani w Teatrze Małych Form Zakładowego Domu Kultury.

Jadwiga Warpas



Jeden papiererek... dał mi tych, aż tyle.

NA LIGOWYM PARKIECIE

NIEDZIELA JACKÓW

Do Świdnika powróciła triumfalnie siatkówka! Co drugi tydzień w sobotę i niedzielę, hala sportowa klubu fabrycznego wypełnia się po brzozi publicznością. Na trybunach dostrzec można kilkuletnie dzieci, ludzi młodych, dorosłych a nawet i w średnim wieku. Kto żyw spiesz

klasy. Po efektownym zwycięstwie nad Stalą Mielec świdniczanie zainkasowali dwa kolejne punkty z Czarnymi Radom. W obydwu spotkaniach emocji było co niemiara. W ostatnim, piątym, decydującym secie rewanżowego meczu, który trwał 40 minut widowia rozgrzała się do

kilku minut Czarni Radom objeli prowadzenie 8:3 i nastąpiła zmiana stron.

Tuż po gwizdku sędziego goście nie spuścili z tonu i na tablicy świetlnej pojawił się wynik 9:2. Wielu widzów oglądających mecz zwątpiło już całkowicie w sukces naszego zespołu. Tymczasem gospodarze poderwali się do ataku i zaczęli odrabiać stracone punkty. Towarzyszyli im huraganowy doping publiczności. Po udanych ścieżkach Sławomira Kurka, Jerzego Mrocza, Piotra Blicharskiego i Ryszarda Mazurka drużyna świdnicka wyciągnęła na 11:11.

Po obu stronach siatki grało dwóch Jacków. W drużynie z Radomia szczupły, wysoki, strzyżony na języka, niesłychanie skutecznie i silnie zbijający Jacek Gagacki, a w zespole Avii dotychczasowy lider drużyny Jacek Kamiński. Obaj w końcowej fazie walki wychodzili z siebie aby przechrzili szalę zwycięstwa każdy na swoją stronę. Siatkarze Czarnych raz jeszcze uzyskali przewagę zdobywając po kolei 3 punkty. Mimo to świdniczan nie ulegli broniąc ofiar nie 6 meczboli. Ostatecznie zwyciężyła Avia 16:14! Ten mecz

długo pamiętać będą kibice, którzy również spisali się na piątkę. Przewodził im organizując zbiorowy, żywiołowy, kulturalny doping Jacek Miciul, syn prezesa klubu...

Kiedy po meczu nie ukrywając zadowolenia opuszczaliśmy z kolegą

wnym momencie ojciec krzyknął nagle ze złością na malucha: Przestań się wiercić Jacek! Malo ci jeszcze meczu! Spojrzałem na kolegę i prawie równocześnie wybuchliśmy śmiechem. Prawdziwa niedziela Jacków — pomyślałem głośno. I tak oto zupełnie przypadkowo zrodził się ty-



Henryk Kurek (senior w środku) jest dumny ze swoich synów Sławomira i Dariusza. Obaj są mocnymi punktami naszych II-ligowców.

Fot. S. Toboła

oglądać w sportowej walce zmagania odmłodzonego zespołu siatkarzy świdnickich, którzy postawili sobie za cel awans do ekstrak-

biatości. Świdniczanie znajdowali się już o krok od porażki. Początkowo gra toczyła się pod absolutne dyktando gości. W ciągu



Drużyna Avii przed meczem z Czarnymi Radom.

Fot. S. Toboła

hale sportową, w tłumie widzów natknęliśmy się nieoczekiwanie na młodego mężczyznę który ciągnął na barkach kilkuletniego synka. W pe-

tuł do niniejszego artykułu o siatkarzach Avii, za których nadal trzymać będziemy mocno kciuki. K.K.

PROSZĘ O BHP

Dzień 15 stycznia na długo zapamiętam jako przykry i feralny. Taki też zapewne pozostanie wśród załogi wydzielu motocykli wstrząsający, przerażający. Kolejny wypadek przy pracy, tragedia życiowa, młodego człowieka, Kazia G. traci palec lewej ręki, na skutek powtórnego zadziałania mimosrodowej prasy tłoczącej. Dziś trudno jeszcze powiedzieć jak to się stało, że ręka znalazła się w strefie zagrożenia. Tym zajmuje się specjalna komisja. Jednak faktem nieodwracalnym jest to, że młoda dziewczyna pozostanie w jakimś stopniu kaleką. Faktem jest również i to, że jest to trzeci z kolei podobny wypadek na gieździe pras. Z trzech poszkodowanych dwie miały kilkuletni staż pracy na stanowisku pras, a wszystkie trzy młode, sprawne w pracy i zdyscyplinowane. Dziś stają w obliczu swojego nieszczęścia, które na dobrą sprawę nie powinno być było spotkać. Specyfika pracy wspomnianego wydzielu rozumieć i znam od blisko dwudziestu lat. Olbrzymia masowość produkcji na niewielkiej powierzchni hali, a więc ciasnota, zła nawierzchnia dróg i posadzki, niefunkcjonalnie usytuowane stanowiska pracy, ziab w zimie, upał w lecie, to tylko część problemów. Jeśli dodamy do tego zły transport wewnątrzwydzielowy, oraz w dużym stopniu przestarzały park maszynowy, wyobraźmy sobie zasadzki czyhające na pracowników. Staram się walczyć z tym złem, chcę by każdy pracownik czuł się bezpieczny w wydziale, by szczęśliwie mógł wrócić do domu. Wiedzę jednak, że jest to walka z

wiatrakami, która coraz bardziej zaczyna męczyć nie tylko mnie. Wysiłki czynione w celu poprawienia transportu w wydziale spaliły na panewce. Dziś przy tak napiętych zadaniach, jego kulawie działanie jest zimą nie tylko wydziale. Zdemolowane wózki bez stałych opiekunów, przypadkowi kierownicy dobiegający w zakładzie, kto pierwszy wsiądzie, to marnotrawstwo sprzętu i czasu olbrzymiej części załogi oraz krok od nieszczęścia. Wyekspluowane do granic możliwości niektóre prasy, czy zgrzewarki, już dawno powinny znaleźć się w hucie, a nie straszyć i kaleczyć pracowników. Są już zawodne. Zadana ekipa elektryków ani mechaników nie jest w stanie utrzymać w pełnej sprawności rozklekotanych maszyn. Bywa, że do jednej maszyny dziennie trzeba przystępować kilkakrotnie, by jutro remont zaczynać od nowa.

Pracownicy są przeciwni nierówności produkcji, szarpnięciu, przerzucaniu z jednej maszyny na drugą, oczekiwaniem na transport. Od lat nie zmieniają się procesy technologiczne, które poprawiałyby w widoczny sposób tak bezpieczeństwo jak i samą produkcję.

Mistrzowie nie są w stanie zauważyć wszystkich niebezpieczeństw czyhających na podwładnych, gdyż często dla dobra planu robią to, czego robić nie powinni. Ogarniętej gorączką produkcji pędzimy coraz szybciej, byle do przodu, byle więcej, za wszelką cenę, by w końcu zapominając o własnym i całym bezpieczeństwie paść w sidła własnej nieostrożności, często glu-

poty. Z powyższych faktów możemy wyciągnąć odpowiednie wnioski i odpowiedzieć na pytanie dlaczego prześladowa nas wypadki przy pracy, dlaczego jest ich aż tyle.

Najwyższy czas, by zastanowić się nad sensem robienia czegoś na siłę, ponad możliwości i rozsądek, wbrew bezpieczeństwu, logice, jakości.

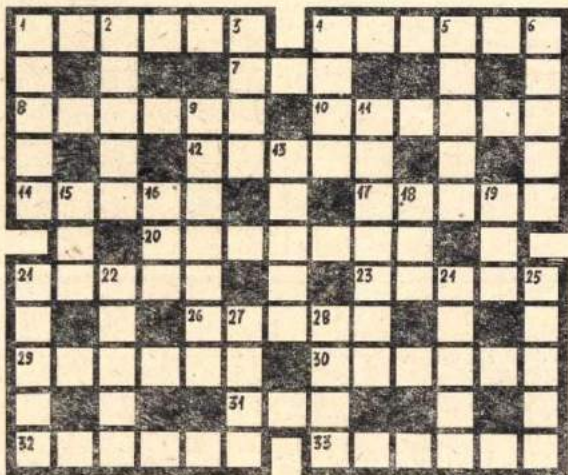
Wiem, trzeba dużo produkować, trzeba iść do przodu. Nie znaczy to jednak — że w tym rozpędzie mamy zapominać o najważniejszym: o człowieku, o jego zadowoleniu z pożytecznej, bezpiecznej pracy.

Chciałbym, by do głosu częściej dochodziły służby BHP, by mój głos nie pozostał bez echa i by w moim zakładzie 15 stycznia był ostatnim feralnym dniem.

Oddziałowy Społeczny Inspektor Pracy
Alfred Bondas



Krzyżówka



POZIOMO: 1. żeruje na liściach ziemniaczanych, 4. spis towarów z podaniem cen, 7. dawniej tak nazywano najwyższą kartę w grze, 8. przedsiębiorstwo którego wynik jest niepewny, 10. urzędnik sądowy, 12. załoga łodzi wioślarskiej, 14. szklana osłona, 17. nęcza, 20. zwała grupa kolarzy, 21. róża lub goździk, 23. duży, ciężki nóż kuchenny, 26. broń łucznicza, 29. niebieski zwierzynek, 30. ściernisko, 31. jedna z największych ropuch (do 25 cm długości), 32. utwór poetycki, 33. epidemia, mór.

PIONOWO: 1. podhalański świętek, 2. lekarz nadworny Stefana Batorego lub hazardowa gra w karty, 3. druh Aramis, 4. gaz trujący, 5. do transportu chorych, 6. biskupia, 9. kozetka, 11. dywersja, 13. strona główna medalu lub monety, 15. z rodziny kotów, 16. słynne źródło w Belgii, 18. rzeka na Pomorzu, 19. artretyzm, 21. np. jaśmin, 22. republika związkowa w Płd. Azji, 24. drzewo lub krzew z rodziny iglastych, 25. pewna ilość pieniędzy, 27. dekret carski, 28. potrawa z mięsa.

Z kasy do portfela i co potem?

(Dokończenie ze str. 2)

żiliwość na ruchy cen, co z kolei powoduje, że zaczyna domniawać subiektywne rozumienie całego złożonego problemu „realnych dochodów i realnych wydatków”.

Spoglądając w lata osiemdziesiąte należałoby w związku z tym zapytać, czego w tej dziedzinie należy się spodziewać? Wytoczne na VIII Zjazd powiadają, że wzrost płacy będzie warunkowany wydajnością pracy i w latach 1981-85 wyniesie 9-11 procent. W jakim stopniu wzrośnie natomiast nacisk na osiągnięcie „minimum cywilizacyj-

nego”? Oto jest pytanie. Nowe aspiracje na pewno już budzi rozwój elektroniki, polski telewizor kolorowy, turystyka samochodowa i mimo drastycznych cen benzyny za granicą również turystyka poza krajem. Partia nie zamierza zejść z raz obranej drogi w roku 1971! I w Wytocznych na VIII Zjazd głosi — mimo licznych trudności — hasło poprawy życia. Nie ma zatem mowy o jakiegokolwiek próbie zahamowania naszych dążeń do osiągnięcia „minimum cywilizacyjnego”.

Jerzy Kochański

Adres redakcji 21-045 — WSK
Świdnik k. Lublina tel. 120-61
wewn. 5151

Drukarnia zakład. WSK-Świdnik
z. 97 r. 3000 z dn. 10.01.80 W-7