

22.VII.  
1944

BUDUJEMY POLSKĘ NASZYCH AMBICJI, DĄŻEŃ I MARZEŃ

22.VII.  
1975

# Głos ŚWIDNIKA

ORGAN  
SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK ŚWIDNIK

Nr 15 (407)

19 lipiec 1975 r.

Cena 50 gr.

## Ważna nie tylko ilość, ale i jakość

**N**AJWAŻNIEJSZYM WYDARZENIEM W UBIEGŁYM MIESIĄCU W ŻYCIU ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI PARTYPNEJ BYŁO PLENUM POŚWIĘCONE PROBLEMOM ZWIĄZANYM Z JAKOŚCIĄ WYROBÓW.

JEDNAK temat ten dotyczył nie tylko materialnej strony produkcji — uznano, że ważnym, a może w wielu przypadkach decydującym zagadnieniem jest jakość pracy i związanych z tym takich zjawisk jak dyscyplina, obowiązkowość, poczucie odpowiedzialności za to co się wykonuje na każdym odcinku w zakładzie. Wiele uwagi poświęcono też atmosferze pracy — uznano bezspornie, że tam gdzie panuje dobry klimat,

tam też i wyniki pracy są dobre, tam obserwuje się brak nerwowości, a to umożliwia przecież spokojne siedzenie przebiegu produkcji, oraz korygowanie błędów itp.

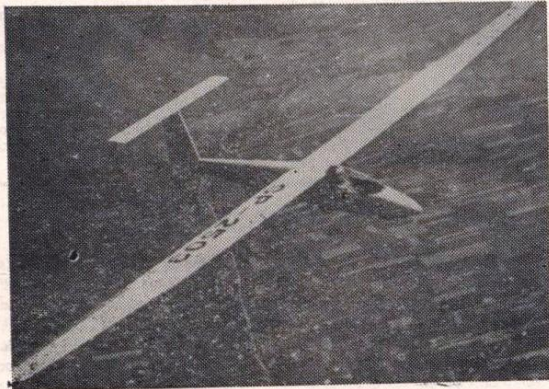
Podczas obrad Plenum chodziło więc o znalezienie odpowiedzi na pytanie — Jakże warunki i czynniki wpłynęły na wzrost strat w tytułu złej jakości — braków i reklamacji w roku ubiegłym. Cyfry bowiem wskazywały, że zacięło się gdzieś ja-

kieś ogniwo regulujące problem jakości wyrobów.

Wiadomym jest, że w dyrektywach partii wiele mówi się o potrzebie stałego dynamizowania produkcji, ale równie wiadomo, że bardzo mocno podkreśla się znaczenie produkcji, o wysoko jakościowych parametrach, na rynek krajowy i na eksport. Społeczeństwo żąda od producenta by to co nabywa było dobrej klasy.

(Dokończenie na str. 2)

## Szybowce na eksport



Załoga świdnickiej WSK uporała się z trudną produkcją szybowców. Coraz częściej białe ptaki krążą nad naszymi głowami.

## SKOLENIE PARTYPNE w ocenie Egzekutywy PZPR

Ubiegły rok szkolenia partyjnego objął 82 proc. członków partii i wszystkich kandydatów Zakładowej Organizacji Partijnej, ponadto uczestniczyło w nim 80 członków ZMS i 186 bezpartyjnych. Organizacja szkolenia partyjnego oparta głównie o założenia centralne, była w pewnym stopniu zmodyfikowana i przystosowana do konkretnych warunków zakładu. Wynikało to z potrzeb słuchaczy, z możliwości kadrowych jeśli idzie o wykładowców oraz z prowadzonych badań ankietowych. Jest faktem, że bardzo poważnie wzrosła skuteczność zajęć, słuchacze uczestniczyli w nich aktywnie, w szerszym stopniu korzystali z pomocy naukowych, lektur, czasopism itp. Stało się to możliwe dzięki zorganizowaniu gabinetu szkoleniowo-medycznego oraz wyposażeniu go w dużą ilość materiałów pomocniczych a zwłaszcza urządzeń audiowizualnych.

Ciekawą innowacją wprowad-

zoną do szkolenia generalnie jest system kształcenia kandydatów polegający na indywidualnej pracy i konsultacjach poszczególnych tematów. Egzekutywa podkreślała, że zdążyć do egzaminu zaliczając niektóre OOP, takie przede wszystkim jak nr 13, 16 i 17 niedostatecznie pracowali w tym zakresie z grupami kandydatów. Jest to ważny kierunek pracy w następnym roku szkoleniowym.

Dobrze przebiegał II rok szkolenia podstawowego, którym objętych było 40 towarzyszy. Zajęcia metodą seminaryjną prowadził wykładowca tow. J. Grygo, którego wyróżniono za bardzo staranne przygotowanie się do zajęć. Szczególnie umiejętnie korzystał z filmów dostosowanych do tematyki zajęć.

(Dokończenie na str. 3)

## Samochody — chłodnie

Jeszcze nie tak dawno uruchamiano w świdnickiej WSK produkcję szybowca „Pirat”, były także elektryczne wózki „Melex”, pompy olejowe, sprzęgła itd. Dzisiaj wśród ciekawostek produkcyjnych znalazły się samochody — chłodnie. Montowane na

(Dokończenie na str. 3)

## Nasza wizytówka



Nasze przedsiębiorstwo należy do ścisłej, światowej czołówki producentów śmigłowców wersji agrolotniczej.

## POŻYTECZNE SPOTKANIE — WAŻNE DLA MIASTA

W Świdniku w pierwszej połowie miesiąca lipca odbyło się spotkanie w którym uczestniczyli: sekretarz KW PZPR RYSZARD WÓJCIK, sekretarz ekonomiczny KW PZPR w Lublinie, przewodniczący WKPG oraz dyrektorz zjednoczeń odpowiedzialnych za rozwój różnych odcinków gospodarczych miast województwa. Było to spotkanie, podczas którego przedyskutowano cały szereg problemów związanych z dalszym rozwojem już ponad 25-tysięcznego miasta Świdnika — podczas którego podjęto bardzo ważne decyzje związane

z tym właśnie rozwojem w latach 1976-1980. Dotyczyły one bardzo żywotnych interesów mieszkańców Świdnika i załogi WSK. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt bardzo serdecznego stosunku władz województwa do omawianych podczas spotkania problemów miasta i zakładu oraz

szybkie podjęcie decyzji dotyczących ich rozwiązywania. W następnych numerach Głosu Świdnika będziemy do omawianej na spotkaniu problematyki powracać, informując czytelników o podjętych decyzjach i ich realizacji.

(St.)

## NASZ KOMENTARZ

### Przez lepszą jakość pracy — do lepszego życia

ZBLIŻA się do mety ostatni rok bieżącej pięcioletki — najbardziej dynamicznego okresu w rozwoju Polski Ludowej. Pięć lat naród realizuje strategię VI Zjazdu przynoszącą w rezultacie dostrzegalną poprawę życia ludzi, którzy dzięki wzrostowi zarobków, dzięki coraz lepszemu zaopatrzeniu

ryнку mogą sobie na wiele dobra pozwolić.

Często wędrujemy po kraju, przemierzając go w różnych kierunkach, spotykamy po drodze nowe zakłady, których przed pięcioma laty nie było — zakłady, które już swoim zewnętrznym wyglądem dają świadectwo nowoczesności.

(Dokończenie na str. 2)



Rokrocznie naszą WSK opuszczają dziesiątki tysięcy motocykli. Pojawiają się także nowe wzory, które znajdują zwolenników i nabywców.

Fot: Archiwum

## FASM wydaje owoce

Od ubiegłego roku zaistniała możliwość przeliczania inicjatyw w młodzieży zetemowskiej na konkretne złotówki. Skąd się to wzięło? Spowodował to FASM — Fundusz Akcji Socjalnej Młodzieży. Pojawili się przepisy gwarantujące młodzieży zdobycie funduszy na obozy, wczasy i wypoczynek zorganizowany. Zetemowskiej z WSK nie zaspalił gruszek w popiele. Od razu przystąpił do działania.

Pierwsza fasmowska umowa w naszej wytwórni została zrealizowana przez młodzież wydziału pomp i sprzętów. Opiewała na kwotę 15.000 zł. No cóż początki zawsze najtrudniejsze. Mijały miesiące. Przedsiębiorstwa zamiast zlecać prace firmom na zewnątrz, zaczęły podpisywać coraz więcej umów w ramach FASM-u.

Większość prac przyjmowanych do realizacji to prace podnoszące estetykę naszego zakładu — prace porządkowe. Ciekawym przypadkiem jest jedna z umów

(Dokończenie na str. 2)



## Ważna nie tylko ilość, ale i jakość

(Dokończenie ze str. 1)

niezawodne i nowoczesne. Obserwując się w kraju od kilku lat ogromny postęp w tym zakresie, wystarczy często spojrzeć na metkę i odkryć producenta, aby można było z pełnym zaufaniem kupić to co się pragnie lub co jest niezbędnie potrzebne. Staje się coraz większą prawdą, że zakład produkujący buble, wcześniej czy później będzie musiał rewidować poglądy na swój wyrób, ponieważ społeczeństwo nie zaakceptuje złego jakościowo wyrobu.

**W**YTŹRNIENIA Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku to zakład znany przede wszystkim z dwu podstawowych wyrobów — śmigłowców i motocykli. Jest sprawą oczywistą, że produkcja sprzętu lotniczego i motocyklowego stawia przed zespołami szczególnie trudne zadania — nie może być mowy o złej jakości, gdyż wchodzi tu w grę życie człowieka posługującego się tym sprzętem. Nie też dziwnego, że problem jakości stoi w rzędzie najważniejszych. Trzeba podkreślić, że wiele zrobiono i osiągnięto licząc się z wyniki. WSK dwukrotnie zdobyła I miejsce w ogólnopolskim konkursie Do-Bo, w rezultacie tego w ubiegłym roku przyznano zakładowi tytuł „Zakładu Dobrej Roboty”. Można by wobec tego sądzić, że problem nie istnieje. Plenum Komitetu Zakładowego ujawniło jednak szereg zjawisk, które muszą być bezwzględnie zwalczane. Plenum wiele uwagi poświęciło niesolidności kooperantów, ponieważ zawsze użytkownik winą obciąża ten zakład, który wypuszcza produkt finalny, stąd bardzo mocno podkreślano konieczność zagęszczenia filtru kontroli odbioru, aby do produkcji nie przedostawały się podzespoły złej jakości. Jednak największe zainteresowanie koncentrowano na tych zjawiskach, które dotyczą detali i podzespołów wykonywanych w WSK, zgodnie z zasadą, że porządku należy zrobić przede wszystkim na własnym podwórku, a jest jeszcze wiele do zrobienia mimo, że postęp jest poważny w porównaniu do lat sześćdziesiątych. Chodzi w tym przypadku o osiągnięcie takiego minimum podstawowych braków, które nie będzie rzutowało na ekonomiczne wyniki przedsiębiorstwa.

Jedno stwierdzono, że najczęściej poważniejsze braki i związane z tym straty powstają w wyniku lekkożytności, lekceważenia dyscypliny technologicznej, samowolnego dokonywania zmian w założeń dokumentacji parametrach itp.

Musi więc niepokoić fakt, że w całej wysokości strat z tytułu złej jakości w zakładzie 54 proc. to wyniki z winy pracowników, a w tym 65,6 proc. to braki powstające na skutek nieuwagi — po prostu na skutek niedbalstwa wykonywania pracy. Oczywiście są to dane za rok ubiegły — chociaż trzeba powiedzieć, że takie relacje utrzymują się każdego roku.

**W**ARTO podać choć kilka przykładów mówiących na czym te zjawiska polegają. Bardzo częstymi przypadkami jest samowolna zmiana parametrów przy obróbce mechanicznej. Pracownik liczy na przyspieszenie procesu w związku z czym uszkodzeniu ulega nie tylko detal, ale i maszyna. Często zdarza się nieprzestrzeganie parametrów w poszczególnych kapielach obróbki galwanicznej, w związku z czym zniszczeniu ulegają całe partie detali, niedopuszczalnych do dalszej produkcji. To również niejednokrotnie ujemnie wpływa na pracę taśmy montażu motocykla.

Dziwne są przypadki przepuszczenia do produkcji materiałów niewłaściwych lub złej jakości i to mimo, że odpowiedzialnymi za to są różne komórki kontroli, laboratoria itp. Rezultat? Konieczność zabrakowania czasami gotowego już wyrobu, co rzecz jasna bardzo podnosi skalę strat.

Bardzo ważnym obowiązkiem pracownika jest zgłoszenie pierwszej wykonywanej sztuki do kontroli. Można w ten sposób skorygować błąd, nie dopuszczając do zniszczenia całej serii i strat. Często jednak pracownicy o tym obowiązku zapominają i niestety występują na skutek tego poważne braki.

Nie mogą zdarzać się takie przypadki jak składowanie dwu szybów zwykłym lakierem meblowym, który przypadkowo dostał się do partii otrzymanego z wytłornik kleju.

Jak doszło do tego skoro materiał ten przechodził przez różne kontrole i próby laboratoryjne? Przez zwykłą lekkożytność i lekceważenie obowiązków, które mogły wiązać się z kosztami, które miały być dwukrotnie wyższe niż wartości dwu szybów. Dobrze, że są jednak pracownicy, którzy swoje obowiązki traktują poważnie i myślą przy robocie. A oto inne przykłady. Pracownik wykonujący widełki dolne nożem przez siebie skonstruowanymi, a nie specjalnym niszczącym 92 sztuk. Pracownik wydziału mechanicznego zmienia samowolnie kopiał w związku z czym uszkadza 300 bardzo ważnych i drogiech podzespołów, które trzeba było wyeliminować z montażu. Czyżby nie zdawał sobie sprawy czym to grozi, gdyby produkt z tak wadliwym podzespołem przepuszczono do eksploatacji. Szczególnie, że znowu ludzie myślący braki te ujawnili wcześniej. Czym wytłumaczyć fakt, że pracownik nie dodaje do kleju utwardzacza w związku z czym klej po prostu nie wiąże, a konsekwencje tego nie są trudne do przewidzenia.

To tylko kilka przykładów, które znalazły się w materiałach Plenum. Podano je, by zebrany pokaz że tkwią główne przyczyny powstawania braków i strat, jakie są najczęstsze powodujące je mechanizmy. Dyskusjoniście znacznie ten problem rozszerzyli posługując się faktami wynikającymi z bezpośredniej obserwacji, zgłaszali cały szereg konkretnych wniosków, które umożliwiły wypracowanie uchwały.

**C**O STWIERDZA właśnie ten dokument? Zobowiązuje przede wszystkim kierownictwo, nadzór techniczny i aktyw wydziałów do podjęcia szerokiego frontu walki z brakorobstwem, a to jest możliwe jeśli do tej walki staną całe załogi.

Nie może jeden pracownik patrzeć obojętnie jak drugi, jego współtowarzysz, lekceważy pracę lub niszczy wyrób. Uchwała zaleca, aby stworzyć system odpowiedzialności materialnej za wykonywanie produkcji zleceń jakości, nie zapominając o tym, że dobra solidna praca powinna być wyróżniana, nagradzana i propagowana. Uchwała bardzo mocno podkreśla konieczność bezwzględnego przestrzegania procesów technologicznych, montażowych, transportowych itp. Zobowiązuje kierownictwo wydziałów i służbę kontroli jakości do organizowania comiesięcznych narad jakościowych, ścisłego stosowania kontroli selektywnej, dotyczącej otrzymanych detali oraz materiałów z kooperacji jak i własnych. Konstruktorom i technologom uchwała zaleca bieżące weryfikowanie i w miarę potrzeby korygowanie dokumentacji konstrukcyjnej, warunków technologicznych, procesów technologicznych, przyrządowania — dotyczy to przedsiębiorstwa jak i kooperantów. Plenum uznało za ważną dziedzinę usprawnienie pracy i nadzór nad stacjami obsługi gwarancyjnej i prawidłowości rozliczeń finansowych. Zaleciło też działowi kontroli jakości stosowanie w szerszym niż dotychczas zakresie kontroli czynnej, a więc polegającej na wyłapywaniu błędów w trakcie produkcji poszczególnych detali lub wyrobów, a nie po zakończeniu serii. Uchwała Plenum poleca Oddziałowym Organizacjom Partyjnym, by większą uwagę zwróciły na problemy jakości, dokonując analizy sytuacji w tym zakresie przynajmniej raz na pół roku, podejmując konkretne działania organizacyjne i propagandowe. Plenum zaleciło zgłoszenie zakładu do IV Konkursu Do-Bo w 1976 roku. Zobowiązuje też dyrektora naczelnego WSK do wnikliwego przeanalizowania wniosków i propozycji zgłoszonych w czasie dyskusji.

**Podkreślono podczas obrad Plenum, że ambicją całej załogi jest jak najlepsze zrealizowanie zadań ostatniego roku bieżącej pięcioletki nie tylko we wskaźnikach ilościowych, ale i jakościowych. Chodzi o to, by nadal utrzymywać wysoką ocenę zakładu, który nosi miano „Zakładu Dobrej Roboty”.**

(St.)

## Ludzie dobrej roboty



Marian Cegielko — stusarz montażowy z wydziału obróbki mechanicznej części, jest pracownikiem o wysokich kwalifikacjach zawodowych, kilkakrotnie wyróżnianym za nienaganną pracę zawodową.

Fot: T. Sugier



Ryszard Szlendak — mechanik samochodowy działu transportu, pracownik o dużym doświadczeniu w zawodzie. Czy robota prosta, czy bardziej skomplikowana wykonana jest zawsze solidnie.

Fot: T. Sugier

## FASM wydaje owoce

(Dokończenie ze str. 1)

długoterminowych. Chodzi w niej o realizację uciążliwych prac — czyszczenie instalacji wyciągowych polerowni. Umowę zawarto na okres kilkunastu miesięcy (do końca 1975 r.). Średnio realizacja umowy daje ok. 22 tys. zł miesięcznie.

Do chwili obecnej zrealizowano w ramach FASM-u umowy na ogólną kwotę ponad 200 tys. zł. W trakcie realizacji są umowy na duże sumy dla stacjonarnego OHP (32.576 zł) i Liceum Zawodowego ok. 290 tys. zł. W ogóle Zespół Szkół Technicznych ma w fasmowskich umowach duży udział co dobrze świadczy o propagowaniu idei tej akcji wśród członków organizacji szkolnej.

Łącznie, w najbliższych miesiącach w ramach Funduszu Akcji Socjalnej Młodzieży przepracowane zostaną umowy (wraz ze zrealizowanymi wcześniej) na łączną kwotę ponad pół miliona złotych.

W ocenie ZZ ZMS FASM naszej wytwórni przebiega dobrze pomimo, że jeszcze w wielu przypadkach występują nieporozumienia i pewne zahamowania. Omawiając realizację umów stwierdzono, że istnieją jeszcze duże rezerwy w odniesieniu do możliwości i zarząd w dalszym ciągu widzi potrzebę rozwijania akcji oraz przejmowania coraz większej ilości prac dających obciążając się działaniem w ramach FASM-u.

## Interesujące spotkanie

W połowie lipca br. członkowie koła TPPR wydziału narzędziowego i wydziału normalizacji zorganizowali spotkanie z 35-osobową grupą radziecką z Orła. W imprezie przewidziano część rytmiczną. Do tańca przygrywała

orkiestra w składzie: Jan Miszczuk, Marian Dziurba, Bogdan Wesolowski i Zbigniew Pawlak. Spotkanie upłynęło w niezwykle przyjemnej atmosferze i manifestacji uczuć, przyjaźni do narodu radzieckiego.

(Dokończenie ze str. 1)

**O**bsługujemy programy telewizyjne, niemal codziennie, spotykamy się z reportażami z wielkich budów, uczestniczymy w uruchamianiu kolejnych inwestycji, z dużym zainteresowaniem patrzymy jak funkcjonują zautomatyzowane maszyny i linie obróbkowe. Wędrując po kraju dostrzegamy z roku na rok coraz więcej pracujących traktorów, kombajnów i innych urządzeń, dzięki którym mamy więcej chleba. W sklepach z zainteresowaniem oglądamy i z chęcią kupujemy różne ciekawe, nowoczesne potrzebne nam przedmioty. Można by tu wymieniać i wymienić przykłady świadczące o postępie, można powiedzieć, że po starcie przed pięcioma laty do trudnego biegu nie zmarnowaliśmy naszych sił i możliwości. Znowu pokazaliśmy światu, że jesteśmy krajem ludzi ofiarnych, zdolnych i pracowitych. Nie też dziwnego, że tak chętnie również potrafimy z nami rozmawiać, że traktują nas jako poważnego partnera w międzynarodowych pertraktacjach i rozmowach.

## Przez lepszą jakość pracy — do lepszego życia

**K**TÓS mógłby pomyśleć, że oto osiągnęliśmy szczyt, że nic ponadto. Czasami spotyka się ludzi, którzy albo popadają w samowolne i poprzestają na tym co zdobyli i zrobili, czasami spotyka się i malkontentów, którym zawsze źle, zawsze za mało, we wszystkim widzą czarne kolory. Zła jest jedna i druga postawa. Takie patrzyenie na problemy dnia codziennego i na perspektywę działa jak hamulec. Wywołuje stan niepewności i niezdeterminowania, uśmierca najwspanialszą inicjatywę, rozłazi się jak choroba, którą trzeba intensywnie leczyć. Trzeba wyrzucić z siebie umiarkowanie realnego widzenia zdarzeń i faktów. Trzeba umieć ostro odróżniać to co pomaga w marszu i to co przeszkadza. Gdy siebie przekonasz, że już wszystko z drogi usunąć potkniesz się o niespodziewaną przeszkodę, gdy widzisz tylko czarno, nie znajdziesz

najlepszej drogi biegnącej tuż obok. Postęp rodzi się w ciągłej walce z przeciwnościami, z tym co stare i zużyte, z tym co w konfrontacji z czasem nie wytrzymuje próby.

Prawdą jest bezsporna, że w ciągu pięciu lat ubiegłych odskoczyliśmy do przodu. Może ktoś negować tylko przez przekorę, ponieważ fakty będą zawsze świadczyć przeciw malkontentom poglądom. Jeśli produkuje się miliony par obuwia, trudno powiedzieć, że go nie ma. Może się komuś fason nie podobać, ktoś może mieć zastrzeżenia dotyczące jakości, ale przecież w Polsce nikt bosy nie chodzi, ba, trudno czasem na ulicy wśród setek spacerujących dojrzeć kilka par do siebie podobnych — to oznacza, że nie jest źle, bo i kupić można i wybrać można. Warto, by od czasu do czasu robić wycieczki pokazujące narzekaczom to czego sami dostrzec nie mogą lub nie chcą pokazywać i tym samouspokojonym ile jeszcze

tkwi rezerw, ile można zrobić — więcej i lepiej.

Można powiedzieć, że wyzwoleone zostały możliwości pomnażające nasze dobra wspólne i indywidualne. Umiećmy świadomie wytworzyć coraz więcej, pomaga w tym nowoczesna baza wytwórcza. Nie zawsze jednak u nas wytworzyć jakościowo bez zarzutu. Trzeba pominąć błędy, które wynikają z awarii urządzenia maszyn, chociaż i tu sprawnie oko i wysokie kwalifikacje pozwolą w odpowiednim czasie zareagować i niedopuszcz do strat. Trzeba przyrzec się temu, co należy wyłączać lub w dużym stopniu od człowieka — od jego poczucia odpowiedzialności za pracę. Zawsze musimy mieć świadomość tego, że z rezultatów mojej pracy korzysta lub będzie korzystał ktoś inny, a więc nie mogę dręgiemu dostarczać wyrobu, który albo nie będzie mu smakował, albo nie będzie

na niego pasował, albo zepsuje się nie osiągnąć choćby minimum zagwarantowanego czasu eksploatacji. W ciągu ubiegłych pięciu lat robiliśmy wiele i robiliśmy dobrze, chociaż nie można powiedzieć, że wszyscy i wszystko robiliśmy dobrze, a przecież chodzi o to, żeby bez wyjątku wszyscy i wszystko.

**T**RZEBA nam więcej uwagi poświęcać na jakość pracy. W tym stwierdzeniu mieści się źródło dalszych sukcesów, od tego zależy ocena jaką się zdobędzie we własnym społeczeństwie i wśród innych. Każdemu wytwórcy musi na tym zależeć, ponieważ od tego zależy zbyt wytwarzanych produktów, a przecież liczy się nie to co wyprodukowano na półki magazynowe, ale to co znalazło się w rękach konsumenta — odbiorcy — po prostu to co zdołano sprzedać. Jeśli się nie skorzysta, to koczka się czas zalegających regały sklepów bubi — można w wielu przypadkach pominąć złego producenta i kupić u tego, który gwarantuje wysoką jakość.



## Szkolenie partyjne w ocenie Egzekutywy KZ PZPR

(Dokończenie ze str. 1)

światopoglądowa. Była to największa grupa tematyczna licząca 12 zespołów. Opinie słuchaczy potwierdzają, że temat ten budzi duże zainteresowanie i dyskusję, mimo pewnego mankamentu organizacyjnego jakim był brak podręcznika i późne otrzymanie programu. Wiadomo przecież, że temat jest trudny. Jest zasługą wykładowców, że temat był uznany za interesujący, którzy wiele czasu i trudu poświęcili na przygotowanie się do zajęć. W tej grupie tematycznej zanotowano wysoką frekwencję sięgającą prawie 90 proc. Egzekutywa wyróżniła wykładowców: tow. NOWOSADA, BORZYMA, RYB-CZYŃSKIEGO i KAPIEŁĘ. Drugim popularnym tematem były „Problemy polityki gospodarczej PRL”, obejmował on 10 zespołów. I w tym przypadku wykładowcy zyskali sobie wysokie u-

znanie, a zwłaszcza tacy jak KALINOWSKI, SŁĘZAK, GOŁUSZEK, LUKASZCZUK, KULICKI, CHMIELEWSKI i SKIBA.

Inne grupy tematyczne były mniej liczne chociaż równie ważne w procesie kształcenia ideologicznego. Dotyczyły one historii polskiego ruchu robotniczego, problemów moralności socjalistycznej, ekonomii politycznej socjalizmu itp.

W ubiegłym roku dużej poprawie uległo wykorzystanie pomocy audiowizualnych. Odbyły się 104 projekcje filmowe podczas których wyświetlono 200 filmów, bardzo wiele wyświetlano przeźrocz, korzystano z plansz, wykresów, map itp. Rozwój zastosowania tych środków wynika z potrzeb, które zgłosił słuchacz podczas prowadzonych badań ankietowych.

Ogólnie Egzekutywa pozytywnie oceniła przebieg szkolenia partyj-

nego w zakładzie, zwłaszcza aktywność słuchaczy; co może do- wodzić faktu, że 70 proc. uczestników zabierało głos w dyskusjach podczas seminariów.

Egzekutywa zwróciła jednak uwagę, że niezadawalająca jest frekwencja w grupie szkolenia podstawowego, zalecając konieczność zastosowania ścisłej kontroli i prowadzenia rozmów z kandydatami, którzy nie uczestniczą w zajęciach.

Jednym z poważnych mankamentów jest nadal brak odpowiednich pomieszczeń. Pozbawione są warunków OOP 17 i OOP 23 którym świetlicę zabrano na magazyn motocykli. Napewno w przyszłości częściowo sytuację ułatwi adaptowana sala gabinetu szkoleniowo-metodycznego, ale nie rozwiąże problemu w całości.

(St.)

### Z pracy KZ PZPR

## Rolnik - robotnik

W ubiegłym roku Egzekutywa Komitetu Zakładowego podjęła analizę przodownictwa członków partii biorąc pod uwagę ich wyrobienie, zaangażowanie zawodowe i społeczne, jakość pracy itp. w porównaniu ze średnimi wydziałów i gniazd produkcyjnych. Uzyskane wyniki potwierdziły poprzednio stawianą tezę, że członkowie partii w blisko 90% to pracownicy produkujący w zawodzie, zdyscyplinowani i aktywni społecznie.

W miesiącu lutym bieżącego roku postanowiono zbadać inny problem związany również z pracą zawodową i aktywnością społeczną grupy pracowników o określanych mianem chłopów-robotników. Są to ci, którzy obok pracy w zakładzie przemysłowym prowadzą bądź to własne gospodarstwa rolne, bądź też pracują w gospodarstwach rodziców itp. Charakteryzują się również regularnymi dojazdami z osiedli wiejskich leżących w promieniu średnio 20 km od zakładu.

Ci członkowie partii byli oceniani przez organizację partyjną w WSK w okresie prowadzonych rozmów indywidualnych oraz w czasie kampanii przygotowawczej do wymiany legitymacji partyjnych. Dzięki temu OOP i Egzekutywa KZ miały dobre rozeznanie wartości poszczególnych członków partii, ale tylko od strony ich udziału w życiu zakładu. Jak wyglądało ich życie i praca w miejscu zamieszkania — o tym wiedzieli albo bardzo niewiele lub nie, zwłaszcza jeśli idzie o prowadzenie gospodarstw rolnych.

Komitet Zakładowy w WSK zwrócił się do Komitetów Gminnych w Piaskach, Milejowie, Melgwi, Wólce Lubelskiej, Głusku i Świdniku o wyrażenie opinii o członkach partii zamieszkających w tych rejonach.

Ogółem z wymienionych gmin przesłano 113 nazwisk, materiały otrzymane dotyczyły tylko 50 członków partii. Niestety nie wszystkie Komitety Gminne doceniły znaczenie tej analizy.

Z Gminy Milejów otrzymano je bardzo późno, a z Gminy Piaski materiałów nie otrzymano zupełnie. Szkoda, ponieważ z tego terenu do WSK dojeżdża bardzo wielu pracowników, w tym wielu członków partii.

Jednak już na podstawie otrzymanych materiałów można wyrobić sobie pogląd na sytuację istniejącą w tej grupie pracowników. Wśród badanych znalazło się 40 robotników, 10 pracowników umysłowych oraz 7 mistrzów. 29 pracuje w bezpośredniej produkcji z tego 14 w systemie akordowym, 15 w systemie dniówko-

wym, 11 to pracownicy pośredniej produkcji, pracujący w rozdzielniach, wypożyczalniach narzędzi, transporcie i straży. Jeśli idzie o wiek, to tylko 7 pracowników nie przekroczyło 30 lat życia, 23 liczy sobie ponad 40 lat.

Ciekawym zjawiskiem jest fakt legitymowania się przez wielu długim stażem pracy w zakładzie. 30 pracowników pracuje w WSK od 10 do 20, a 14 ponad 20 lat. 32 pracowników jest w partii od 10 do 15 lat i powyżej. Można więc powiedzieć, że średni wiek tej 50-osobowej grupy wynosi 40 lat, 10 lat to średnia stażu partyjnego i 15 lat to średnia stażu pracy. Są to więc pracownicy wykwalifikowani, doświadczeni i bardzo związani z zakładem, mimo trudów, które wynikają z dojazdów oraz konieczności zajmowania się gospodarstwami rolnymi swoimi bądź rodziców, a zgodnie z opiniami Komitetów Gminnych są to w przeważającej mierze dobrzy gospodarze, często aktywnie włączający się w różnego rodzaju akcje społeczne, związane z miejscem zamieszkania.

Wielu z pracowników, członków partii było i jest inicjatorami budowy dróg, remiz-s świetlic i innych obiektów użyteczności społecznej. Są wśród nich komendanci OSP, działacze ORM, uczestniczą aktywnie w akcjach ogólnopolskich i lokalnych. Cieszą się dobrą opinią i autorytetem wśród współmieszkańców, którzy darzą ich zaufaniem. Co ważne, są oni przeważnie dobrymi i zdyscyplinowanymi pracownikami zakładu, aktywnymi działaczami i aktywistami partyjnymi w OOP do których należą.

Są rzecz jasna wśród tej grupy pracowników i tacy, którzy nie zdobyli sobie opinii dobrych gospodarzy ani aktywnych mieszkańców. Komitety Gminne mają wobec nich szereg zastrzeżeń. Prawda też jest, że i ocena w zakładzie nie jest dla nich pocholeba. Są pojedyncze przypadki gospodarstw zaniedbanych, puszczonych w dzierżawę. Wydaje się,

że macierzyste OOP winny na te fakty zwrócić uwagę i rozmawiać z towarzyszami, biorąc pod uwagę nie tylko to co wiąże się z ich pracą w zakładzie — trzeba sobie jednak zdawać sprawę z tego, że praca z tą grupą pracowników nie jest łatwa, są często zbyt zaabsorbowani wielkością zajęć, aby mieć czas na dobre wypielniianie różnych zadań. Jeśli to robią dobrze, to tylko świadczą o dużym wyrzeczeniu i aktywności — poczuć potrzebę pracy społecznej.

Potrzebne są bezpośrednie kontakty na linii OOP — członek partii, potrzebna jest niejednokrotnie pomoc na linii KZ — KG. Właśnie w tym celu badania te przeprowadzono i przyjęto odpowiednie temu zagadnieniu wnioski.

(St.)

## Robić dobrze

Na VI Zjeździe PZPR EDWARD GIEREK wygłaszając referat programowy m. in. powiedział:

„Jest rzeczą niezmiernie ważną, aby niezwłocznie podejmować w każdym zakładzie pracy, w każdej branży i resorcie na szczeblu centralnym i w najmniejszym ogniwie produkcyjnym konkretne kroki usprawniające produkcję, podnoszące jej jakość, zwiększające wydajność pracy...”

...aktywnie wpływać na tworzenie społeczno-wychowawczych, organizacyjnych i technicznych warunków zwiększania wydajności pracy, na wdrażanie postępu technicznego, umacnianie dyscypliny społecznej, upowszechnianie zasady dobrej roboty...”

Do końca bieżącej pięcioletki pozostało kilka miesięcy. Wytworzyła Sprzętu Komunikacyjnego boryka się z bieżącymi zadaniami planu. Na jego wykonanie składa się działalność tysięcy jednostek, ludzi o różnych charakterach, różnej mentalności.

Kontroler techniczny w przedsiębiorstwie nie jest osobą popularną. W tabeli popularności (w sensie ujemnym) wyprowadzają go może jedynie kalkulatorzy...

Przejdźmy jednak do tematu. Dobra robota. Co rozumiemy pod tym pojęciem? Chyba to, co powinniśmy. Praca rzetelna, wydajna! Przedsiębiorstwo nasze bierze udział w kolejnych konkursach DO-RO. Jednak w świadomości nie wszystkich pracowników tkwią zasady dobrej roboty. Produkujemy fair play obce jest wielu z nich. Anna Dąszewicz robotnica z rozdzielni udowodniła, że dobra robota nie jest jej obca.

Zauważyła, że w partii lotniczych łożysk przeznaczonych do współpracy z ważnym układem śmigłowca brak jest igiełek. Zbrakowane łożysko powędrowało do kontroli. Wielu fachowców przeglądając je potem głowilo się co może być w nim niewłaściwego? Mniejsze o fachowców, ważna jest postawa Anny Dąszewicz, która wcale nie musiała się znać na

takich subtelnościach jak brak igiełek w łożysku tocznym. Znaleźnienie tego łożyska być może uratowało ludzi i cenny sprzęt latający. Są inni ludzie. Zdarzają się sporadyczne przypadki ukrywania braków przed kontrolerem. Jednak z reguły taka działalność nie przechodzi niezauważona.

Wyciąga się surowe konsekwencje w stosunku do winnych takich posunięć. Wszyscy błyskawicznie przekonują się, że nieuczciwość zbyt daleko nie zajdą. Ale w pewnym sensie można się takiej postawie nie dziwić! Wyjaśnijmy dlaczego. Otóż pracownik jednego z wydziałów produkcyjnych zgłosił do kontrolera, że wykonał wadliwie powierzoną robotę. Detal był poważny i być może rzutował na plan. Na drugi dzień ten sam pracownik załamany głosem prosił kontrolera by kierownikowi powiedział, iż sam wykrył defekt, gdyż już tam radzą w kierownictwie jak się mu dobrać do skóry za... uczciwość zawodową! Czy można się dziwić potem temu pracownikowi, gdy zrobi wszystko by zbrakowany detal ukryć!

Jest wiele paradoksów produkcyjnych ale można wyciągnąć jeden generalny wniosek. Atmosfera jaka tworzy kolektyw i kierownictwo wydziału bezwzględnie rzutuje na dobrą robotę. Przykłady cytować? Oto one! W roku 1974 wydział obróbki mechanicznej dźwigarów otrzymał 3300 godzin limitu na produkcję i usterkowania. W rzeczywistości po podliczeniu godzin uzbierało się 15.478.

W wydziale obróbki mechanicznej na limit 1400 godz. na produkcję braków wykorzystano 12.000 godzin.

A więc sytuacja odrotna od poprzedniej. Czyli można pracować dobrze! Ale czy to się materialnie opłaca? W numerze 4-5 „Problemy jakości” z roku 1974 na str. 90 jest artykuł pt. „Stymulujące oddziaływanie nowego systemu płac na dobrą robotę na robotniczym stanowisku pracy”. Autorem artykułu jest szef kontroli jakości naszego przedsiębiorstwa inż. H. Gołębiowski. Na konkretnym przykładzie nam ukazany można dojść do zgoda nieoczekiwanych wniosków.

Odsyłam do tej pozycji tych, którym dobra robota pracowników leży na sercu, a wnioski po lekturze pozwolą im nieco jaśniej myśleć na przyszłość, gdyż obok wielu spraw szczególnie jakościowych, zbyt często przechodzi się kołami!

Zdzisław Karpiński

## Zniszczyć drzewo dla kilku czereśni?

Jak wszystkim wiadomo, zakład zbudowano na terenie lasu starając się zachować jak najwięcej z istniejącego drzewostanu.

W ciągu lat zadrzewiono również te miejsca, które świeciły pustką. Chodziło przecież o to, by zachować zieleni potrzebną naszym płucm. Zieleni ma jeszcze i tę zaletę, że pozwala odpocząć zmęczonym oczom — dlatego należy szanować każdy krzew, każde drzewo, ponieważ rosną one wolno i trzeba czekać na nie długie lata.

Nie wszyscy zdają sobie z tego sprawę — albo przez lekkomyślność, albo przez zwykłą bezzmyślność niszczą co co rośnie lub co zasadzi inni. Tak się dzieje w okresie grudnia, gdy to wycina się piękne ozdobne świerki, aby sobie w wydziale zawiesić choinkę, tak się dzieje w przypadku prowadzenia robót drogowych, wykopków pod instalacje itp. gdy

deski ogrodzenia przybija się pojeździć gwoździem do młodych jeszcze drzewek.

Okazuje się, że owoce też mogą skusić i wyrzucić niszczycielskie odruchy. A oto przykład. W dniu 4 lipca br. kierowca wozu nr rejestracyjnego LL 23-28 dowożący produkty do pawilonu przed WSK, dojrzał czerwone czereśnie, nie namyślając się wiele, ułamał gałąź, wsiadł do samochodu i od-

jechał. Rozumiem, że miał ochotę na czereśnie, ale prościej byłoby chyba kupić za parę złotych z kilogram i najęść się do woli, a nie kalczyć drzewa. Młody człowiek widocznie jeszcze nie uświadamia sobie co to jest naturalne środowisko człowieka i nie wie, ile teraz płaci się kary za każde zniszczone drzewo — nawet taka gałąź z czereśniami może drogo kosztować. (St.)

## Z myślą o dzieciach



## Samochody - chłodnie

(Dokończenie ze str. 1)

podwoziu ciężarówek Stia rozszerzyły asortyment produkowanych w Świdniku wyrobów. Nowo powstały wydział wykonał pierwsze chłodnie, które trafiły już do odbiorców.

Zapotrzebowanie na tego typu pojazdy wzrosło niepomnie w ostatnich latach. Dostawy mroźnych owoców, warzyw, mięsa, drobiu — tylko część towarów wymagających właśnie specyficznego typu lodówek na kółkach, by w krótkim czasie pokonywać

setki kilometrów bez strat właściwości spowodowanych niepożądanym rozmrożeniem. Pomimo rozruchu nowej produkcji, WSK wyprodukuje w roku bieżącym kilkadziesiąt pojazdów, a w przyszłym liczbą ich osiągnie blisko tysiąc. Mamy nadzieję, że nasze chłodnie będą cieszyły się wśród odbiorców nie mniejszym powodzeniem niż te, które opuszczają WSK Milec. Dobra praca założy nowego wydziału to więcej mroźnek na nasze stoły.

zk.



# O wodzie, mleku i jeszcze innych problemach

## RACJONALNE WYKORZYSTANIE WODY NAKAZEM CHWILI

16 czerwca br. Państwowa Inspekcja Sanitarna zezwoliła na korzystanie z wody z zakładowej sieci wodociągowej. Pismem dyrekcji anulowano więc Zarządzenie Nr 8 z dnia 8 lutego 1975 roku, które zabraniało używania wody do celów konsumpcyjnych, na skutek wykrytych w niej zanieczyszczeń chemicznych. Załoga odczekała z ulgą. Zezwolenie PIS-u oznaczało bowiem kres zakładowej wędrówki ludów do życiodajnych źródeł jakimi stały się w ciągu czterech ostatnich miesięcy br. głównie — strażackie beczkowozy oraz magazyny administracji w którym składo-

trudności. Odczuwa się głównie brak materiałów i siły roboczej. Należy wierzyć jednak mocno, że i te trudności zostaną wkrótce przezwyciężone i, że woda z nowych studni dotrze w potrzebnych ilościach zarówno do zakładu jak i do miast. Na obecnym jednak etapie podkreślamy po raz wtóry, ważną jest nade wszystko racjonalna gospodarka zasobami wody zarówno do celów konsumpcyjnych jak również do celów technologicznych i sanitarnych.

## O DOSTAWACH WODY MINERALNEJ, GAZOWANEJ I KWAŚU CHŁEBOWEGO

Drugim z kolei zagadnieniem, które pragniemy poruszyć w niniejszym

artykule w aspekcie racjonalnej gospodarki wodą jest sprawa codziennych dostaw do zakładu pracy wody mineralnej, gazowanej i kwasu chlebowego. Na tym odcinku istnieć uwanie głowy ma szczególnie podczas letnich upałów — dział administracji. „Gdy brak odpowiedniej wody do picia — głosi jedno z zarządzeń Ministra Pracy i Opieki Społecznej — należy pracownikom dostarczać wody przygotowanej lub innych napojów takich jak: herbaty, kawy, wywaru mięty itp.”.

Dyrekcja przedsiębiorstwa uwzględniając postulat załogi za pośrednictwem działu administracji zawarła umowę z kilkoma wytwórniami wód gazowanych z terenu Lubelszczyzny, z których dostarczane są określone transporty wody mineralnej, gazowanej i kwasu chlebowego.

Poza tym pracownicy wszystkich wydziałów otrzymują zgodnie z zarządzeniem ministra każdą zapotrzebowaną ilość kawy, herbaty i mięty oraz przysługującą ilość mleka. Mają oni też możliwość korzystania z dużej ilości wody gazowanej wytwarzanej przez saturatory usytuowane w trzynastu wydziałach produkcyjnych.

W przypadku zaopatrywania zakładu w napoje gazowe Wytwórnia Wody Mineralnej w Naleczowie — 10 tys. butelek wody mineralnej, Wytwórnia Wody Gazowanej w Krasnymstawie — 16 tys. butelek wody gazowanej w tygodniu, Wytwórnia Wody Gazowanej EDA w Poniatowie — 10 tys. butelek wody gazowanej w tygodniu, Wytwórnia Wody Gazowanej w Świdniku — 600 butelek wody dziennie, a Wytwórnia Kwasu Chlebowego w Siedliszkach — 3 tys. butelek kwasu

na tydzień. Oblicza się, że jeżeli wszystkie te wytwórnie nie mają awarii i pracują rytmicznie, to do załogi naszego zakładu dociera dziennie średnio 7600 sztuk butelek z różnego rodzaju napojami. Codzienna zwyżka wody gazowanej i kwasu napotyka często na cały szereg zupełnie nieoczekiwanych przeszkód i trudności. Oto np. zamawiane na dany dzień samochody 10-tonowe, PKS zamienia w ostatniej chwili na mniejsze i częściej transportu wody zostaje niestety w wytwórniach. Napoje zabiera się przeto w innych terminach. Bywa i odwrotnie. Do wytwórni z której zabierać należy mniejsze ilości napojów, wysła się duże 10-tonowe samochody. Magazyn do którego znosi się wodę w drewnianych i druczanych opakowaniach może pomieścić jednocześnie tylko 30 tys. butelek. Stąd też, jeżeli chodzi o zapas napojów gazowanych administracja może pozwolić sobie tylko na jednodniowe wyprzedzenie. Wiele do zyczenia pozostawia samo rozładowanie jak i załadowanie samochodów. Wszystkie prace z tym związane wykonują od kilku miesięcy jedni i ci sami ludzie w osobach: intendenta — STANISŁAWA JANKOWSKIEGO oraz LECHA AUGUSTYNOWICZA, WACŁAWA ALJAMA, MARIANA BŁASZCZUKA i ludzie z brygady HENRYKA GU-MIENNICKA.

Na barkach tej nielicznej grupy ludzi spoczywa codzienny transport wody i kwasu, przerzucanie z miejsca na miejsce skrzyń i opakowań z kilkoma tysiącami zarówno pustych jak i pełnych butelek. Zdarza się, że w pracy w wolnych chwilach ten czy inny samochód rozładują z towarów uczniowie szkoły czy OHP-owcy, lecz zawsze na nica liczyć przecież nie można. Stąd też mała mechanizacja jest przy magazynie z wodą koniecznością chwili. Mamy tu na myśli choćby tylko podnośnik, który nale-

samym rozdzielnictwie napojów. Dotychczasowy system przydziału nie jest chyba najszybszy i wygodniejszy, że napoje wydawane z magazynu w określonych ilościach nie docierają w całości do tych najbardziej gorących i uciążliwych stanowisk pracy.



Taki właśnie podnośnik przydałby się pracownikom działu administracji przy transporcie wody mineralnej, gazowanej i kwasu chlebowego.

Fot: D. Koszowska

A skoro tak się dzieje, sytuację powyższą należałoby radykalnie uzdrowić. Podobnie rzecz się ma z wodą do mycia w wydziałach produkcyjnych. Nie może być mowy o tym, aby na przykład piaskownicy udawali się po skończonej pracy do domów brudni i nieumyci. Woda do mycia w wydziałach produkcyjnych musi się znaleźć i nie może być odwołania od tej sprawy. Rozdział o napojach dla załogi zamykamy apelem o zwracanie butelek. To, że butelka zbije się od czasu do czasu — trudno się od takich przypadków uchronić. Pozostałe jednak, niestuczzone butelki należy zwracać do magazynu bez kapsli, a to dlatego, że przy ich myciu zrywanie kapsli stanowi dodatkową, zupełnie niepotrzebną operację dla pracowników wód gazowych. Jeżeli zaś o saturatorach mowa w tym miejscu należy mocno napiętnować tych wszystkich osobników, którzy zamiast po-

Przydział kawy 30 l, nie wykorzystano 30 l.

## Wydział narzędzi i sprawdzianów

Przydział mleka 10 l, nie wykorzystano 10 l. Przydział kawy 30 l, nie wykorzystano 10 l.

## Wydział przyrządów

Przydział mleka 10 l, nie wykorzystano 2 l. Kawa — przydział 50 l, nie wykorzystano 20 l.

Wydział obróbki mechanicznej dźwigara

Mleko — przydział 20 l, nie wykorzystano 20 l. Kawa — przydział 60 l, nie wykorzystano 20 l.

## Wydział obróbki mechanicznej

Mleko — przydział 20 l, nie wykorzystano 10 l. Kawa — przydział 30 l, wykorzystano 25 l.

## Wydział mechaniczny

Nie wykorzystano 20 l kawy.

## Główny Mechanik

Mleko wykorzystano. Przydział kawy 20 l, nie wykorzystano 20 l.

Wydział montażu ostatecznego  
Przydział mleka 20 l, nie wykorzystano 10 l. Przydział kawy 50 l, wykorzystano 25 l.

## Oddział obróbki cieplnej

Nie wykorzystano 20 l kawy.

I tyle przykładów pokontrolnych. Wszystkich nie podajemy, bowiem sytuacja w pozostałych wydziałach jest niemal identyczna.

Wszędzie wiele litrów mleka i kawy ulega zepsuciu. O wniośki jak widać nie trudno. W okresie letnim trzeba koniecznie dokonać korekty w przydziałach kawy i mleka dla poszczególnych wydziałów.

I na tym odcinku leżą bowiem grube złotówki wyrzucone jak to się zwykło mówić popularnie w... błoto A przecież i za mleko i za transport i za jego przygotowanie zakład musi płacić. Tym ostatnim akcentem kończymy nasze spostrzeżenia, uwagi i refleksje o niebagatelnym problemie z którymi spotykamy się na co dzień.

Woda jest warunkiem życia i sensem istnienia czegokolwiek. Jak wiele jej tracimy każdego dnia w naszym zakładzie, jakże niepotrzebnie i jakże często bezmyślnie — nie musimy dodawać. Zanim więc poradzimy sobie z realizacją zadań produkcyjnych, musimy dolożyć wiele wysiłku aby w miarę dalece uporządkować gospodarkę wodną w naszym środowisku. Zadanie to nie łatwe ale wykonać go musimy.

(MK)

- A panowie skąd?
- My z kotłowni po wodę!
- Czy te dwie skrzynki — wystarczą?
- Ależ skąd! Pracuje nas kilkudziesięciu... na dobrą sprawę dalibyśmy radę opróżnić te butelki w trzech!

Fot: D. Koszowska

wuje się codziennie skrzynie z wodą mineralną, gazowaną i kwasem chlebowym.

Mimo tego faktu, ujemny bilans wody w naszym przedsiębiorstwie spędza sen z oczu dyrekcji i zainteresowanym służbom. Stąd też racjonalne jej wykorzystanie jest obowiązkiem wszystkich pracowników na dziś i jutro. Woda w zakładzie jak już nadmieniliśmy na wstępie po ostatnim zarządzeniu dyrekcji jest zdana do celów konsumpcyjnych. Doprowadzenie do tego stanu rzeczy kosztowało dyrekcję i służby energetyczne wiele pracy.

Kilkumiesięczne badania nad przydatnością wody do celów konsumpcyjnych w naszym przedsiębiorstwie prowadzone były przez laboratorium zakładowe i organa wojewódzkie. Zagadnieniem tym interesowała się na co dzień Wojewódzka Inspekcja Sanitarna. Wspólnym wysiłkiem bitwa o czystą wodę została wygrana lecz problem gospodarki wodnej w naszym środowisku nadal pozostaje.

Sprawdając powyższe zagadnienie do naszego środowiska trzeba otworzyć powiedzie, że podobnie jak pracownicy w zakładzie tak i mieszkańcy miasta Świdnika odczuwają już od dłuższego czasu na własnej skórze dość częste przerwy w dostawie wody. Stąd też budowa dodatkowych studni głębinowych stała się na naszym terenie koniecznością. Dla szybkiej realizacji tych i kilku jeszcze innych bardzo przydatnych i potrzebnych inwestycji wodnych służba energetyczna opracowała już obszerny plan przedsięwzięć organizacyjno-technicznych. Pomoc w ich wykonaniu zadeklarowała również lubelska WSI. Realizacja zaplanowanych przedsięwzięć natrafia jednak na duże

artykuły w aspekcie racjonalnej gospodarki wodą jest sprawa codziennych dostaw do zakładu pracy wody mineralnej, gazowanej i kwasu chlebowego. Na tym odcinku istnieć uwanie głowy ma szczególnie podczas letnich upałów — dział administracji. „Gdy brak odpowiedniej wody do picia — głosi jedno z zarządzeń Ministra Pracy i Opieki Społecznej — należy pracownikom dostarczać wody przygotowanej lub innych napojów takich jak: herbaty, kawy, wywaru mięty itp.”.

Dyrekcja przedsiębiorstwa uwzględniając postulat załogi za pośrednictwem działu administracji zawarła umowę z kilkoma wytwórniami wód gazowanych z terenu Lubelszczyzny, z których dostarczane są określone transporty wody mineralnej, gazowanej i kwasu chlebowego.

Poza tym pracownicy wszystkich wydziałów otrzymują zgodnie z zarządzeniem ministra każdą zapotrzebowaną ilość kawy, herbaty i mięty oraz przysługującą ilość mleka. Mają oni też możliwość korzystania z dużej ilości wody gazowanej wytwarzanej przez saturatory usytuowane w trzynastu wydziałach produkcyjnych.

W przypadku zaopatrywania zakładu w napoje gazowe Wytwórnia Wody Mineralnej w Naleczowie — 10 tys. butelek wody mineralnej, Wytwórnia Wody Gazowanej w Krasnymstawie — 16 tys. butelek wody gazowanej w tygodniu, Wytwórnia Wody Gazowanej EDA w Poniatowie — 10 tys. butelek wody gazowanej w tygodniu, Wytwórnia Wody Gazowanej w Świdniku — 600 butelek wody dziennie, a Wytwórnia Kwasu Chlebowego w Siedliszkach — 3 tys. butelek kwasu



Intendent działu administracji — Stanisław Jankowski od kilku miesięcy pracuje na pełnych obrotach. Zaopatrzenie zakładu w napoje chłodzące szczególnie w gorącym okresie letnim napotyka niekiedy na zupełnie nieoczekiwane trudności...

Fot: D. Koszowska

żaloby przydzielić administracji dla usprawnienia dotychczasowej syzyfowej pracy kilku robotników, którzy bez przerwy napinają jak dotąd jedynie swe mięśnie i drepaczkę praktycznie w jednym miejscu. Koncepcja tzw. wagonowych przesyłek kwasu i wody upadła. Okazała się bowiem nieopłacalna. Jedynym wyjściem z sytuacji to uruchomienie własnej wytwórni wody gazowanej. Całość niezbędnej dokumentacji w oparciu o którą można by ją uruchomić przy naszym zakładzie posiada PZGS w Świdniku. Sugeruje się, aby własną wytwórnię umiejscowić w podpiwniczeniach stółki zakładowej. I jeszcze krótko o

magać dyżurnym mechanikom utrudniać im pracę. W ubiegłym miesiącu w kilku saturatorach wykryto zawory i przez jakiś czas pozostawiały one nieczynne.

Aż dziw bierze komu i dlaczego na tym zależy? Jak można postępować w ogóle w ten sposób. Czy ci, którzy korzystają z saturatorów rzeczywiście nie dostrzegają wandal?

## ALARM W SPRAWIE MLEKA!

Zagadnienie powyższe jest niemiernie ważne aniżeli sprawa oszczędnego gospodarowania wodą. Z przeprowadzonej w dniu 9 lipca br. kontroli spożycia mleka i kawy w przedsiębiorstwie wynika, że napoje te piją nasi

## Kolejny atrakcyjny konkurs racjonalizatorski

Rok bieżący przyniósł w naszej wytwórni cały szereg konkursów racjonalizatorskich. Kolejny odbywa się od 1 lipca do 31 grudnia 1975 r. pod hasłem: „Racjonalizatorski czyn dla uczczenia VII Zjazdu PZPR”. Celem bieżącego konkursu jest masowy udział pracowników w ruchu wynalazczym, przyspieszenie realizacji zadań produkcyjnych, poprzez wzrost wydajności pracy oraz lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń.

Chodzi także o przyspieszenie postępu w zakresie unowocześnienia technologii i konstrukcji produkowanych wyrobów. Głów-

na cecha dodatnia tego konkursu to warunek, że mogą brać w nim udział wszyscy pracownicy naszego przedsiębiorstwa. Projekty, które zgłoszą pracownicy do końca br. muszą odpowiadać wymogom ustawy o wynalazczości.

Organizatorzy konkursu: dyrekcja, Rada Zakładowa, Rada Robotnicza i Klub Techniki i Racjonalizacji przewidzieli nagrody już dla projektów, które przyniosą następujące minima oszczędności: 150 rob./godz. lub materia-

ły (drewno, metale itp.) na wartość 2.000 zł w skali roku stosowania. Twórców, których projekty zostaną zastosowane w produkcji do 31 stycznia 1976 roku będą przyznane nagrody w wysokości: a) za każdą zaoszczędzoną rob./godz. — 1 zł, ale nie więcej jak 20 tys. zł, b) za oszczędność materiałów 5 proc. wartości zaoszczędzonych w ciągu roku, ale nie więcej jak 20 tys. zł.

Niezależnie od powyższych nagród ustalono nagrody indywidualne w wysokości:

- I nagroda — zł 6.000
- II nagroda — zł 4.000
- III nagroda — zł 3.000
- IV nagroda — zł 2.000

oraz trzy wyróżnienia po zł 1.000 każda.

Komórki organizacyjne przedsiębiorstwa z pewnością otrzymały już szczegółowy regulamin konkursu, który tu omówiliśmy w skrócie.

Przypominamy, że szczegółowych informacji nt. konkursu u działają zarząd KTIR, oraz komórka wynalazczości (TPW). Pomocy w opracowaniu zgłoszeń projektów racjonalizatorskich udzielają przedstawiciele techniczni (doradcy KTIR).

Zachęcamy ze swej strony do szerokiego udziału całej załogi naszego przedsiębiorstwa w powyższym konkursie. Efekty, które można uzyskać z pewnością wpłyną dodatnio na dalszy dynamiczny rozwój naszego przedsiębiorstwa, a wszechstronny rozwój przemysłu leży w interesie nas wszystkich.

opr. zpk



## Ważne dla wyjeżdżających za granicę

Komenda Wojewódzka MO w Lublinie informuje, że Wydział Paszportów uwzględniając postulaty opinii publicznej dokonał dalszego usprawnienia organizacji pracy w zakresie sprawnej obsługi paszportowej obywateli.

Począwszy od dnia 10 lipca br. obywatele ubiegający się o zgodę na wyjazd do Ludowej Republiki Bulgarii, Czechosłowackiej Republiki Socjalistycznej, Niemieckiej Republiki Demokratycznej, Socjalistycznej Republiki Rumunii, Węgierskiej Republiki Ludowej oraz Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich załatwiani będą w Wydziale Paszportów i jego ogniwach terenowych w trybie odrębnym — o ile nie ma przeszkód uzasadnionych odrębnymi przepisami.

Odrębnego załatwiania podań o wydanie wkładki paszportowej do wyżej wymienionych krajów i dokonywania wpisów w dowodach osobistych na wyjazd do NRD dokonują;

— Wydział Paszportów KW MO w Lublinie przy ul. Okopowej nr 2b dla mieszkańców Lublina, Świdnika i gminy: Garbów, Glusk, Jastków, Konopnica, Leczna, Mielgiew, Milejów, Piaszki, Puchaczów, Trawnik i Wólka;

— Sekcja Paszportów przy Komendzie MO w Puławach dla mieszkańców Pu-

ław i gminy: Baranów, Janowiec, Kazimierz Dolny, Kurów, Nalęczów. Wąwolnica i Żyrzyn;

— Referat Paszportów przy Komisariacie MO w Opolu Lubelskim dla mieszkańców Opola Lubelskiego i gminy: Poniatowa, Józefów n. Wisłą, Karczmiska, Wilków, Wrzeliwiec i Łaziska;

— Referat Paszportów przy Komisariacie MO w Rykach dla mieszkańców Ryk, Dębina i gminy: Jeziorany, Nowodwór, Stężyca i Uleź;

— Referat Paszportów przy Komisariacie MO w Kraśniku dla mieszkańców Kraśnika, Kraśnika Fabrycznego i gminy: Dzierżkowice, Urzędów, Wilkołaz i Zakrzówek;

— Referat Paszportów przy Komisariacie MO w Lubartowie dla mieszkańców Lubartowa i gminy: Abramów, Borki, Firlej, Kamionka, Kock, Ludwin, Michów, Niedźwiada, Ostrów Lubelski, Ostrówek Serniki, Spiczyn, Uściłów;

— Referat Paszportów przy Komisariacie MO w Bychawie dla mieszkańców Bychawy i gminy: Jabłonna, Krzczonów, Rybczewice, Strzyżewice i Stara Wieś;

— Referat Paszportów przy Komisariacie w Bełżycach dla mieszkańców Bełżyc i gminy: Borzechów, Chodel, Niedźwica Duża i Wojciechów.

Wymienione biura paszportowe będą przyjmować interesantów w następujących dniach pracy;

— wtorki, środy i piątki w godzinach 8.00 — 14.00,  
— poniedziałki, czwartki w godzinach 13.00 — 19.00 z wyjątkiem referatów w Bychawie i Bełżycach.

Ze względu na jednoosobową obsadę tych biur w Bychawie interesanci będą przyjmowani trzy dni w tygodniu tj. w poniedziałki w godzinach 13.00 — 19.00, we wtorki i środy w godzinach 8.00 — 14.00.

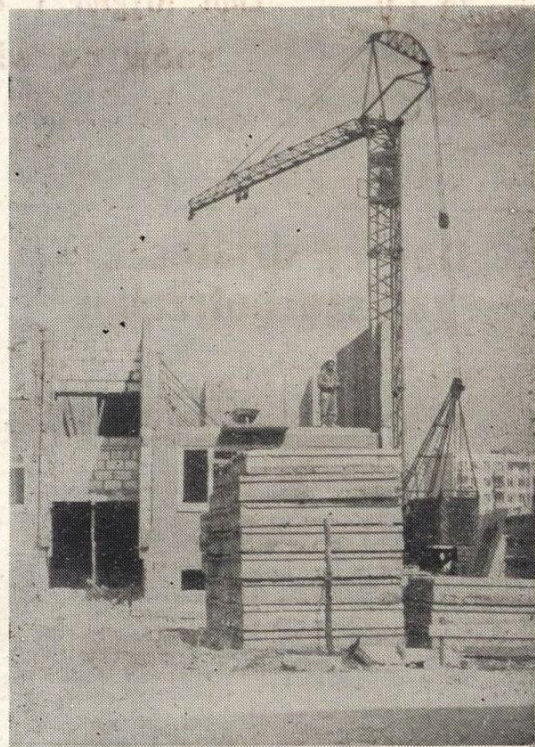
Natomiast w Bełżycach w czwartki od godziny 8.00 — 14.00 i w piątki w godzinach 13.00 — 19.00.

Jednocześnie informuje się, że Wydział Paszportów KW MO w Lublinie wnioski obywateli w sprawach wyjazdów do europejskich krajów socjalistycznych załatwiać będzie podobnie odrębnie, niezależnie od miejsca zamieszkania w obrębie województwa lubelskiego.

Podania na wyjazd do Jugosławii i wszystkich innych państw świata będą załatwiane na dotychczasowych zasadach. Odpowiednie wnioski w tych sprawach można składać bezpośrednio w Wydziale Paszportów KW MO lub za pośrednictwem referatów tegoż wydziału w zależności od miejsca zamieszkania.

## W obiektywie fotoreportera

### Niech się mury pną do góry...



## Jak przeprowadzić wózek z dzieckiem?

Ostatnimi czasy wiele zrobiono w Świdniku, aby zlikwidować ciągle zagrożenie życia wskutek przechodzenia przez tory kolejowe. Jednocześnie zlikwidowano zawsze drzemnącą możliwość kolizji pociągu z samochodem. Do tego czasu jak wiadomo nie obyło się bez tragedii.

Mamy przejścia pod torami, mamy wiadukty, będzie przejście dla pieszych nad jezdnią. Mogłoby się wydawać — ludzie szybko dostosują się do stworzonych warunków. Tymczasem dzieje się coś nie normalnego — wiele osób omija tunel koło targu, nadal bezstrasznie przekakując szynę, urządzając sobie wyścigi z nadjeżdżającym pociągiem.

Ostatnio obserwowałem wracając z parku młode matki przeprowadzające wózki dziecięce, oczywiście z droceniową zawartością przez tory kolejowe tuż obok podziemnego przejścia dla pieszych. Dokonywały swoistej ekwilibristyki przez szynę, podkłady, druty itp.

Gdyby nadciął niedostrzeżony pociąg, nie wierzę, by któraś zdążyła uciec z tych pułapek. Napewno jest to niedopuszczalne i może doprowadzić do kolejnej tragedii. Czy jednak winę za to ponoszą tylko matki? Którędy mają przeprowadzać wózki, skoro

budowniczy tunelu zapomnieli o specjalnej drodze dla tych pojazdów, a każdy wie doskonale co to znaczy sprowadzać wózek z maluchem po schodach, a zwłaszcza wypchnąć go po nich do góry. Przecież wykonanie tych ułatwień niewiele kosztuje.

Żeby uniknąć, jak wspominałem, mogących nastąpić przykrych skutków, można jeszcze teraz poszukać sposobu ułatwiającego przejazd wózkiem przez przejście. Pomyślnie przeciw budownictwu, czy projektantom nie brak, tylko że nie zawsze przychodzi im o porę.

KLEMENTYNA SOŁONOWICZ-OLBRYCHSKA — Cierpki owoc tarniny.

Klementyna Sołonowicz-Olbrychska rozpoczęła pracę pisarską jako dziennikarka. Publikowała m. in. cykle reportaży z podróży po Polsce, np. „Na drogach maciejowskiej bitwy”, „W Zakopanem po ulicach i drogach”, „Jak się w Polsce w XX w. podróżowało dyktando”, „Rzeczpospolita szkolna” i in. Główny nurt jej zainteresowań pisarskich to pierwszy okres twórczości określający teatr (np. książka „Teatr radości”) oraz tematyka małych wsi i miasteczek.

Zespół Zakładowego Domu Kultury „Ikersi” uczestniczył w IX Festiwalu Piosenki Żołnierskiej w Kołobrzegu. Zgromadzonej na amfiteatrze publiczności zapre-

## Sukces w Kołobrzegu

zentowali piosenkę pt. „Kto pokocha rekruta”, za którą przyznano zespołowi najwyższe, honorowe wyróżnienie „Złoty Pierścień”. Jednocześnie zespół otrzymał pierwszą nagrodę CRZZ w grupie zespołów amatorskich. Cieszymy się z tego sukcesu i życzymy następnych!

## Biblioteka ZDK poleca...

W 1962 r. wydała zbiór opowiadań „Anioł Gabriel z Paryża”, a w 1969 r. powieść „Zielona dziewczyna”. Jest autorką wido-woiszy telewizyjnych, a także wielu słuchowisk radiowych, nagradzanych i wyróżnianych. Bogaty świat dziecięcych uczuć i doznań, trudności dojrzewania, bezradność starości, człowiek i złożone prob-

## Wstyd spółdzielcy i nie tylko!

W pawilonie usług ogólnomiej-skich spółdzielczość ma swoje placówki usługowe. Mam na myśli szklarzy i kaletników. Niestety placówki te nie zrobiły nic, albo bardzo niewiele by przyciągnąć klienta. U szklarzy w oknie lustra pocięte bez gustu, jedne przypominają płyty nagrobkowe inne fotografie wiecznotrwał. Szkło pokrywa warstwa kurzu. Kaletnicy pokazali, że coś robią w okresie targów usług, na co dzień zamiast frontem do klienta odwracają się... rufą! A można mieć atrakcyjną ekspozycję wys-

tawową. Wystarczy przejść się na ulicę Sławińskiego do sklepu z kosmetykami. Czysto, estetycznie, przyjemnie. Zresztą poza tym jednym dobrym przykładem reszta świdnickich wystaw sklepowych pozostawia wiele do życzenia. Przeważnie bywa, że zamiast przyciągać odpychają klienta. Czas to zmienić!

zk.

## Mostek westchnień!

Nad wiaduktem przerzucony zostanie mostek łączący napowietrznym szlakiem obydwa brzegi wiaduktu. Odnotowujemy to z westchnieniem ulgi! Świdniczanin z niecierpliwością oczekują na tę kładkę. Ułatwi ona komunikację pieszą na trasie dworzec—miasto. Zachodzi pytanie czy przypadkiem kładka nie zesześci całości obiektu. Mamy nadzieję, że funkcjonalność połączona z estetyką. Cóż poczekajmy — zobaczymy!

zk.



**W**esołe, bezstroskie, uśmiech-nięte twarze milusińskich. Bawią się radośnie. Ale co to? Słychać płacz! Tak, tak — nawet w piaskownicy rozgrywa się małe dramaty. Syn sąsiadki z parteru wyrzucił swojego trzyletniego rówieśnika Piotra metalowym szpadelkiem. Drobniak parę kropel krwi, trochę płaczu i tylko cztery szczy! Dzieci bawią się. Bawią się niezwykle pomyślowo. Ot, chociażby Miruś! Wszedł pierwszy na zjeżdżalnię. Jest bardzo rozwinięty, sprytny. Teraz za nim już nikt nie wejdzie! Miruś depcze innym dzie-

ciom po palcach. Spryciarz! Grubasowi z trzeciego piętra dzieci ciągle robią psikusy. Sypią mu różności i w zbyt obszerne spodnie. Popychają, by z radością patrzeć jak górka czterolatniego

mięsa upada do piaskownicy. W czasie tradycyjnego lejsa przewrócił go pod kran i dziesięć minut obficie zraszał wodą. Figlarze!

O to grupka maleńkich Indian napada na grupę maleńkich kowboi. W ferowej walce zapominają o co stronom chodzi i okładają się zamasyżce dzidami, colami, łukami. Mniej wyt-

zymali na ból zaczynają aktywnie protestować. Jasio, dziecko delikatne nie wytrzyma indyjskiej strąty w okolicę oka — krzyczy przeraźliwie. Uderzony trzykrotnie coltem, mały Kazio,

pada podcinając dwóch Indian, którzy szczeni lassem kowboja zaczynają okładać się nawzajem tomahawkami. Potęga telewizji! Okolicę toru saneczkowego szturmuje grupa maleńkich partyzantów. Elektryczne peemy jazgoczą bezustannie. Stawiający opór na szczycie toru słabną. Za chwilę uycyfują się beładnie zjeżdżając na wyprasowanych spodniach po zbozu. Po kilkakrotnym zdo-

bywaniu szczytu toru saneczkowego dzieciaki ucale nie są jak nowe, a spodnie oprócz prania wymagają licznych cerowań i uzupełnienia guzików. Niedośli partyzanci płaczą rzewnie spry-

skiwni wodą i gła s k a n i ojco-uską ręką. Lato, czas relaksu i dziecięcych zabaw trwa. Ale co to? Tyle dymu, jakieś krzyki i słowa nieczuwalne? Pobliską drogą, obok pola, w popłochu pędzi koń ciągnący resztki wozu, gdzieś kilkadziesiąt metrów dalej płonie duża kopa siano... Bliźniaki krawca zniknęły bez śladu. Zapakci sztorumowe wykradzione z domu okazały się skute-

czne w działaniu. Woźnica bezsilny w swojej wściekłości klnie, łamiąc za moment zbędny już bat. Po co te nerwy! Przecież wiadomo, że dziecko plus zapakci to ogień!

Bawią się wesole maluchy, i u- d z i k i, przyszli pełnoprawni oby- watele PRL, profesorowie, lekarze konstruktorzy. Dzisiaj są ruchli- wą różnokolorową masą, ale ce- chy indywidualne zarysowuje miłość do określonych gier i zabaw.







## Nominacje w klubie sportowym

### Emil Krygier i Ewald Herman znów na widnokręgu

Przed nowym sezonem mistrzowskim w sekcji piłki nożnej rozdano nominacje. Po odejściu trenera WALDE-MARA BIELAKA, któremu

zaproponowano objęcie treningów z kadrą młodzieżową, a który nie przyjął angażu — funkcję trenera II-ligowego zespołu powierzono CZESŁAWI

WOWI KRYGIEROWI. Jego asystentem będzie instruktor EWALD HERMAN. Obaj szkoleniowcy w minionym okresie prowadzili już zajęcia z naszymi ligowcami, stąd też pełne zaufanie jakim obdarzył ich zarząd FKS Avia, nie powinno budzić zastrzeżeń. Trenerzy z importu jak wiadomo, szybko przychodzą, jeszcze jednak szybciej odchodzą. A zatem stawka na własnych trenerów wydaje się być bardzo słuszną polityką. Choćby nawet miał to być tylko eksperyment. Bo wemy dla przykładu. Trener Widzewa LESZEK JEZIERSKI 6 lat prowadził zajęcia w sekcji piłkarskiej tego klubu. Końcowy rezultat dobrze znany. W sezonie 1975-76 Widzew grać będzie w I lidze.

k.

## Dobrzy działacze - zawsze potrzebni

Obserwując sukcesy naszych sportowców nie sposób zapomnieć o ludziach którzy stoją za nimi, o tych którzy pracują społecznie w sporcie. Piszę oczywiście o działaczach sportowych naszego klubu, którzy kosztem wielu wyrzeczeń osobistych, kosztem wolnego czasu po pracy działają dla dobra wybranej przez siebie sekcji.

W ciągu dwudziestu już lat w klubie naszym wyrosło wielu aktywnych działaczy sportowych. Ich wysiłek był na ogół prawidłowo oceniany przez zarząd klubu i zdecydowaną większość entuzjastów sportu. Byli jednak i momenty, a także są i nadal jeszcze, że pracę społeczną tych ludzi nie zawsze chcą docenić kierownicy wydziałów. Jak zatem powinny kształtować się wzajemne stosunki między ludźmi pomiędzy np. kierownikiem, a pracownikiem danego działu, który pracuje zawodowo i społecznie?

A oto opinie na ten temat ze strony kilku osób, do których zwróciłem się z tym pytaniem przeprowadzając mini-ankiety. **Tow. RYSZARD TARACHA.** Nie należy mieć pretensji do działaczy społecznych, którzy dobrze wykonują pracę zawodową w ciągu dnia roboczego. A gdy nawet zdarzy się, że czasem poproszą o zwolnienie na kilka godzin dla załatwienia prac społecznych, należy ułatwić im wykonanie zadań. Na bazie wzajemnego zaufania i uczciwości każdy ofiarnej i ambitny działacz nadrobi z pewnością stracony czas z korzyścią dla wydziału.

**STEFAN DUDZIK** Jeżeli jest się działaczem nie należy się spodziewać z tego tytułu wielkich nagród i wyróżnień a wręcz przeciwnie, raczej nadmiaru pracy i dodatkowych obowiązków.

Każdy działacz społeczny powinien postępować tak, aby było dobrze dla... trzech stron. Dla kierownika, czyli dla wydziału, dla klubu i oczywiście... dla siebie.

bie samego. Jeżeli ktoś nie lubi pracować społecznie niech raczej zrezygnuje z roli działacza.

**INŻ. BOLESŁAW AUGUSTYN** Podstawowym obowiązkiem każdego działacza społecznego jest wywiązywanie się ze swoich obowiązków zawodowych, zwrócić uwagę jeżeli pełni się takie obowiązki, które nie pozwalają na opuszczanie stanowiska pracy na dłuższy okres. Jeżeli pracownik uważający się za działacza społecznego nie spełnia tego warunku — moim zdaniem — nie powinien brać się za pracę społeczną. W tego rodzaju przypadkach bowiem, działalność społeczna sprowadza się praktycznie do wykonywania efektywnych korzyści tylko dla organizacji dla której się pracuje. W moim przekonaniu i odczuciu na pierwszym miejscu są zawsze obowiązki zawodowe. Odrzućmy się do pracy na dłuższy okres czasu jest niewskazane. Nie zawsze jest łatwo bowiem nadrobić stracony czas, nie zawsze się to udaje.

Dobrzy działacze społeczni, dobrzy działacze sportowi są nadal bardzo pożądanymi. Z trzech wyżej przytoczonych głosów wynika, że prawda to stara jak świat. Sedno sprawy tkwi jednak w tym, aby każdy działacz potrafił pogodzić pracę zawodową ze społecznym zaangażowaniem.

Jak widać, delikatna to sprawa przy której trzeba pełnego wzajemnego zrozumienia, szacunku i sprzyjającej atmosfery. Bo tylko w takim klimacie mogą wyrosnąć nowe kadry działaczy, ludzi zawsze potrzebnych, a których dotąd nigdy nie było za wiele. I jeżeli takiego klimatu u nas zabraknie, działacze społeczni (czytając — sportowcy) szukają gdzieś innym przysłówcem „igły w stogu siana”.

(SJ)

## Międzyhotelowe zawody strzeleckie

W pierwszej połowie lipca br. na strzelnicy LOK odbyły się międzyhotelowe zawody strzeleckie. Zawody przeprowadzono pod patronatem koła Ligi Obrony Kraju. W finałach uczestniczyło po pięciu najlepszych z poszczególnych hoteli wyłonionych w czasie eliminacji wewnątrzhotelowych. W zawodach brali udział również i ci mieszkańcy hoteli, którzy w eliminacjach uzyskali najlepszy rozstrzał do strzałów do tarczy.

A oto pierwsza dziesiątka najlepszych strzelców: **Roman Szostak** (Eroika) 72 punkty, **Stanisław Gwiazda** (Jurand) — 70 pkt., **Henryk Semeniuk** (Eroika) — 69 pkt., **Ryszard Kowalski** (Relaks) — 65 pkt., **Tadeusz Kogut** i **Mieczysław Barwiński** (Jurand)

obaj po 61 pkt., **Andrzej Junczyk** (Eroika) — 60 pkt., **Jan Zaborek** (Jurand) — 56 pkt., **Jerzy Sutryk** (Jurand) i **Wiktor Kotlarczuk** (Eroika) obaj po 55 pkt., **Jan Torbiez** (Relaks) i **Wiesław Chwiejczak** (Eroika) obaj po 54 pkt., oraz **Marian Zyguła** (Sesam) — 48 pkt. Drużynowo pierwsze miejsce zajął hotel Eroika, przed Jurandem, Relaksem i Sesamem. Zawody prowadził kierownik klubu LOK w Świdniku **Ryszard Wiland** wraz z członkami klubu **Kazimierzem Sacharukiem** i **Barbarą Górą**, którym należą się słowa podziękowania za społeczne zaangażowanie w zorganizowaniu czynnego wypoczynku po pracy dla ponad 70-ciu osób, mieszkańców hoteli pracowniczych.

(WK)

## Zaproszenie na pływalnię



Sezon w pełni! Na świdnickim basenie rojno i gwarno...

## W oczekiwaniu na Tomka!



Najlepszy siatkarz Avii Tomasz Wójtowicz (w środku) przebywa na turnee z reprezentacją naszego kraju w Stanach Zjednoczonych. Kibice czekają z niecierpliwością na jego powrót i na rozpoczęcie ligowego sezonu.

## Życie w kolorach

Od dawna wiadomo, że pszczoły najbardziej ze wszystkich lubią kolor niebieski, że do niebieskiego ula chętnie ciągną, składają w nim więcej miodu. Dla człowieka barwy są również rzeczą nie obojętną. Zainteresowanie się bliżej tą współzależnością, uczeni stwierdzili, że kolor ma wpływ nie tylko na humor człowieka, lecz także na funkcjonowanie jego narządów wewnętrznych, na samopoczucie, przebieg pracy. Kolor fioletowy np. zwiększa naturalną odporność płuc i serca; pomarańczowy działa korzystnie na trawienie; zielony obniża ciśnienie krwi, łagodzi migreny, pomaga zasnąć; czerwony podnieca umysł.

Barwa potrafi wpływać na nas do tego stopnia sugestywnie, że zmienia w sposób istotny odczu-

wanie zjawisk fizycznych. Ciekawe doświadczenia na ten temat prowadzono w Stanach Zjednoczonych. W kilku fabrykach pomalowano ściany na kolor niebieski, zielony, lub pobielono wapnem. Pracujący tam robotnicy zaczęli wówczas uskarżać się na chłód. Gdy kolor zmieniono na żółty, różowawy lub jasnopomarańczowy — nikomu nie było już zimno. W innych zakładach robotnicy skarżyli się, że duże, czarne skrzynie, które musza nosić, są bardzo ciężkie. Przemalowano je więc na kolor jasnozielony — i wówczas „zelżały”.

Barwa ma także, zdaniem specjalistów, znaczny wpływ na wydajność pracy. W zakładach Forda wydajność ta wzrosła o 10—20 proc., kiedy pomalowano war-

szaty na odpowiednio dobrane kolory.

Szerok barw poprawia widoczność — dzięki czemu wzrok robotnika mniej się męczy, co znacznie poprawia samopoczucie pracujących. Przy pomocy kolorów można też z jednolitego tła wyodrębnić te urządzenia i części maszyn, które stanowią zagrożenie, a także uwidocznić urządzenia alarmowe i ratownicze. Ma to istotny wpływ na zmniejszenie ryzyka wypadków i przyspieszenie ewentualnej akcji ratunkowej. (Interpress)

## Kto chce niech wierzy...

KTÓRA Z PAŃ pożycz mi 100 zł na konieczną operację oka. Spłacałbym w ratach miesięcznych. Łaskawe zgłoszenia do działu ogłoszeń pod — Wdzięczny do śmierci!”

\*\*\*

SOPOT. Oddam trzypokojowe, komfortowe mieszkanie blisko morza, lub oddam pokoje oddzielne, także z utrzymaniem. Zgłoszenia — Dział Ogłoszeń pod „Korzystnie!”

\*\*\*

INDYKI. Trójka indyków złotych „kanadyjskich” bardzo pięknych 30 zł. Ederówna Wiczyń k/Dunajowa.

\*\*\*

ZNAJOMOŚCI METRYMONIALNE. W zamożnych sferach, szybko, solidnie, dyskretnie ułatwia „Echo” dysponując olbrzymim doбором. Poznań, Święty Marcin 57 tel. 5030.

\*\*\*

KTÓRA PANI ziemianka, mająca córkę 17-letnią przyjąłaby moją córkę na wakacje. Łaskawe oferty pod „Wielkopolska” z podaniem wynagrodzenia.

**głos**  
SWIDNIKA

Redakcja: 21-045 — WSK

Świdnik k. Lublina tel 120-61

wewn. 249

Drukarnia zakład, WSK-Świdnik

WSK-S z. 963 14.07.75 r. 2.000 K-7