

Mała reforma gospodarcza na etapie wdrażania

Trwa powszechna, niemal dyskusja nad skutkami jakie przyniesie wprowadzenie z dniem 1 stycznia 1981 roku tak zwanej małej reformy gospodarczej. W jej funkcjonowaniu upatruje się głównie zwiększenia samodzielności kierownictw przedsiębiorstw, zwiększonego wpływu załogi na to wszystko, co dzieje się w zakładzie (chodzi o bezpośrednie i pośrednie formy współzarządzania przedsiębiorstwami przez załogi), wreszcie o tworzenie realnych pod względem wielkości planów produkcji, dostosowanych do rzeczywistych możliwości danego przedsiębiorstwa, planów opartych na konkretnych danych wynikających z możliwości kooperacyjnych, dostaw surowców itp. czynników stymulujących plan realny.

Należy przyznać, że wiele założeń małej reformy gospodarczej budzi sporo kontrowersji. Rzeczywiście widoczną jest znaczna samodzielność jaka dana została przedsiębiorstwom (narzucane są tylko wielkości produkcji eksportowej i produkcji rynko-

wej, co jest w pełni uzasadnione i w praktyce akceptowane). Niepokojącym zjawiskiem jest jednak przedłużający się termin podania zakładom podstawowych danych, na których należy oprzeć całą konstrukcję planu na rok bieżący. Brak informacji w tak podstawowych dziedzinach jak wielkości dostaw surowców zarówno w sensie ogólnym jak też w rozbięciu na asortymenty, paraliżuje praktycznie podejmowanie realnych decyzji związanych z planem produkcji.

Z kłopotami, spotkaliśmy się w naszym przedsiębiorstwie już na etapie wstępnym — a więc konstruowania planu w wydziałach produkcyjnych (zgodnie z zaletami, by inicjatywa tego typu była oddolna, w miejscu gdzie wszelkie dobra są produkowane).

Z kłopotami, spotkaliśmy się z kierownika, mistrzów, przedstawicieli organizacji partyjnej i związkowej zorientowany jest co do możliwości wynikających z założeń technologicznych oraz zdolności produkcyjnej maszyn. Nie wystarczyło to w wielu przypadkach, by ustalić realne wielkości planu na rok bieżący.

Jednym z podstawowych założeń małej reformy gospodarczej jest tworzenie planu maksymalnie wielkiego, ale jednocześnie realnego do wykonania. Z cząstkowych danych jakie zakład otrzymał w postaci wskaźników dotyczących niektórych surowców także nie można zbudować planu realnego, bowiem często wiele spraw zalega się ze sobą, wymaga synchronizacji, powiązania, zaplanowania w czasie serii produkcji tak, by była ona jest najbardziej opłacalna. Nie można więc planować w tej dziedzinie, która decyduje o poziomie kosztów przedsiębiorstwa, a więc stanowi także o niemal całości wyników gospodarczych.

Z tej krótkiej charakterystyki warunków w jakich znalazł się nasz zakład u progu nowego roku, wynika, że są to warunki bardzo trudne, a samo zarządzanie wprowadzające zasady jakimi rządzi się mała reforma gospodarcza nie tak wiele było w stanie zmienić. Być może zasady małej reformy gospodarczej odegrają znacznie większą rolę w terminie późniejszym, kiedy to ustalony zostanie precyzyjny plan produkcji i kiedy głównym zadaniem załogi będzie jego pełna realizacja przy pomocy właściwie dobranych metod i form działania w sferze organizowania produkcji.

(raf)

36 rocznica wyzwolenia Kielc

15 stycznia minęła 36 rocznica wyzwolenia naszego miasta spod okupacji hitlerowskiej. Jak zawsze i w tym roku to doniosłe wydarzenie było uroczystie obchodzone przez kielczan, mocno związanych ze swoim regionem i miastem. Wielu bowiem kielczan doskonale jeszcze pamięta te dni, kiedy po pięciu latach okupacji, wróg musiał ustąpić, kiedy zapanowała upragniona wolność.

Z okazji 36 rocznicy wyzwolenia Kielc odbyła się uroczysta akademicka połączone z koncertem w akademii tej wzięli udział członkowie naszej załogi, złożone zostały kwiaty i wieńce w miejscach upamiętnionych szczególnie zaciętymi walkami i w miejscach gdzie masowo rozstrzelani byli kielczanie przez hitlerowski najezdźce. W szkołach różnego typu odbyły się w dniach poprzedzających rocznicę wyzwolenia spotkania z ludźmi pamiętajacymi moment wyzwolenia lub biorącymi udział w wyzwolaniu miasta i organizowaniu na jego terenie władz administracyjnych.



GŁOS Papiernika

Organ Samorządu Robotniczego Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych

NUMER 2 (150)

30 STYCZNIA 1981 R.

ROK VIII

Jak inwestować?

Najkrótszą odpowiedzią na pytanie postawione w tytule będzie, aby robić to tak, aby było najoszczędniej. Takie są założenia obecnie, wynikające z sytuacji w kraju, potrzeb społeczeństwa i co najważniejsze możliwości. Warto jednak zastanowić się czy maksymalne „okrojenie” inwestycji jest oszczędnością, czy też dalszym pogłębianiem rozbieżności między tym co chcemy uzyskać, a czasem w jakim te założenia mamy zrealizować. Warto też zastanowić się czy rozdzielając fundusz inwestycyjny należy „dzielić sprawiedliwie” wszystkie, czy z części inwestycji zrezygnować zupełnie, by móc doinwestować zakłady najbardziej potrzebujące tych środków, bez których nasili się dewastacja drogiej maszyny, gdzie niszczy się isurowiec i straty są niewspółmierne do nakładów inwestycyjnych.

Z PLANÓW NA PIĘCIOLECIE

Na najbliższe pięciolecie zaplanowano w naszym zakładzie inwestycje za 755 milionów złotych. Spora to kwota, trzeba przyznać, ale adekwatna do zadań jakie wykonuje przedsiębiorstwo, a także do roli jakie odgrywa w gospodarce narodowej i to nie tylko ze względu na wielkość produkcji wyliczanej w złotych, ale także na rodzaj tej produkcji. KZWP zabezpieczają bowiem wiele opakowań, które stanowią przecież o zaopatrzeniu rynku. Wydaje się więc, że czwarty etap budowy zakładu był wręcz konieczny. Dla przykładowo podam tutaj, że chodzi o budowę takich obiektów jak kotłownia, rozbudowę wydziału P-2, zwiększenia produkcji składanki pojedynczej. Wiadomo już dzisiaj, że kotłownia nasza nie nadaje za potrzebami, że Wydział P-2 (to poszukiwane opakowania, że składankę po-

jedyną importujemy. Dość do tego należy, że w planie przewidziano także budowę mieszkań, na które od wielu lat oczekują pracownicy, że z tego powodu często opuszczają nasz zakład.

Poza czwartym etapem w Bodzechowie — zakładzie bardzo zaniedbanym, obecnie miano realizować inwestycje przynoszącym wątpliwe korzyści. Tu także nie ma mieszkań, należy uregulować sprawę ścieków (ochrona środowiska!), zapewnić ludziom bezpieczne warunki pracy. I jeszcze jedna sprawa dotycząca już naszego przedsiębiorstwa — budowa nowej ładowni wózków akumulatorowych, połączonej z zapleczem warsztatowym.

INWESTYCJE FUNDUSZOWE

Nie mniej ważną dla nas sprawą są tak zwane inwestycje funduszowe. Polegają one na zakupywaniu gotowych dóbr inwestycyjnych. Zaplanowano zakup tego typu przedmiotów — urządzeń, za 11 do 16 milionów złotych każdego roku. Za najważniejsze tego typu zakupy uważaliśmy zdobycie samochodów ciężarowych, wózków akumulatorowych widłowych, żurawia samochodowego, a także obrabiarki i wiele sprzętu mieszczącego się w pojęciu „wyposażenia uzupełniającego”.

ZADANIA 1981 ROKU

Na rok bieżący zaplanowano szereg wydatków z funduszu inwestycyjnego o istotnym znaczeniu dla naszego przedsiębiorstwa. Miano wprowadzić budowę centralnej makulaturowni, zakupić wspomniane już wózki akumulatorowe, samochody ciężarowe i żuraw samochodowy, a także autobus pasażerski, którego brak dotkliwie odczuwa załoga od szeregu lat. W sumie na bieżący rok zaplanowano inwestycje na kwotę 65 milionów złotych. W tym wszystko co najpotrzebniejsze, co stanowi o poprawie warunków pracy, jej usprawnieniu, podniesieniu wydajności, także jakości.

REALIA 1981 ROKU

Z 65 planowanych milionów pozostało... 4 miliony. A konkretnej, z zaplanowanych 12 wózków akumulatorowych, tylko 4, nie będzie autobusu, nie rozpocznie się budowy ani centralnej makulaturowni ani też budynku mieszkaniowego. Pracownicy Bodzechowa jeszcze długo będą musieli poczekać na poprawę warunków pracy, na lepsze warunki mieszkaniowe. Nie będzie też wdrożona budowa ładowni wózków akumulatorowych, z potrzeb Wydziału Głównego Mechanika przedstawionych w postaci listy składającej się z kilkunastu pozycji — pozostały zaledwie dwie. A park maszynowy starzeje się, wymaga coraz częstszych re-

montów, coraz precyzyjniej przeprowadzonych. I w tym miejscu musimy sobie postawić pytanie zasadnicze:

JAK INWESTOWAĆ?

Z zestawienia potrzeb i możliwości inwestycyjnych wynika jasno, że potrzeby te w znacznym stopniu nie będą zrealizowane. Można jeszcze wiele powiedzieć na temat samych potrzeb. Wiadomo jednak, że zakład nasz od dawna odczuwa dotkliwy brak precyzyjny maszyn, o ich zakup dopominali się pracownicy Wydziału Głównego Mechanika w trakcie kilku kolejnych Konferencji Samorządu Robotniczego. Brakuje nam wózków akumulatorowych, a to wpływa nie tylko na pewne utrudnienia w pracy transportowców, ale powoduje przede wszystkim ogromne straty surowca papierniczego. Są to pierwsze lepsze przykłady rzutujące na nieprawidłowości występujące w funkcjonowaniu niektórych komórek organizacyjnych. Ponadto naturalną jest rzeczą, że załoga nie posiada własnego ośrodka wczasowego, pragnie mieć przy-

DOKONCZENIE NA STR. 4

Powstaje kronika zakładu

O potrzebie przechowywania i kompletowania wszelkich dokumentów stanowiących historię przedsiębiorstwa nie ma potrzeby przekonywania. Oczywiście jest rzeczą, że tego typu fakty ulatują z pamięci, zmieniają się ludzkie, giną dokumenty i zdjęcia historyczne.

W wielu zakładach, w tym także naszej branży, prowadzone są księgi stanowiące historię tych zakładów. Można z nich wyczytać kiedy załogi odnosiły sukcesy, kiedy notowały poważne trudności, odnotowane są tam osoby, które w szczególności sposób zasłużyły się dla przedsiębiorstwa, czy nawet całej branży.

Kilka lat temu ówczesny Związek Zawodowy Chemików przeprowadził specjalny kurs przygotowujący pracowników zakładów do fachowego prowadzenia kroniki. Celem tego kursu było także ujednoczenie systemu prowadzenia tego typu dokumentalizmu zakładowego w całej branży papierniczej, chemicznej, szklarskiej i ceramicznej.

W naszym zakładzie dość długo zwlekano z podjęciem decyzji o zaprowadzeniu kroniki zakładowej (ówczesna Rada Zakładowa nie potrafiła znaleźć stosownych form i metod). Obecnie kierownictwo zakładu stojąc na stanowisku konieczności i potrzeby bieżącego prowadzenia kroniki, podjęło decyzję, że będzie ona prowadzona przez Dział Prasowo-Radiowy. Do końca pierwszego kwartału zostanie odtworzony 10-letni okres działalności przedsiębiorstwa, a następnie kronika prowadzona będzie na bieżąco.



organizacyjno-prawnego do przeprowadzenia ankiety na temat mankamentów w dziedzinie organizacji zarządzania. Ankieta była anonimowa i zawierała wiele pytań istotnych dla kierownictwa zakładu. Szczerze odpowiedzi mogłyby przynieść wprowadzenie szeregu poprawek do istniejącego stanu rzeczy i wyjść na dobre całej załodze.

Wkrótce jednak okazało się że nie sposób doprosić się zwrotu wypełnionej ankiety (rozesłana ona była do niektórych komórek organizacyjnych i przypominam, że była anonimowa). W tej sytuacji narzekania na wadliwą organizację zarządzania nie znajdują uzasadnienia. Można pomyśleć bowiem, że albo jest ona tak dobra, że nie wymaga żadnych poprawek, albo też że w dalszym ciągu załogę naszą cechuje słabiany zapał, w tym wypadku dotyczy to kadry kierowniczej i problemu ustosunkowa-

nia się do przemian jakie chcemy wprowadzić w zakładzie.

Wydaje się też, że brakuje tu trochę zaangażowania, chęci współpracy, dominuje natomiast godzenie się z góry na wszelkie warunki, byle spokojnie było i nikt się nie czepiał. Po co wobec tego tyle było na ten temat gadania i propozycji składanych „po cichu”. Czyżbyśmy się jeszcze nie przyzwyczaili, że obecnie można wiele zmienić, gdy jest to uzasadnione, w toku normalnego postępowania?

W trzy tygodnie po rozesłaniu ankiety, zwrócono tylko jej trzy wypełnione egzemplarze!

Wnioskodawcy zawiedli

Nowe zasady naliczania składek

W związku z licznymi propozycjami członków partii w sprawie zmniejszenia wielkości składek partyjnych, z początkiem bieżącego roku wprowadzono nowe zasady naliczania składek, opierając się na zarobkach średniorocznych.

I tak pracownicy, którzy zarabiają średnio do 3 tysięcy złotych płacić będą składkę w wysokości 0,3 proc. W przypadku zarobków w wysokości od 3 do 6 tysięcy złotych składka miesięczna wynosi obecnie 0,5 proc. Przy zarobkach w granicach od 6 do 9 tysięcy złotych — składka w wysokości 0,75 proc. Pracownicy zarabiający od 9 do 12 tysięcy złotych miesięcznie naliczana będą mieli składkę w wysokości 1 procenta. 1,5 procenta płacić będą ci, których zarobki wahają się w granicach od 12 do 15 tysięcy złotych, natomiast 2 procentowa składka obowiązuje w przypadku przekroczenia 15 tysięcy złotych miesięcznie.

Jako podstawę do wyliczenia średnich miesięcznych zarobków bierze się wynagrodzenie podstawowe, premie, dodatki funkcyjne. Nie wlicza się tylko premii okazjonalnych i deputatów



Przedłożono wnioski do Komisji Zjazdowej

W grudniu odbyły się we wszystkich organizacjach wydziałowych zebrania partyjne. Omówiono w ich trakcie wiele bieżących spraw, dyskutowano nad licznymi problemami, związanymi z zakładem, a także umacnianiem roli partii, odnowy jej życia i działania. Dyskusje toczono przede wszystkim w oparciu o nasze zakładowe warunki, ale też w realiach warunków jakie panują w całym kraju. To właśnie na tej bazie, tego rodzaju dyskusji, wysunięto wiele wniosków, które Komitet Zakładowy PZPR po usystematyzowaniu przekazał do instancji nadrzędnej. Przesłane one zostały następnie do Ko-

misji Zjazdowej zbierającej i przygotowującej tego typu materiały na IX nadzwyczajny Zjazd PZPR.

W trakcie wspomnianych zebrań członkowie naszej zakładowej organizacji partyjnej postulowali między innymi by Centralna Komisja Kontroli Partyjnej podlegała Zjazdowi PZPR. Postulowano także, by część składek płaconych przez członków organizacji pozostawała w tej organizacji do dyspozycji jej członków. W dalszym ciągu wiele mówi się o odpowiedzialności osób, które doprowadziły nasz kraj do kryzysu gospodarczego. Stąd też kolejny wniosek, by osoby te jak najszybciej pociągnięte zostały do odpowiedzialności.

Z wniosków o charakterze organizacyjnym wysunięto propozycję przestrzegania zasady, by na tym samym stanowisku wybieralnym, dana osoba nie pozostawała dłużej niż przez dwie kadencje. Istotnym też wnioskiem jest domaganie się by na każdym szczeblu władze partyjne wybierane były przez ogół członków danej organizacji. Kolejny wniosek dotyczył rozdzielania funkcji partyjnych od administracyjnych, w tym wysuwano wniosek by stanowiska ministerialne, nie były łączone z mandatami posła do Sejmu PRL.

Kolejne wnioski dotyczyły takich spraw jak na przy-

Wybrano nowe władze w oddziałowych organizacjach partyjnych

W trakcie obrad plenum Komitetu Zakładowego PZPR 3 grudnia 1980 roku, podjęto wniosek o przeprowadzeniu wyborów w całej zakładowej organizacji partyjnej. W oddziałowych organizacjach partyjnych przystąpiono do wyborów w połowie stycznia bieżącego roku. Do czasu złożenia materiałów do bieżą-

go numeru gazety, odbyły się tylko dwa zebrania wyborcze — w organizacji działającej w TA oraz Wydziale Transportu Kolejowego. Całość kampanii wyborczej zakończyć się miała 20 stycznia. Natomiast wybory do Komitetu Zakładowego zaplanowano na ostatni dzień stycznia.

Wybory odbywały się zgodnie z tymczasowym regulaminem wyborczym w organizacjach partyjnych, regulaminem, który obowiązywał będzie do czasu zwołania IX Zjazdu partii. W regulaminie tym wprowadzono szereg istotnych zmian, których celem było przede wszystkim uczynienie wyborów zgodnych z duchem socjalistycznej demokracji.

W konkretnym przypadku naszego zakładu i naszej organizacji partyjnej, propozycje kandydatów zgłaszane były z sali. W ten sposób członkowie partii skorzystali z możliwości odstąpienia od powoływania komisji wyborczej, co w przypadku nielicznych przecież organizacji oddziałowych jest w pełni uzasadnione.

W wymienionych oddziałowych organizacjach, gdzie wybory odbyły się jeszcze przed złożeniem numeru gazety do druku, niemal jedynomyślnie wybrano sekretarzy, którzy dotychczas pełnili funkcję. W Wydziale Transportu Kolejowego I sekretarzem ponownie wybrano **Krzysztofa Retmańskiego**, natomiast w TA — **Szczepana Cichońskiego**.

Warto jeszcze kilka słów poświęcić zmianom jakie zaszły w regulaminie wyborczym do władz partyjnych. Ważną wydaje się być zasada, że osoby, które kandydowały i nie zostały wybrane, nie mogą w czasie trwania tej kadencji kandydować ponownie. Dotyczy to nie tylko tej samej organizacji, ale jest to zasada ogólna. Od konferencji sprawozdawczo-wyborczej zależy, czy powoływana jest komisja wyborcza. Regulamin zezwala na odstąpienie od tej zasady i po prostu zgłaszanie kandydatów z sali obrad, a więc bezpośrednio przez wszystkich delegatów konferencji. Ważne też jest, że każdy delegat ma prawo zgłoszenia tylko jednego kandydata. Istnieje obecnie pewna dowolność w zastosowaniu systemu wyboru sekretarza. W zasadzie powinno być głosowanie tajne. Jawne głosowanie może się odbyć tylko w przypadku żądania tego przez delegatów, co dodatkowo także musi być przegłosowane.

Przytoczonych kilka uwag dotyczących zasad tymczasowego regulaminu wyborczego do władz partyjnych, dowodzi, że zasady te uległy poważnej zmianie, przez co cały regulamin wyborczy jest demokratyczny i odpowiada postulatom składanym przez tysiące członków partii.

Według tego regulaminu odbędą się 31 stycznia wybory do plenum, egzekutywy i komitetu na szczeblu zakładowym. Przyjęto zasadę, że 1 delegat reprezentował będzie w naszej organizacji 4 członków i kandydatów partii. W tych organizacjach, gdzie ilość członków partii jest niepodzielna przez cztery, stosuje się zasadę korzyści organizacji, która wybiera o jednego delegata więcej, reprezentującego interesy organizacji oddziałowej w trakcie konferencji sprawozdawczo-wyborczej na szczeblu zakładowej organizacji partyjnej.

(raf)

Propozycja reaktywowania NSZZ Chemików

Podnad sto osób nie podpisało deklaracji wstąpienia do NSZZ „Solidarności”. Są wśród nich tacy, którzy nie chcą należeć do żadnego związku zawodowego, ale i zwolennicy „zreformowanego” ZZCh. Były już przypadki ubiegania się o zasiłki statutowe przez tych ostatnich. Brak władz tego związku w naszym przedsiębiorstwie bardzo komplikuje załatwienie takich spraw.

(W połowie stycznia sytuacją związku branżowego w KZWP zainteresował się ZG NSZZ Pracowników Przemysłu

Chemicznego Papierniczego i Szkłarsko-Ceramicznego. Postanowiono reaktywować organizację związkową. Sprawa tą zajmuje się Stanisław Ozga. Jak mnie poinformował, w lutym przewiduje się reaktywowanie działalności związku branżowego. Obecnie czynione jest rozeznanie w tej sprawie.

Tak więc, w razie pomyślnego załatwienia spraw organizacyjnych i dostatecznej liczby chętnych w naszym przedsiębiorstwie działać będą dwa związki zawodowe.

(juk)

„W publicznej refleksji nad przyczynami, które doprowadziły do dramatycznych wydarzeń ostatnich miesięcy nie sposób nie pamiętać o licznym udziale w tych wydarzeniach przedstawicieli pokoleń, które nazywamy „przyszłością narodu” i o formułowanych przez tę „przyszłość” postulatami. Można by zapytać — dlaczego?” — tak rozpoczyna swój artykuł Henryk Łaskowski w „Trybunie Ludu”. Artykuł ten zatytułowany „Pokolenie rzeczywistych szans” stał się inspiracją do zajęcia się tym tematem i w naszej gazecie, jako, że jest to temat obecnie bardzo szeroko dyskutowany.

Jak cytuje autor wyżej wymienionego artykułu i co w zupełności potwierdzają statystyki, w minioniej dekadzie gospodarkę narodową zasiliło prawie 6 mln ludzi młodych. Zdecydowana większość to absolwenci szkół zasadniczych, średnich i wyższych. Pokolenie to wchodzi więc w dorosłe życie było w pełni i fachowo przygotowane do czekającej ich pracy. Jednak jak wykazała praktyka, przygotowanie i fachowość to nie wszystkie cechy, którymi musiała wykazać się młodzież. Wymagało owo życie od niej jeszcze ciepłoty i ogromnego samozaparcia. Zderzali się bowiem z rzeczywistością trudną, problemem mieszkaniowym, rosnącymi cenami

oraz brakiem miejsc w żłobkach i przedszkolach. Nic więc dziwnego, że sami stawali się konformistami, zaprzeczali we własne korzyści, mało aktywni.

W tej sytuacji nadzieje młodych ogniskowały się wokół ruchu młodzieżowego, którego możliwości były jednak ograniczone. Po prostu, rozliczne inicjatywy, akcje, patronaty były bez pokrycia i budziły tylko złudne nadzieje. Tak również działo się

kontynuowana. Nic więc dziwnego, że młodzież zniechęcała się do jakichkolwiek inicjatyw, jakiegokolwiek działania. Zbyt często bowiem mieliśmy do czynienia z pustostojem, fasadowością, dygnitarstwem.

Wśród wielu oddanych działaczy etatowych było także nie mało dwulicowców i karierowiczów. Ci „młodzieźni” starszokowie — dwudziestoparoletni urzędnicy, traktowali swoją działalność

prawie działalności związku. Pokolenie wielkiej szansy — to hasło, które nie mając pokrycia w ostatnich latach, ma w warunkach zachodzących przemian — odnowy — szanse urzeczywistnienia się.

W ostatnich miesiącach młodzież poddała surowej krytyce dotychczasowy program swoich organizacji, potępiła zjawiska ograniczania kontaktów organizacji oraz wzrost biurokratyzmu i formalizmu w związku młodzieżowym. Charakterystyczne przy tym, że młodzi nie starają się przerzucić odpowiedzialności na innych za błędy swej organizacji. Rozrachunku dokonują przede wszystkim w swoich szeregach, sami chcą wypracować cele i formy działania na przyszłość, które uzyskują szerokie poparcie młodzieży.

Do III Nadzwyczajnego Zjazdu ZSMMP pozostało już niewiele czasu, a jest to czynnik niezwykle ważny w obecnej dobie walki o młodzież. Od pełnego włączenia młodzieży w proces odnowy, w rozwój kraju, zależy wyjście z kryzysu w jakim kraj nasz znalazł się. Trzeba bowiem wyraźnie powiedzieć, iż nie można rozwiązać problemów ogólnospołecznych bez udziału młodzieży i że bez uwzględnienia potrzeb młodego pokolenia nie ma szansy realizacji celów ogólnokrajowych.

Alicja Mikołajczyk

W poszukiwaniu inicjatywy, inwencji, zapału...

w naszym zakładzie. Posłużyć się w tym miejscu jedną z inicjatyw naszego Miejskiego Zarządu ZSMMP, a mianowicie akcją patronacką nad budownictwem mieszkaniowym. Były zapisy, wielu chętnych. „gęste sito” przy zatwierdzeniu patronatu. W sumie kilka osób „patronat otrzymało”, ale sprawa utknęła już na szczeblu zakładu. Mała operatywność nie zwiędła dzieła do końca. Kolejna akcja FASIM — też w naszym zakładzie była zaledwie tolerowana. Znalazło się bowiem zbyt wiele przeciwności i zastrzeżeń aby mogła być ona

— pracę w organizacji — jak zwykle urzędowanie od godziny do godziny, bez inicjatywy, inwencji, zapału. Po zakończonej godzinie urzędowania w Zakładowym Zarządzie ZSMMP naprawdę trudno było zastać któregoś z działaczy...

Do tej pory jeszcze w wielu instancjach związku występuje samozadowolenie, przeświadczenie, że „myśmy w przeszłości podnosili sprawy młodzieży”. Wielu nie myśli, że odnowę trzeba zacząć od samego siebie. Bez przerwania tego błędnego spokoju nie ma mowy o rzeczywistej po-

Sanatoria pod nową egidą?

Wielu pracowników naszego przedsiębiorstwa korzysta z leczenia sanatoryjnego. W 1979 roku z tej formy leczenia skorzystało 35 osób, a w roku ubiegłym — 37.

Do niedawna wnioski osób kierowanych na leczenie sanatoryjne pracownicy Rady Zakładowej przesyłali do ZG ZZCh, który je rozpatrywał i kierował zgłoszone osoby do naszych branżowych ośrodków sanatoryjnych w Ciechocinku, Polanicy, Busku-Zdroju, Kołobrzegu, Swinoujściu, Krynicy, Wysowej. Obecnie ZZCh przekształcono w Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego, Papierniczego i Szklarskiego, natomiast większość pracowników naszego przedsiębiorstwa powiększyła szereg NSZZ „Solidarność”.

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego, Papierniczego i Szklarskiego dysponuje całym branżowym majątkiem sanatoryjnym, z którego do tej pory korzystali nasi pracownicy, natomiast NSZZ „Solidarność” bazy takiej jeszcze nie posiada.

Podczas trwania zjazdu Krajowej Komisji Porozumiewawczej NSZZ „Solidarność” pracowników przemysłu papierniczego podniesiono

Członkowie Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” widzą potrzebę utworzenia dalszych zespołów problemowych, które mogłyby się zająć sprawami bezpieczeństwa pracy, kobiet zatrudnionych w naszym przedsiębiorstwie, realizacją postulatów oraz informacją i propagandą.

Proponuje się te zostaną zgłoszone podczas Zakładowego Zebrania Delegatów jakie od-

Powołane będą nowe komisje

będzie się jeszcze w styczniu. Ocena pracy Komisji Interwencyjnej była pozytywna. Okazuje się, że działając w ten sposób można szybko zatawić wiele problemów. Trzeba jedna powiększyć jej skład.

Pilną sprawą jest powołanie Komisji BHP. Jej przewodniczący pełnił będzie funkcję Społecznego Zakładowego Inspektora Pracy. Postulowano wprowadzić zastrzeżenie, że osoba wybrana na to stanowisko otrzymywać będzie przysługujące wynagrodzenie jedynie w przypadku rzetelnego wywiązywania się ze swoich obowiązków.

Utworzenie komisji problemowych doprowadzić winno do uaktywnienia wielu członków „Solidarności” zapewniając jednocześnie lepszą pracę związkową w KZWP.

Z działalności NSZZ „Solidarność”

Powołana przez Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” w KZWP Komisja Stołkówka rozpoczęła pracę. Za najbardziej pilne zadanie przyjęto kontrolę zakładowych bufetów. Nasila się bowiem sygnały, że nie zawsze sprzedawcą bufetów jest zgodnie z przepisami. Członkowie komisji postanowili wyjaśnić tę sprawę. Uwagi na temat pracy bufetów prosimy kierować do członków Komisji Stołkówkowej.

* * *

Przy Zarządzie Regionu Świętokrzyskiego utworzona została sekcja branżowa poligrafii. Duży udział w organizowaniu tej sekcji mają członkowie „Solidarności” z Wydziału Opakowań Jednostkowych KZWP. Zebranie organizacyjne sekcji odbyło się 26 stycznia w naszym zakładzie. Szerszą informację na ten temat podamy czytelnikom „GP” w następnym numerze.

* * *

Krajowa Komisja Porozumiewawcza postanowiła opracować w pierwszym półroczu 1981 roku ogólny program w sprawach płacowych i socjalnych. W związku z tym odroczone zostało podpisywanie układów zbiorowych.

między innymi i tę kwestię. Zastanawiano się nad uregulowaniem sprawy podziału majątku sanatoryjnego pomiędzy istniejące obecnie związki zawodowe, ewentualnie nad wyegzekwowaniem dla NSZZ „Solidarność” pewnej puli miejsc w branżowych ośrodkach sanatoryjnych. Jednakże do chwili obecnej problemu tego nie rozwiązano, toteż nie zawsze możemy liczyć na pozytywne rozpatrywanie wniosków naszych pracowników na leczenie sanatoryjne przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego, Papierniczego i Szklarskiego, w którego gestii znajdują się sprawy związane z przydziałem miejsc w branżowych ośrodkach sanatoryjnych.

(ld)

Powracamy do tematu

Zła jakość paliwa utrapieniem kierowców

I znów powracamy do tematu nieszczęsnych stacji benzynowych wybudowanych na terenie naszego przedsiębiorstwa. Kłopoty z zanieczyszczeniami paliwa zgłaszali kierowcy od pierwszych dni eksploatacji. Ostatnio sygnały te wyraźnie się nasiliły.

Musieliśmy zostawić samochód i z Lekomina wracać okazjami — mówi jeden z kierowców. Nie da się na tym jeździć. Mnie zamarzają przewody. Nie mogę uruchomić silnika. To nie jest benzyna — stwierdza jeden z kierowców przynosząc do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” butelkę z płynem zatankowanym do baku w zakładowej stacji. Pomóżcie!

Pod przewodnictwem szefa związku utworzona zostaje komisja do sprawdzenia stacji benzynowych. Dokładnym oględzinom poddawane są zamknięcia zbiornika. Sprawdzana jest jego zawartość. Pobrane próbki benzyny przekazano do CPN z prośbą o sprawdzenie składu.

Po kilku dniach okazuje się, że w benzynie znajduje się woda. W zakładowym zbiorniku, mieszczącym 10 tysięcy litrów wystarczy 50 litrów wody, czy innej cieplej od benzyny cieczy, aby kierowcy mieli kłopoty z silnikami. Jak dostaje się ona do zbiorników? Mimo przeróbek stacja przy Gospodarstwie Samochodowym, nie jest ona szczelna. Przeprowadzone badania wykluczyły dolewanie (jak niektórzy sugerowali) do benzyny acetonu. Zastanawiam się, jak to się dzieje, że tak dużo mówi się o złej

Pierwsza kontrowersyjna sobota, 10 stycznia przysporzyła wiele kłopotów zarówno kierującym, jak i kierowaniemu. Temat ten zaczęto omawiać w naszym przedsiębiorstwie już kilka dni wcześniej. Słyszało się zdania o przeniesieniu wolnego od pracy dnia z 31 stycznia na tę właśnie sobotę. Były to, jak się później okazało tylko przymiarki. Przeniesienie nie doszło do skutku (nie ze względu na stanowisko Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”). Z możliwości takiej skorzystało w kraju ponad milion zatrudnionych. U nas pozostała sprawa wyboru: przyjść, czy nie do pracy.

Na posiedzeniu Komisji Zakładowej i przewodniczących kół postanowiono, że o zdaniu w tej sprawie należy zapy-

tać wszystkich członków związku. Odbyły się zebrania, podczas których często dochodziło do gorących dyskusji na ten temat. Znajac stanowisko Krajowej Komisji Porozumiewawczej i Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” zdecydowana większość załogi KZWP postanowiła traktować ten dzień jako wolny od pracy. Decyzja ta, dla wielu pracowników, nie była wcale łatwa. Skutki nieobecności w pracy zapowiadano duże. Strata rodzinnego, wysługi lat, chorobowego, trzynastki i wreszcie samej dniówki dla wielu, szczególnie mających na utrzymaniu liczną rodzinę stanowiła duży problem.

Ponowne posiedzenie i podliczenie głosów członków „Solidarności” opowiadających się za przyjściem, czy wolną sobotą. Okazało się, że zgodnie z opinią swoich członków Komisja Zakładowa może podjąć decyzję i ogłosić 10 stycznia 1981 r. — dniem wolnym od pracy. Postanowiono, że ze względu na niemożliwość ogłoszenia takiego stanowiska przez głośniki, na terenie zakładu wywieszono zostaną odpowiednie komunikaty.

W tym czasie ze stanowiskiem rządowym i dyrekcji KZWP zapoznani zostali za pomocą Rozgłośni Zakładowej wszyscy pracownicy. Komunikaty nadawane przez głośniki pogłębiały jeszcze bardziej wewnętrzne rozterki pracowników.

W Komitecie Zakładowym PZPR przeprowadzane są rozmowy z sekretarzami OOP m.in. na temat „wolnej” soboty. Obecni są przedstawiciele Komitetu Wojewódzkiego. Nasz I sekretarz KZ przebywa na naradzie zorganizowanej przez wyższą instancję. Nie podoba się to członkom partii.

Nazajutrz do pracy stawilo się na pierwszej, podstawowej zmianie 217 pracowników. Poza służbami utrzymania ruchu „kręciło się” bardzo nie-

(juk)

„P-5” ogłasza upadłość...

W audycji radiowej, jednej z wielu jakie prowadzi red. Jan Zakrzewski, mówiono o powszechności niektórych zjawisk, nie zawsze tych najlepszych, w naszym kraju. Wiele miejsc w tej radiowej dyskusji zajmowała skłonność naszych rodaków do napojów wysokowych. A oto co powiedział na ten temat wymieniony red. Zakrzewski, jak powszechnie wiadomo, człowiek był w świecie, który to niejedno szokujące zjawisko oglądał. Przykład, którym się posłużył brzmiał mniej więcej tak: wielu przedstawicieli wielkich zakładów przemysłowych w Polsce podrozuje często na zachód w celu podpisania tam różnego rodzaju kontraktów, umów czy po prostu dla wymiany pewnych doświadczeń. Z reguły są to ludzie poważni, cieszący się powszechnym autorytetem i uznaniem. Podróżują najczęściej samolotem, jako że jest to najszybszy środek lokomocji. Na zagranicznych lotniskach oczekiwani są prawie zawsze przez równie poważne i stateczne osobistości. Samolot ten nazywany jest „pijanym Lotem” i przybycie jego wywołuje u wyciekających zawsze jednakowe uczucia — najpierw lekkiego zdziwienia, a potem wręcz wstydu. Nie świadczy to chyba najlepiej o naszych rodakach... Dawne przysłowie, że „Polak to ma mocną głowę” nie znaczy już w naszym kraju i nie tylko w naszym, tego co dawniej...

O tym, że Polacy zbyt wiele piją alkoholu alarmują nie tylko tzw. publikatory. Wypowiadają się na ten temat także lekarze, prawnicy, socjologowie... Nadmierne spożycie alkoholu stało się w Polsce zjawiskiem powszechnym i jako takie powinno być jak najszybciej zlikwidowane.

W czasach powszechnej odnowy prowadzonej między innymi i przez nowe związki zawodowe bardzo ważną rolę odgrywa likwidacja tego, tak szkodliwego społecznie zjawiska. NSZZ „Solidarność” wypowiedziała się już w swoim statucie jednoznacznie o tym zjawisku. Stoją one na stanowisku zdecydowanego przeciwdziałania alkoholizmowi. Zarząd Regionalny NSZZ „Solidarność” podjął już szereg konkretnych zamie-

rzeń w tym zakresie. Jedną z nich jest dekonspirowanie „melin” na terenie naszego miasta. Również w naszym zakładzie problem nadmiernego spożycia alkoholu nie jest problemem obcym. Wielokrotnie straż przemysłowa wypłtuje osoby przynoszące alkohol do pracy. Tłumaczenia złapanych na gorącym uczynku są przeróżne. I nie w tym zjawisku należałoby upatrywać największego zła, bo straż przemysłowa w tym zakresie działa nie najgorzej. Ale straż przemysłowa, nie jest w stanie zapobiec picu alkoholu na stanowiskach pracy. Tym powinien zająć się już ktoś inny.

Zastanówmy się jednak nad tym problemem trochę z innej strony, a mianowicie nie od tej, kto powinien z picciem w pracy walczyć, bo o tym mówią odpowiednio przepisy, ale nad tym skąd ten alkohol do KZWP „wędruje”. Przynoszących do pracy, z relacji strażników, jest niewiele. Skąd więc jest tak wielu pijących?

W naszym zakładzie mamy cztery wydziały — P-1, P-2, P-3 i P-4. Tajemnicą poliszynela jest również to, że mamy wydział piąty tzw. „P-5”. I jak wynika z naszych obserwacji wielu pracowników, w godzinach pracy, wydział ten odwiedza. Dla uściślenia informacji podajemy, że wydział ten znajduje się za Kolejówką i aby do niego trafić wystarczy tylko przejść przez nasyp. W wydziale tym urzęduje „babcia”, która chętnie spragnionym sprzedaje napoje alkoholowe. Taki stan rzeczy trwa już od bardzo dawna i informację tę potwierdzą zapewne co odważniejsi nasi pracownicy.

Jak głosi również wieść gminna — zastrzegam się, że osobiście tego nie sprawdzaliśmy — w zakładzie, a raczej koło biurowca mamy dwie kolejne tego typu placówki. Znajdują się one podobno w hotelu pracowniczym. Tak więc robi się wszystko aby pracownicy odpowiednich komórek nie musieli się długo nachodzić za zdobyciem wody ognistej. Aby każdemu było jak najbliżej...

„Solidarność” i nie tylko ona, ma więc pełne ręce roboty. Odnowę podobno najlepiej zacząć od sprzątnięcia własnego podwórka.

(ma)

Jak inwestować?

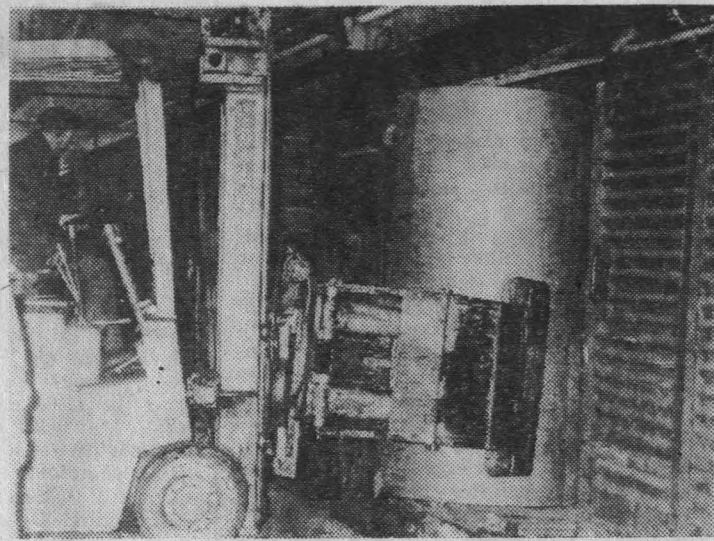
DOKONCZENIE ZE STR. 1

najmniej namiastkę takiego ośrodka — w naszym przypadku ośrodka wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Bobrzy. I w tym ośrodku prace zostaną zatrzymane. Doszliśmy bowiem do etapu, gdzie nie wystarczą już dobre chęci i nie wszystko da się załatwić tylko przy pomocy czynu społecznego. Są także potrzebne pieniądze, a tych niestety nie będzie.

Należy więc stwierdzić, że zakład w roku bieżącym w dziedzinie inwestycji znalazł się w trudnej sytuacji. Brak funduszu nie pozwala na zakupienie nawet najpotrzebniejszych urządzeń warunkujących prawidłowy przebieg produkcji. Pozostało nam tylko 4 miliony złotych do roz-

dysponowania. Zostanie to uczynione, ale jak twierdzą pracownicy działu inwestycji, jest to oszczędność wątpliwa. Oszczędność, która znajduje swoje negatywne odbicie już w najbliższych latach, odbicie w pogarszającym się stanie maszyn i urządzeń, trudnością w utrzymaniu poziomu wydajności pracy, ogólnym niezadowolaniem załogi ze stagnacji w dziedzinie poprawy warunków socjalnych. Całkowite prawie zahamowanie inwestycji (bo cóż znaczy w tej sytuacji 4 miliony złotych) dla tej wielkości zakładu, stawia skuteczną barierę pomiędzy aspiracjami załogi przedsiębiorstwa, a faktycznymi możliwościami wynikającymi z konkretnej sytuacji.

(raf)



Brak takich wózków odczuwamy od dawna. Nic też nie wskazuje na to, by sytuacja szybko uległa zmianie...

Obowi

W różnych dyspu... na się spotkać z p... że ludzie źle prac... jak, bez poczucia o... bo mają niewłaściw... nek do pracy. Negat... stawę uważa się za... przyczynę sprawcz... cy. Jeżeli więc tak... czenie ma ogólne... nie, to warto się z... nad określeniem: "do pracy" oraz nad... pracy w hierarchii... uznawanych. Warto... jąc się wszystkimi

Kłopotów z hotelem ciąg dalszy...

Mineło kilka terminów oddania budynku hotelowca zanim wrzesniu w lutym ubiegłego roku wprowadzili się do niego pierwsi mieszkańcy. Wydawać by się mogło, że na tym wszystkie kłopoty z hotelem się kończą. A jednak tak nie jest.

Radość mieszkańców z utrzymania pokojów w hotelu trwała krótko. Codzienna rzeczywistość wykazywała wciąż nowe mankamenty hotelowca, szereg usterek i braków. Zamieszkiwanie w hotelu nie było i nie jest przyjemniejsze. Do tej pory nie rozwiązano wielu podstawowych problemów decydujących o prawidłowym funkcjonowaniu tego budynku. Kierownik hotelu Edward Sikorski w rozmowie ze mną opowiedział się o niektórych z nich — szczególnie dotuczliwych. I tak na przykład od lipca zeszłego roku nieczynne są prysznicze na drugim i czwartym piętrze. Wadliwe założenia instalacji wodno-kanalizacyjnej spowodowały, iż z pomieszczeń, w których zainstalowano prysznic, cieknie woda. Zalewa ona ściany, sufity, posadzki. Hol budynku jest zalany wodą, a na ścianach widać już początki grzyba. W jednym z pomieszczeń znajdujących się na parterze, w wyniku zalania podłogi, zdecydowano się na wymianę parkietu kompletnie zniszczonego. Brygadzie OWI pomimo prowadzonych prac nie udało się uszczelnić pomieszczeń mieszczących prysznic. Roboty te przejęła warszawska spółdzielnia pracy „Technoceramika”. Posadzki zostaną zalane kilkakrotnie żywicą poksydową. Być może ten rodzaj uszczelnienia okaże się skutecznym. Sprawa jest bardzo pilna, woda cieknie nadal, straty rosną, a mieszkańcy hotelu narzekają na „zółwie” tempo prowadzonych prac. Oby zakończyły się one jak najszybciej.

Niestety, sami mieszkańcy hotelu także nie zawsze korzystają z pomieszczeń budynku w właściwy, gospodarski sposób. I do nich można mieć wiele zastrzeżeń i uwag. To, co zobaczyłam na korytarzach, w kuchniach i pokojach nie świadczyło na korzyść zamieszkujących hotel osób. Brudne korytarze, zalane mlekiem, zasypane papierami, nieład w kuchniach, sterty dawno niemytych sztućców, garnków, talerzy, zalane gotowanymi potrawami kuchenki. Powołany w ubiegłym roku Samorząd Mieszkańców szczególnie powinien interesować się tym, jakie warunki bytowania stwarzają sobie samym ludzi, dla których hotel ma być na jakiś

czas domem. A o tym rzadko się pamięta. Brud, czy wręcz niechlujstwo w pewności nie uczynią życia w hotelu łatwiejszym.

Piętną się trudności, kłopoty, nie naprawione ustętki. Wiesław Matlak, przedstawiciel Samorządu Mieszkańców opowiedział mi o wszystkich bolączkach osób zamieszkujących zakładowy hotel. Jest ich bardzo dużo, toteż nie sposób wymienić wszystkich. Wręcz problemem stało się dla mieszkańców hotelu korzystanie z łazienek. Jak obliczył jeden z członków Samorządu Mieszkańców w tej chwili na 150 osób przypada jeden trzykablowy prysznic. Wytworzyła się sytuacja paradoksalna... Aby zapalić, czy zgasić światło w trzyosobowych pokojach, trzeba pójść do przedpokojów, ponieważ tam właśnie zainstalowano kontakty. Czy znajdzie się teraz wykonawca tego wspólnego dzieła?

Już od dawna mieszkańcy hotelu oczekują na otwarcie bufetu, w którym mogliby zapatrzywać się w podstawowe artykuły spożywcze. W pomieszczeniach przeznaczonych do tego celu zainstalowano już specjalną ladę chłodniczą, odpowiednie urządzenia. Wkrótce brygada OWI zainstaluje w pomieszczeniach bufetu dwa wentylatory wyciągowe. Niestety, rozmowy z przedstawicielami kieleckiego oddziału WSS ciągle trwają, sprawa zorganizowania bufetu nie jest załatwiona. Mieszkańcy hotelu, by nabyć podstawowe artykuły żywnościowe muszą chodzić do odległego sklepu spożywczego, a gdy jest on nieczynny, pozostaje im jedno — jechać autobusem do miasta. Sprawa zakupów jest szczególnie uciążliwa dla matek z małymi dziećmi, które bez względu na pogodę wyruszają z dziećmi w wózkach do odległego sklepu, a przecież mogłyby kupić wszystko to, co jest niezbędne na miejscu, w bufecie hotelu.

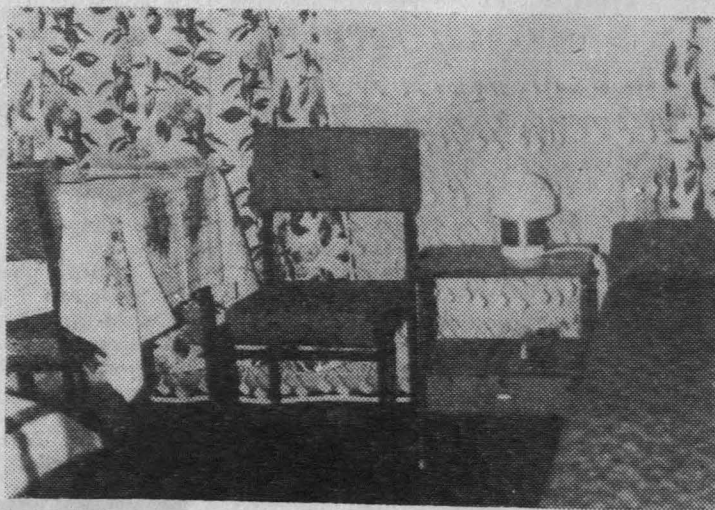
Następna, również ważna sprawa, to zorganizowanie pokoju małego dziecka. Przeciągają się prace przy zaadaptowaniu świetlicy na to pomieszczenie. Prawie 40 dzieci nie ma miejsca zabaw w hotelu, toteż okupują one korytarze, kuchnie, hol. Gwar dziecięcych zabaw dochodzący z korytarza praktycznie uniemożliwia wypoczynek mieszkańcom hotelu. Ale i oni pozbawieni są do tej pory sali klubowej, w której mogliby odbywać spotkania.

poczytać prasę, porozmawiać ze znajomymi. Nie mogą także konstać w ciemni, choć zakupiony jest już od dawna sprzęt fotograficzny. Nie doprowadzenie do pomieszczenia wody nie pozwala na korzystanie z ciemni. Nie mogą także wykonywać drobnych napraw, gdyż nie mają odpowiedniego do tego celu pomieszczenia. Zagospodarowanie piwnic z pewnością uczyniłoby życie w hotelu łatwiejszym. Pokoje przestałyby być spiżarniami i magazynami.

Są i inne sprawy nie mniej istotne dla mieszkańców hotelu. A więc kiepskie ogrzewanie pomieszczeń (czasami temperatura waha się w granicach 11—15 stopni C), brak oświetlenia, choćby najskromniejszego, przed budynkiem, nie ma ciepłej wody, brak łączności telefonicznej między piętrami. W fatalnym stanie są bramki drzwiowe i okienne, a progki, które wykonał OWI można przenosić.

Sprawy, o których powyżej, są ciągłym utrapieniem kierownictwa hotelu i mieszkańców w budynku osób. Wiele z nich stara się załatwić trzynastoosobowy Samorząd Mieszkańców. Jednakże członkowie samorządu często są pozbawieni opieki i pomocy ze strony zakładu, a sami niewiele mogą zdziałać. Wiele spraw o problemach hotelu przedstawiono dyrekcji naszego przedsiębiorstwa, jednak nie wszystkie rozpatrzone. A są to rzeczy istotne i wymagające szybkiego, skutecznego działania. Ludzie mieszkający w hotelu muszą żyć w godziwych warunkach i o tym w pełni pamiętać ci wszyscy, którzy odpowiedzialni są za prawidłowe funkcjonowanie budynku. Najwyższy już czas by odpowiednio służby zabrały się do pracy i jak najszybciej naprawiły sytuację w naszym hotelu.

Dorota Wolska



Wyniki współzawodniczenia „Kultura i estetyka miejsca pracy”

Zakładowa komisja konkursu „Kultura i estetyka miejsca pracy” oceniła wydziały produkcyjne, utrzymania ruchu i obrotu towarowego za czwarty kwartał ubiegłego roku.

Pierwsze miejsce zajął Wydział Tareb Handlowych — 78 punktów, wyprzedzając kolejno — Dział Energetyczny, który zdobył 77 punktów, wydział TM — 69,5 pkt, Wydział Papierów Bezkalkowych — 69 punktów, Oddział Wykonawstwa Inwestycji — 65,5 pkt, Wydział Tektury Falistej — 58 punktów, Wydział Opakowań Jednostkowych — 55 punktów. Ósme miejsce z punktacją 44,5 zajął Wydział Transportu Kolejowego.

Oceny dokonano na podstawie wszystkich kontroli jakie przeprowadzono w miesiącach ostatniego kwartału 1980 roku. Podczas punktowania brano pod uwagę przede wszystkim częstotliwość wypadków i wyniki osiągane w zakresie podnoszenia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Duży wpływ na ocenę miały wszelkie innowacje i wprowadzone rozwiązania racjonalizatorskie zmierzające do poprawy istniejących warunków pracy. I tak na przykład Wydział TM uzyskał dodatkowe punkty (7) za wprowadzenie urządzenia do hydraulicznego zwalniania kła konika szlifierki przed przypadkowym włączeniem, a 5 punktów zdobył Dział Energetyczny za urządzenie, które przyczyni się do usprawnienia soalania wilgot-

Tak naszym zdaniem powinien wyglądać pokój hotelowy. Przynajmniej tak. Kiedy wobec tego doczekają się takiego umebłowania i porządku pracownicy KZWP zamieszkujący nasz zakładowy hotel? Wszystkie meble wklejone na zdjęciu pochodzą z hotelu zakładowego, tyle, że z różnych pokoi...

nego węgla. Pierwomienionych innowacje nie przyczyni się do bezpieczeństwa pracowników natomiast w dużym stopniu czyni ją łatwiejszą.

Prowadzona była punktacja według składowej kultury miejsc pracy, a w szczególności ład i porządek, rzędi i maszyn, estetyki miejsc pracy, estetyki wydziałów, pomieszczeń i urządzeń i higienicznych. Oceniano także jakim znajdują się przejścia, place składowe zagospodarowane przy przylegających do nich wydziałów. Prowadzono przy dokonywaniu oceny tym oddziałom naszego zakładu dbają o sąsiedztwo tereny, o utrzymanie na przejściach. Najwięcej punktów w tym otrzymanym Gospodarskim Wydziale i Wydziale Handlowych.

Ponadto punkty za stan odzieży robotniczej otrzymały wszystkie wydziały naszego przedsiębiorstwa. Oceniano także jakość popularyzacji matyki behaworskiej.

Należy stwierdzić, że wiele zastrzeżeń by członków komisji, gdzie sanitaro-higieniczne poza P-3 i stwem Samochodowym z wydziałów i oddziałów, o czym chwalił się przy małym kto-jemnicę właściwego, nia z ubikacji i łazienek, znacznie przyczyni się do zauważenia dbałości pracowników KZWP.

Najwięcej jednak uzyskały wydziały produkcyjne, w tym kwartału. Do takich liczy Wydział Tareb, Wydział Transportu, Gospodarski, Oddział Inwestycji. W tym otrzymane punkty. Najgorzej prowadzonej ocenę otrzymał Dział Energetyczny i Zbyt, który nie został oceniany wydziałów okazał się najgorszym i z najmniejszą punktacją — 36.

Już wkrótce kończą prace nad konkursem „Kultura i estetyka miejsca pracy”. Nie wszystkie wydziały naszego przedsiębiorstwa otrzymały punkty, które otrzymały i porządek w miejscach roboczych.

...pełna świadomość?

i wpły-
mówiąc
to pe-
ciowania i
rozpatry-
któw wi-
serwować
pracę i
jak zesta-
wnymi war-
wnieź ba-
w pracy,
ia z wy-
onych o-
ym także
się ogólny
Jakie więc
synonim
wynika z
rych na-
zapytani
takie war-
ść, dobre
nymi, zac-
czne, do-
wość, do-
e pracy.
piają bra-
tstwo, nie-
anie obo-
wielu na-
w uznaje
cy, ale jak
nie zaw-
artość na
ze robot-
należy do-
mimo to
ją pracę.
ieje, że je-
tutej pracę
wykonuje
żadnych
swoją po-
o wysiłku,
ca trzyma
a drugi
osunek do
obota jest
o sprawą
nym efek-
jest czymś
zajującym.
zy robot-
przy takim
do pracy
wiste, na-
pracy dru-
nienormal-
o pracy.
nad tym,
otnika jest
a albo zła,
uwagę wa-
wykony-
one wpływ
ka do wy-
Tam gdzie
obrze, gdzie
ie zaopa-
dzia i po-
ty, gdzie
ład, a or-
st sprawna
potyka się
ze swojej

mi. Nietrudno przewidzieć, w którym przedsiębiorstwie działalność ta przyniesie lepsze efekty.
Kolejną sprawą, która zdecydowanie przeważała w wypowiedziach naszych pracowników, a która ich zdaniem ma decydujący wpływ na jakość pracy, szczególnie w ostatnich latach, jest dotkliwy brak narzędzi i odpowiednich urządzeń. Największe niezadowolenie wywołuje zły stan maszyn i brak części zamiennych. „Pracujemy na starych maszynach”, „brak jest części zamiennych, często musimy sobie sami dorabiać potrzebne przyrządy”. Nie pomagają prośby i złożenia, wydający narzędzia rozkładają ręce: „nie ma”. Pracę trzeba jednak wykonać. Więc robi się. A że rezultaty nie zawsze są najlepsze to trudno...
Gdy więc w jakimś środowisku pracy występują ujemne zjawiska, o jakich tu była mowa (wiele przykładów dotyczyło również naszego zakładu), to chociażby się znać niezawodny sposób na zaradzenie ziu. Jedni uważają, że takim skutecznym sposobem jest zwiększenie bodźców materialnych, inni, że zastosowanie sankcji dyscyplinarnych czy oddziaływanie na świadomość pracowników. Wydaje się, że środki te nie mogą wystarczyć, jeżeli źródłem ujemnych zjawisk są przede wszystkim techniczne i organizacyjne trudności w pracy. Usuwanie tych trudności może najbardziej skutecznie przyczynić się do polepszenia stosunków społecznych w przedsiębiorstwie, do zwiększenia efektywności pracy oraz do podniesienia rangi samej pracy.

Alicja Mikołajczyk

Zmiana zasad udzielania kredytów

Z dniem 29 października 1980 roku na mocy zarządzenia ministra finansów dotychczasowe zasady udzielania kredytów dla młodych małżeństw uległy zmianom w następujących najważniejszych punktach.

- 1) Według nowych przepisów finansowych „młodym małżeństwem jest takie małżeństwo, w którym jeden z małżonków nie przekroczył 30, a drugi 40 lat życia i od daty zawarcia małżeństwa upłynęło nie więcej niż 5 lat albo jeden z małżonków nie przekroczył 35, a drugi 40 lat życia i od daty otrzymania pierwszego samodzielnego mieszkania upłynęło nie więcej niż 5 lat.
- 2) Prawo do otrzymania kredytu mają także osoby nie pozostające w związku małżeńskim, które wychowują dzieci (własne, przysposobione lub przyjęte na wychowanie w rodzinie zastępczej) i nie przekroczyły 30 lat życia albo nie przekroczyły 35 lat życia, jeżeli od daty otrzymania pierwszego samodzielnego mieszkania nie upłynęło więcej niż 5 lat.
- 3) Zmieniono wysokość kredytu, który obecnie może być udzielany w wysokości 10-miesięcznego wynagrodzenia (lub renty) jednego albo dwojga małżonków bądź osoby wychowującej dzieci — jednak w kwocie nie wyższej niż 70 tysięcy złotych i nie niższej niż 15 tysięcy złotych.
- 4) Przedłużono realizację kredytu z 6 do 9 miesięcy.
- 5) Przedłużono spłatę kredytu z 4 do 5 lat.

(td)

Porady dla rodziców

Zabawa z dzieckiem trzyletnim

W pracy z dziećmi trzyletnimi należy przede wszystkim liczyć się z dużą wrażliwością ich układu nerwowego oraz słabą odpornością na infekcje. Spokojna, pogodna atmosfera jest więc szczególnie potrzebna. Konieczne też jest, aby dziecko jak najdłużej przebywało na powietrzu o każdej porze roku.

Dzieci trzyletnie łatwo ulegają zmęczeniu, lecz szybko regenerują swe siły. Na krótko tylko potrafią skupić uwagę na jednym przedmiocie. Dlatego też krótkotrwały wysiłek należy przeplatać częstym odpoczynkiem, umożliwiającym zmianę pozycji i zaspokajającym potrzebę ruchu.

Ważne zadanie stanowi przystosowanie dzieci do nowego środowiska. Są one jeszcze tak egocentryczne, że ułatwia im to orientację w otoczeniu. Brak umiejętności samoobsługowych powoduje uzależnienie od pomocy dorosłych.

Małe dzieci łatwo tracą poczucie bezpieczeństwa, które jest niezbędnym warunkiem równowagi psychicznej i należy czujnie je obserwować, aby wiedzieć, kiedy potrzebna jest ingerencja, kogo należy ośmielić, pocieszyć lub zachęcić do zabawy.

Pozostawiając dziecku możliwość dużo swobody, trzeba ją jednak ograniczać wymogami racjonalnego trybu życia i koniecznością przestrzegania norm współżycia społecznego. Atmosfera spokoju warunkuje ład i porządek w otoczeniu dziecka, do czego niezbędne jest pewne zdyscyplinowanie dziecka, zgodne z jego możliwościami rozwojowymi. Aby to osiągnąć konieczne jest ustalanie najważniejszych zasad i zwyczajów obowiązujących w zabawie, we wzajemnym współżyciu, jak również krótkie objaśnienia połączone z pokazami.

Pracę w tym zakresie ułatwia naturalna skłonność małego dziecka do naśladowania, podatność na sugestię słowa. Trzylatek chętnie podporządkuje się swemu opiekunowi, stawiającemu wymagania w sposób łagodny, choć stanowczy, bez zdenerwowania, które udzielałoby się dziecku i wyzwałoby chęć przekory. Kontakty małych dzieci z otoczeniem ułatwia im mało jeszcze komunikatywna i przeważnie sytuacyjna mowa. Myślenie wchodzi dopiero w fazę konkretno-wyobraźniową.

Małe dzieci chętnie bawią się samodzielnie lub w dwójkę. Nie potrafią jeszcze bawić się razem, chociaż na ogół chętnie przebywają obok siebie. Próby współdziałania w zabawie mają charakter czysto zewnętrzny (np. sypanie piasku do tego samego wiaderka, zabawa w naśladowanie jadących samochodów).

Zabawki dla trzylatków — powinny to być komplety drobnych zabawek (np. garnków, mebelków), które można przenosić w różne miejsca, aby dać dzieciom możliwość chwilowego odosobnienia. Poza zabawkami należy im też udostępnić materiał i przybory do rysowania, malowania itp.

Zofia Bysiek

...zabawa „głuchy telefon”

tefony
wne. Nie
połączenie
niona jest
na komuni-
zakładowa.
aparatów
niewiele się
roku za-
umowę na
ali telefo-
dzkim U-
nikacji. Na
pracownicy
wiązani są
naprawy
telefonicz-
o WOT nie
powiedniami
ymi, toteż
rwacji na-
niczna zła
czy chyba
d potrzebą
wy z Wo-
m Teleko-
si pracow-
E oddziała-
dzają sobie

radę z konserwacją zakładowych telefonów? Chyba zrobimy to nie gorzej od tych, którzy delegują do nas WUT.
Duży udział w fatalnym funkcjonowaniu centrali, a właściwie jego braku, ma sprawa kabli telefonicznych. Ułożone w specjalnych kanałach są stale pod wodą. Taką jest bowiem struktura terenu, na którym powstało nasze przedsiębiorstwo. Jak poinformował mnie kierownik Działu Energetycznego, Tadeusz Sychała, ostatnio udało się zakupić pewną ilość kabli. Już na wiosnę przewidziano pracę przy wymianie starych, zamokniętych w studzienkach kabli na nowe. Powinno to w dużym stopniu polepszyć funkcjonowanie centrali telefonicznej w naszym zakładzie. Być może skończy się wreszcie nieustająca zabawa w „głuchy telefon”.

(td)

KRZYŻÓWKA

Poziomo: 1) pokaz, występ, 6) rejestr, spis, 9) śnieg plus silny wiatr, 10) puls, 11) imię męskie, 12) stojąca zasłona, 15) styczeń, 18) obfite plony, 21) sznur z pętlą, 23) buraki z chrzanem, 24) okręt wiosłowo-żaglowy, 25) posłannictwo, 26) atrybut dyrygenta, 27) rozważania przed powzięciem decyzji, 28) diabeł, bies, 31) nazwa obozu J. Piłsudskiego, który dokonał przewrotu w maju 1926 roku, 34) osoba ucząca się samodzielnie i zdająca egzaminy przy jakiejś szkole, 38) tworzywo sztuczne w przemyśle meblarskim, 39) brzeg kapelusza, 40) do robienia otworów, 42) szton, 43) wyrocznia delicka.

Pionowo: 1) kijek, 2) duży wąż dusiciel, 3) niewielkie, prymitywne pomieszczenie gospodarskie, 4) dawna, polska jednostka objętości, 5) osoba impulsywna, 6) materiał budowlany, 7) osłona żarówka, 8) źródło wody, 13) jednomyślny wybór (bez głosowania), 14) gburowata kobieta, 16) proces upowszechniania wykształcenia i kultury w społeczeństwie, 17) gruby materiał z masy papierniczej, 19) wybór między dwiema przykrymi możliwościami, 20) najeżdźca, 22) przeciwieństwo powodzi, 29) zadymka, zawieja, 30) imię żeńskie, 31) warta, 32) dziewięcioosobowy zespół muzyczny, 33) komiks, 35) oddziela kondygnacje budynku, 36) wynik, rezultat, 37) miano „PAS”

1	2	3	4	5	6	7	8
		15		50		25	
		9	46	31	40		4
10		30		20	11	44	33
38	9	12	13		14		28
15	16	17		1	18	19	20
			21	22	12	15	
23	10				24		51
32			25	19	2	41	51
			27				47
26				24	27		
17	43			30		39	53
			28	29	37		
31	32	33		34	35	36	37
		23			42		
29	35	38		6	52		7
39						40	
		8				21	36
		41		45	14	48	26
42		22			43		5
3		49		41			

Jak poprawiamy warunki socjalne?

Kara za... inicjatywę

Problemem, którym zajmowała się już wielokrotnie nasza gazeta, a który znalazł potwierdzenie także w postulatach, w protokołach i harmonogramach bhp jest zorganizowanie zgodnych z wymogami pomieszczeń socjalnych dla pracowników Gospodarstwa Samochodowego. Sprawa ta do dnia dzisiejszego nie doczekała się pełnej realizacji. Tymczasem z taką inicjatywą wystąpili pracownicy tej komórki już trzy lata temu...

Pierwszy dokument jaki został napisany w tej sprawie nosi datę 12 czerwca 1978 roku i mówi o „konieczności przydziału dwóch pomieszczeń przylegających do zaplecza technicznego Wydziału Transportu Samochodowego, a obecnie należących do Wydziału Administracji i ZOS. Pomieszczenie to po małej adaptacji służyć będzie na potrzeby socjalne pracowników zaplecza technicznego i kierowców na pokój noclegowy”. Pismo to zawiera także deklarację pracowników HS, „że większość prac adaptacyjnych wykonamy w czynnie społecznym”. Odpowiedzi na pismo nie było.

W 1979 roku powstaje nowy dokument, tym razem kierowany do Działu Ochrony i Zabezpieczenia Zakładu z „prośbą o opuszczenie zajmowanego pomieszczenia budynku zaplecza HS celem jego adaptacji” dla potrzeb samochodówki. Podstawą dokumentu jest już decyzja dyrektora o przekształceniu pomieszczeń ZOS na sanitariaty, umywalnie, szatnię i jadalnię dla pracowników HS. Dokument kończy i tym razem deklaracja wykonania tych prac w czynnie społecznym.

Kolejnym etapem w tej batalii jest ukazanie się artykułu w „Głosie Papiernika”. W dalszym jednak ciągu brak formalnej decyzji dyrekcji

przedsiębiorstwa o przydziale tych pomieszczeń. Ale za to mamy już rok 1980. Pojawiają się nowe pisma, nowe prośby. Październik i listopad — „prosimy o wykonanie dokumentacji zaplecza socjalnego zajmowanego przez administrację i ZOS”, „informujemy, że pozytywne rozwiązanie problemu zaplecza socjalnego stało się potrzebą natychmiastową...” i tak dalej i dalej... Podobnej treści pismo ukazało się także w grudniu.

Problem ten, oczywiście nie zamykał się tylko w tego rodzaju „korespondencji”. Jak już wspominałam znalazł się on również w harmonogramie prac do realizacji wynikłych z przeglądu bhp „Wiosna-80”. Otrzymałam tam kolejny numer 78 i do tej pory nie doczekałam się wykonania. Jedynym zwiastunem tego, że coś się w tym zakresie robi jest wniosek o ukaranie kierownika Gospodarstwa Samochodowego za niewykonanie owego 78 punktu.

Wynika z tego, że doszliśmy do klasycznego błędnego koła. Inicjatywa pracowników samochodówki obróciła się przeciwko ich kierownikowi. I znów kolejne pismo tym razem kierownika HS o anulowanie mu kary...

Cała sprawa byłaby może i dowcipna gdyby nie to, że dotyczy ona naprawdę poważnego problemu. Bowiem pracownicy Gospodarstwa Samochodowego w dalszym ciągu nie mają szatni, umywalni i pokoju śniadań. Jak więc w takich warunkach można sobie wyobrazić prace kilkudziesięciu ludzi?

A tak wiele ostatnio w prasie mówi się o warunkach socjalnych ludzi pracy. Podkreśla się jak wielki wpływ mają one na dobrą pracę, na samopoczucie pracowników...

(ma)

Sami nie wiemy co posiadamy

Kalendarze na rok 1981 zakupiono z odpowiednim wyprzedzeniem, tak by każdy mógł je otrzymać jeszcze przed rozpoczęciem nowego roku. Kupowano je dwukrotnie — łącznie na sumę blisko 20 tysięcy złotych. Kalendarze wyprodukowała Krajowa Agencja Wydawnicza, co gwarantuje z jednej strony wysoką estetykę kalendarzy, a z drugiej także cenę. Kalendarze te bowiem kosztują w granicach od 120 do 150 złotych. Aby nie było już żadnych nieporozumień — są to kalendarze ściennie, mało funkcjonalne.

Czy w wydatkach przewidzianych na zakup przedmiotów zapewniających sprawne

funkcjonowanie administracji zakładu 20 tysięcy złotych mało czy dużo, trudno akurat mnie powiedzieć. Jedno jest pewne, że za te pieniądze można było kupić coś innego, potrzebniejszego (choćby notesy, których od dawna brakuje) jak także to, że tego typu kalendarze służą jedynie za ozdobę pokoi nie odznaczając się zbytnią funkcjonalnością, co łatwo stwierdzić gdyż oznaczone są na nich wszędzie tylko wolne soboty (najczęściej w kółeczku wykonanym czerwonym flamastrem).

Nie uważam, że wygląd pomieszczeń, w których pracujemy, to zagadnienie całkiem obojętne pracownikom. Bardziej dobrze, że tak właśnie jest, szkoda natomiast, że aż takim kosztem.

Nieustannym powodzeniem od wielu już lat cieszy się kalendarz drukowany w naszym zakładzie. Tak też jest w roku bieżącym. Nie ustępuje on w niczym kalendarzom „kawoskim”, a nawet ma tę przewagę, że prezentuje „widoczki” z naszego regionu. Gdyby te kalendarze zawisły na ścianach w biurze, stałyby się z pewnością czymś w rodzaju reklamy naszych wyrobów. Byłoby więc taniej i z pożytkiem dla zakładu.

Okazuje się, że wszyscy chcą naszych kalendarzy, nie chcemy tylko my — pracownicy (tak prywatnie to chcemy, nie chcemy tylko w miejscu pracy).

I jeszcze jedna, wydaje się istotna, sprawa. Kalendarze drukowane w naszym zakładzie rozchodzą się szybko, ale nie wszystkie. Część jest zawsze zostawiana jako skromne upominki dla ludzi odwiedzających zakład. Takie są założenia. W praktyce leżą one zapomniane do maja czy lipca, po czym stają się oczywiście tylko makulaturą. Czy nie lepiej po prostu rozdać je ludziom, pracownikom zakładu?

W tej chwili za późno jest na odkrycie całej sprawy. Warto jednak te uwagi wykorzystać pod koniec bieżącego roku i zaoszczędzić te kilka tysięcy złotych.

Czesław Chałat

Przed wystawą SEWDRUK 82

Przygotowania do tego typu wystawy, która odbyła się w 1979 roku, rozpoczęto z dwuletnim wyprzedzeniem. Podobnie jest i teraz, kiedy trwają już przygotowania do wystawy SEWDRUK 82. Na poprzednią wystawę przedsiębiorstwo nasze zaproponowało aż 14 projektów racjonalizatorskich. Obecnie komórka racjonalizacji działająca w KZWP przygotowuje najciekawsze propozycje zakładowych racjonalizatorów, które mają szansę akceptacji i prezentacji na Międzynarodowej Giełdzie Projektów Racjonalizatorskich Poligrafii SEWDRUK 82.

Propozycje naszego zakładu są następujące: projekt zatytułowany „Nóż do obcinania uszkodzonych obrzeży zwojów surowca papierniczego”, „Oprzyrządowanie służące do wykonywania perforacji liniowej arkuszy na płytowym urządzeniu wycinającym”, „Zastosowanie rury mosiężnej jako materiału wyjściowego na duktory wodne — cylindry do maszyn offsetowych”, „Urządzenie testujące układ WEKO”, „Indukcyjny czujnik kąta do maszyny offsetowej typu Champion”, „Zmiana konstrukcji przesuwu ogranicznika wpływu polietylenu przy ekstruderze”, „Pasek antystatyczny do napędu wrzeciona pamięci dyskowej MERA 9425” oraz „Wypychacz uniwersalny do prasy wycinającej typu BOBST”.

Takie są propozycje. Czy zainteresują one organizatorów Giełdy Pomysłów Racjonalizatorskich Przemysłu Poligraficznego — zobaczymy. Na wyniki wstępnych eliminacji projektów zgłaszanych na giełdę trzeba jednak jeszcze trochę poczekać. Gdy wyniki będą znane oczywiście zapoznamy z nimi czytelników.



MILCZENIE JEST WIELKĄ SZTUKĄ KONWERSACJI

To retoryczne pytanie w tytule wymaga mimo wszystko wyjaśnienia. Bo niestety tak się składa, że mimo ogólnego zapotrzebowania na towary, usługi i wszelką działalność najwyższej jakości ciągle mamy do czynienia z bublami, fuszerkami i miernotą. I co w tym wszystkim najdziwniejsze bardzo rzadko znajduje się odpowiedzialnych za to. Regułą jest, że winien jest kto inny: a to surowiec był zły, mechanicy nie naprawili maszyny itp. itd. Przykłady można mnożyć w nieskończoność, a w każdym z nich znajdzie się stosowne usprawiedliwienie. Za złe pieczywo piekarz obciąża odpowiedzialności młynarza, młynarz rolnika, rolnik zaś ziemię i pogodę. Taka jest zasada.

Dział Kontroli Jakości funkcjonujący w KZWP, jak sama nazwa wskazuje zajmuje się kontrolą i nie można obarczać go „grzechami” całego zakładu. Za jakość odpowiedzialny jest każdy członek załogi, każdy ma w niej swój udział, mniejszy lub większy. Być może nie brzmi to zbyt przekonująco ale tak jest — jakość zależy od dobrej pracy na każdym stanowisku. Od wielu innych czynników także, z tym się trzeba zgo-

dzić, ale nie usprawiedliwiać one pracy nierzetelnej, odwalonej tylko.

Srednio, na jednej zmianie w zakładzie pracuje 3 kontrolerów jakości (ściślej mówiąc kontrolerek, bo pracują tam same kobiety). Dużo to czy mało? Chyba zbyt mało, jeśli uwzględnimy fakt, że bodźce ekonomiczne wcale

ka przez brygadzystów, mistrzów, kierowników. Gdy pracownikowi grozi kara, występują solidarnie w jego obronie by przypadkiem nie miał potrąconej premii. Prawie zawsze znaleźć można argumenty na jego obronę i w rezultacie kar jest mało lub są one nieodczuwalne. Ale nie chodzi o to by kar było więcej. Chodzi o to by każdy zdawał

Komu potrzebna jakość?

nie preferują dobrej roboty, a z drugiej strony — niestety taka jest prawda — gdy nie jest dumą załogi dobrze wykonana praca, to efekt jest taki jaki jest.

Kontroli Jakości znane są już miejsca gdzie prawdopodobieństwo powstania braków jest większe. Ułatwia to pracę bo pozwala koncentrować się na tych „słabych punktach”. Dlaczego takie miejsca ciągle istnieją? Jedną z przyczyn jest zapewne źle pojęta troska o dobro pracowni-

sobie sprawę z tego, że produkować trzeba coraz lepiej. A w tej materii panuje u nas błogie samozadowolenie. Nie ma nikogo kto powiedziałby, że źle pracujemy. Każdemu wydaje się, że na miarę możliwości jest dobry. Dzięki temu w skali kraju mamy wyroby, które po kupnie zaraz trzeba naprawiać, lub w mniejszych przypadkach w ogóle wyrzucić do śmietnika.

Robotnik często nie rozumie (choćby powinien) jakie straty niesie gorsza jakościowo produkcja. Od nadzoru wyma-

gać trzeba dokładnego rozumienia wszystkich zależności. Z reguły zdaje sobie on sprawę, że trzeba pracować dobrze ale często sytuacja zmusza go do tego by robić jak najwięcej, jak najszybciej. Stojąc przed taką alternatywą wybiera się ilość, a nie jakość. Czasem udaje się pogodzić jedno z drugim, czasem nie.

W jednym półroczu ub. r. reklamowano wyroby zakładu za 1 mln. zł. W stosunku do wartości produkcji jest to ilość niewielka, a zważywszy pod uwagę, że straty były wielokrotnie mniejsze jest to bardzo mało. Z kolei nasz zakład reklamował surowca za ok. 30 mln. zł.

Propozycje te nie powinny jednak uspokajać. Bo mówią one tylko o produkcji złej. A ona powinna być nie tylko dobra ale bardzo dobra.

W Dziale Kontroli Jakości rodzą się nowe propozycje, których celem jest osiągnięcie jak najlepszej produkcji. Kierownicza Działu — Elżbieta Jańczak sądzi, że ich realizacja może zaowocować już w ciągu kilku miesięcy. Do zrobienia jest jednak bardzo dużo i to nie tylko ze strony Działu Kontroli Jakości.

(SN)

Zainteresowania naszych pracowników

Prezentujemy wiersze Marcina Gajka

W świątecznym numerze naszej gazety, zaprezentowaliśmy sylwetkę Marcina Gajka, pracownika Zakładowego Klubu Kultury „Rulon”. W artykule tym poinformowaliśmy czytelników, że Marcin Gajek drukował już swoje wiersze w różnych czasopis-

mach i obecnie oczekuje ukazania się pierwszego tomiku wierszy.

Tak się jakoś złożyło, że do tej pory nie mieliśmy okazji zaprezentować wierszy Marcina Gajka, w naszej zakładowej gazecie. Naprawiamy o-

becnie ten błąd, prezentując poniżej dwa utwory tego autora. Nadmienić też wypada, że jest to debiut poetycki tego autora w naszej gazecie, ale nie debiut w ogóle. Marcin Gajek jest bowiem stałym korespondentem „Głosu Papiernika”.

głuche gloria

moje myśli biegają
krętymi drogami

zatrzymałem się mając wizę
na te wydept(ywane)
mniej lub więcej trwałe
a kiedy przyszyły mgliste poranki
poczułem się herosem
a czasem człowieczkiem

biegają fałszywe słowa
pozostały agonalne plamy
wywieszonych białych sztandarów
śpiewając głuche gloria

roszady dnia

w ukrytej radości posunięcia
siłą zrzucanego gońca
obszarem dłoni zatrzymałem
pulsujący w skroniach czas
kreśląc na szachownicy życia
nowej partii wariant
a kiedy roszały czarnych i białych
pogmatwały mi obraz dnia
przyjąłem remis spraw



„I jak tu korzystać ze sprzętu sportowego?” — pytają pracownicy z TE

Przed wolną sobotą 17 stycznia, zadzwonili do naszej redakcji pracownicy TE, narzekając, że nie mają możliwości korzystania ze sprzętu sportowego jaki znajduje się w posiadaniu zakładu i ma służyć całej załodze.

Okazało się, że w dniu tym magazynek ze sprzętem sportowym i turystycznym był nieczynny. Jego zamknięcie spowodowane było nieobecnością pracownika wydającego sprzęt. Podobno, powód ten często jest przekazywany pracownikom, którzy chcą ze sprzętu korzystać.

Nie można więc dziwić się zdenerwowaniu pracowników TE i zapewne innym też, gdyż warunki są doskonałe, ładny śnieg i temperatura odpowiednia. Do tego wolna sobota. Każdy chciałby chociaż co jakiś czas skorzystać z zakładowych nart, obuwia narciarskiego itp.

Należy więc zorganizować tak wydawanie pracownikom sprzętu sportowego, by właśnie w dniach poprzedzających dni

wolne od pracy, magazynek był czynny przez kilka godzin. Jakież bowiem jest sens przetrzymywania drogiego sprzętu w magazynie gdy upominają się o niego ludzie? Tym bardziej, że w tym roku załoga pozbawiona została także dostępu do hali gimnastycznej i praktycznie nie ma warunków na ćwiczenia ruchowe, pogranie w siatkówkę czy kometkę.

Zapraszamy do teatru na...

...sztukę Aleksandra Fredry „Nowy Don Kiszot”. Jest to krotkoczwila wystawiona w trzech aktach wierszem ze śpiewami. Krotkoczwila ta jest przeróbką młodzieżowej jednoaktówki zatytułowanej „Intryga na przedzie”, napisana przez Fredrę w krótkim czasie, w roku 1822, dla teatru warszawskiego. Nie została w nim wystawiona gdyż ówczesna cenzura nie zezwoliła na to. Z tego powodu Fredro zdecydował się powierzyć wystawienie teatrowi lwowskiemu. Prapremiera odbyła się 26 marca 1824 roku.

W okresie międzywojennym sięgnęła po krotkoczwilę Fredry Reduta, gdzie wystawiono ją w reżyserii Leona Schillera. Po drugiej wojnie światowej „Don Kiszot” rzadko gościł na scenach. Tym więc goręcej zapraszamy państwa do obejrzenia tej doskonalej, a tak rzadko wystawianej sztuki. Jest to bowiem wymieniona teatralna zabawa...

Sztukę reżyserował niedawno zmarły Jacek Zbrożek, scenografię przygotował Józef Napiórkowski, a w krotkoczwili występują: Anna Skaros, Janina Utrata, Jan Parandyk i inni. W spektaklu wykorzystano muzykę z Festiwalu Kapel Ludowych w Busku.

(ma)

Na balu choinkowym dla najmłodszych

W bieżącym roku bal dla najmłodszych — tradycyjna zabawa choinkowa — dla dzieci naszych pracowników, odbył się w dwóch etapach. Powodem takiego podziału była duża liczba dzieci, bo aż 400 ich uczestniczyło w balu

choinkowym, oraz zbyt małe pomieszczenia zakładowego klubu, aby taką ilość maluchów pomieścić jednocześnie. Tak więc 17 stycznia bawiły się dzieci pracowników podstawowych wydziałów produkcyjnych, a 18 dzieci pracowników administracji i wydziałów pomocniczych.

Zabawy choinkowe były bardzo przyjemne, bo też przygotowano się do ich przeprowadzenia bardzo starannie. Dzieciom ogromnie podobały się filmy rysunkowe o przygodach Bolka i Lolka oraz wilka i zająca. Podobał się również występ kukiełek, tym bardziej, że mogły włączyć się do wspólnej zabawy pomagając bohaterowi przedstawienia w jego kłopotach. Po bajce „O małym lwiątku” dzieci przystąpiły do zabawy tanecznej. Należy przyznać, że i w tej dziedzinie dawały sobie znakomicie radę, tym bardziej, że do tańca przystąpił im prawdziwy zespół muzyczny. Najsympatyczniejszym momentem był taniec połączony ze śpiewem w takt melodii z popularnego dziecięcego serialu o pszczołce Maji.

Zmęczonym już trochę zabawą dzieciom znakomicie smakował podwieczorek złożony z ciastek, owoców i herbatki.

Pojawienie się Mikołaja z ogromnymi worami prezentów powitane zostało zrozumiałym entuzjazmem. Każde dziecko otrzymało świąteczną paczkę z maskotką i słodyczami, ale na konsumpcję nie było wiele czasu, bo każde chciało mieć zdjęcie pamiątkowe z Mikołajem i diabłem, który mu towarzyszył.

(ma)

Nowa placówka kulturalna

Powstała nowa placówka kulturalna, z której mogą korzystać niektórzy nasi pracownicy. Mowa tu o nowym klubie kultury (jeszcze nie zdecydowano się na nazwę klubu) mieszczącym się na osiedlu Bocianek. Jak wiadomo wielu pracowników zamieszkuje w tej dzielnicy miasta.

Oficjalne otwarcie klubu miało miejsce 9 grudnia ubiegłego roku. Od tej pory klub prowadzi regularną działalność. Czynny jest każdego dnia z wyjątkiem niedziel w godzinach od 10 do 20. Powołano już komisję koordynacji pracy klubu. W jej skład, z ramienia Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej, weszła pracownica naszego przedsiębiorstwa — Elżbieta Godzisz.

Obecnie w klubie kultury na Bocianku organizowane są koła zainteresowań. Przewiduje się, że już wkrótce rozpoczyna działalność takie koła jak: fotograficzne, teatralne, gier umysłowych. Do kół tych mogą zapisywać się dorośli oraz starsza młodzież. Dla dzieci przewiduje się utworzenie koła baletowego połączonego z ćwiczeniami rytmicznymi, a także kółka plastycznego, zespołu muzycznego.

Już w tej chwili klub zaprasza wszystkie dzieci na bajeczki, które wyświetlane są dla nich dwa razy w miesiącu. Natomiast 31 stycznia dla dzieci z tej dzielnicy miasta zorganizował zabawę choinkową pod hasłem: bal przebierańców królowej zimy.

Powstał więc nowy ośrodek krzewienia kultury, ośrodek

osiedlowy, w dzielnicy miasta w której zamieszkuje wielu pracowników KZWP. Zapraszamy w imieniu działaczy społecznych tego klubu do korzystania z niego i częstego odwiedzania. W długie zimowe jeszcze wieczory można tam w przyjemnych warunkach poczytać prasę, zagrać w brydża, czy uczestniczyć w imprezach przygotowywanych systematycznie przez kierownictwo klubu. (ch)



Z prasy krajowej

SPOSOBY

Pewna firma potrzebowała mieszkań i już je nawet zdobyła, ale nie miała fachowców. Mogła jednak wypożyczyć ciężkie maszyny, zwłaszcza sychacze. Rozesłała więc wywiadowców w poszukiwaniu firmy budowlanej która ma fachowców a potrzebuje sychaczy. Znaleziono ją w innym województwie i odpowiednimi kanałami „półpowiedziano” jej, gdzie można „załatwić” sychacze. Chodziło o to, aby nie występować w roli proszącego i uzyskać lepszą pozycję przetargową. Udało się, bo druga firma pierwsza zaczęła pertraktacje. Dzieło ku zadowoleniu obu partnerów doprowadzono do końca, wystawiono rachunki i rozliczono wzajemne usługi. (Gazeta Robotnicza). Tak to dyplomacja i polityka wkracza pomału pod strzechy przedsiębiorstw.

TRUDNE ŻYCIE MECHANIKÓW

Wiele nowych maszyn trzeba już naprawiać i remontować. Sytuację komplikuje fakt, że niemal cały park pochodzi z importu licencyjnego, natomiast import bieżącej części zamiennych ze względu na szczupłość środków jest niewielki. Dlatego wszystkie detale trzeba przerysować i weryfikować, a po zdobyciu materiałów — wykonać indywidualnie. Brak jest także części krajowych. Na przykład na specjalne zamówienie trzeba wykonywać gumowe pierścienie uszczelniające, co kilkunastokrotnie zwiększa koszt groszowych w zasadzie detali. („Stillon Gorzowski”). Ta informacja coś nam przypomina z własnego podwórka.

(opr. maw)