



GOSPODARSKI BILANS

W dniu 4 bm. aktywność społeczno-gospodarczą przanalizował i ocenił wyniki I półrocza bieżącego roku. W naradzie uczestniczył kierownik wydziału ekonomicznego KW PZPR tow. H. Szponar. Plan został wykonany, a nawet przekroczony w szeregu wskaźników, jednak mimo tak pomyślnych rezultatów, występuje cały szereg zjawisk ujemnych, których usunięcie jest konieczne jeśli się pragnie by zadania II półrocza realizowane były spokojnie i pomyślnie. O tych sprawach mówił referat egzekutywy KZ, którego fragmenty przytaczamy, by każdy z pracowników bliżej mógł się zastanowić nad najbliższym sobie otoczeniem w zakładzie, zastanowić się nad tym, co można usprawnić i załatwić. Liczy się przecież inicjatywa każdego pracującego w zakładzie człowieka. Referat wygłosił sekretarz KZ PZPR tow. Wiesław Parol.

„W ubiegłym okresie, życie oraz sytuacja ogólnokrajowa nałożyły i na nasz zakład znacznie większe aniżeli poprzednio obowiązki. Zaczęło po prostu wymagać dobrej roboty nie tej z deklaracji i hasła, nie tej która była wynikiem pośladkowania i nieprzemysłanych niejednokrotnie decyzji, ale tej rzeczywistej wywieranej konkretnymi wyrobami oddanymi rynkowi krajowemu lub zagranicznemu. To tylko umożliwiła wpływ konkretnych środków do narodowego skarbu, z którego można wtedy czerpać na ulepszenie życia całego społeczeństwa.

Rozumiejąc ten kierunek polityki partii i rządu, uwarunkowani postanowieniami VI Zjazdu, podjęliśmy szerokie działania zarówno w sferze produkcji jak i czynników produkcyjnych, których wpływ na wyniki pracy całego zakładu jest rzeczywiście niebagatelny. Odeszliśmy lub odchodzimy od szeregu nieskutecznych form, zarzucając konsekwentnie to wszystko co stanowiło balast sloganów. Liczyliśmy pracę i właściwą postawę obywatelsko-społeczną. Przyjęliśmy szereg nowych form pracy partyjnej, które już zaczęły tworzyć właściwą formę współzawodnictwa oraz aktywności. Mimo, że nie zawsze idzie to zgodnie z zakładanymi programami — trudno jest bowiem utrzymywać przez lata nową zmianę w krótkim czasie — to trzeba przyznać, że coraz częściej

notujemy przyjmowanie się nowych form i metod na najniższych szczeblach organizacji partyjnej. Oczywiście wszystko to zależy od ludzi i od ich postaw oraz społecznego wyrobienia. Naszym dążeniem jest by tego rodzaju działania obejmowały i inne ogniska — zwłaszcza organizacje społeczne, a też w dalszym stopniu organa administracji zakładu. Bardzo ważnym jest, aby pojęcie nowego stylu pracy jak najszybciej docierało do załogi — do każdego stanowiska robotniczego. Jest to ogromna praca polityczna i wychowawcza, jednak mierne będą jej wyniki, jeśli nie będzie istniało zespółne działanie wszystkich ogniw polityczno-społecznych oraz całego zakładowego aktywu.

Komitet Zakładowy niejednokrotnie, w ciągu ubiegłego półrocza i po nim, analizował sytuację produkcyjną, socjalną i społeczno-wychowawczą. Trzeba podkreślić, że wskaźniki generalnie rzecz biorąc zostały wykonane, a niektóre nawet przekroczone. Przedsiębiorstwo rozwijało się i rozwija nadal. Wzrasta systematycznie wydajność pracy, obniżane są koszty własne, poprawia się jakość wyrobów. Produkcja globalna została wykonana w 101,3 proc., a planowana wydajność na jednego pracownika przekroczono o 0,3 proc. Podobnie w 100 proc. wykonana została produkcja towarowa — śmigłowce wykonano w 100 proc., a motocykle w 95,8 proc. Nie wykonanie produkcji motocykli wynikało z chwilowego wstrzymania odbioru przez placówki handlowe. Jednak niedobór został wyrównany przekroczeniem produkcji anten, sprząteł, pomp i odkurzek. W ostatecznym rozrachunku plan sprzedaży został wykonany w 103,6 proc. Dostawy na rynek wewnętrzny realizowane w 108 proc., a dostawy na eksport w 123,3 proc. Powołanie zmniejszenia kosztów gotowych motocykli, które obecnie znajdują bardzo wielu chętnych nabywców.

Mówiąc o wynikach I półrocza trzeba pamiętać o dążeń i trudności, która mimo wielu trudności potrafiła przeczyć zadaniom wykonać podejmując dodatkowe, wartości 27 mln zł, zobowiązania w ramach akcji 20 mln zł, które zostały sfinansowane w wysokości 60,4 proc. co

daje dodatkowe wyroby równe sumie 16,3 mln zł.

Warto jeszcze podkreślić, że udział kosztów własnych w wartości sprzedanych wyrobów został obniżony z 91,7 proc. do 91,36 proc. Wpłynęło to na poprawę wskaźnika rentowności z 7,59 proc. na 7,91 proc. a sprzedaż wyrobów i usług o 12,4 proc. Wzrost produkcji został osiągnięty w 88,5 proc. drogą wydajności pracy a tylko 10,5 proc. drogą wzrostu zatrudnienia.

Ze plan należy wykonać, a nawet go przekroczyć, to nie ulega wątpliwości, tylko można to czynić mniej lub więcej nakładem sił. Chodzi więc o to by ten aspekt był jak najbardziej korzystny dla załogi — dla poszczególnych pracowników. Osiągnięcia takiego kierunku jest możliwe na skutek sprawnej organizacji produkcji oraz zarządzania. Gdyby tak było rzeczywiście nie mielibyśmy nad czym dyskusować. Jednak nadal wielu pracowników na odpowiedzialnych stanowiskach w administracji zakładu nie wywarło z kręgu metod pracy, które były wynikiem koniecznym w latach 50-tych, a teraz stają się coraz to poważniejszym anachronizmem. Nie można nadal tolerować pracy na zasadzie awarii, nie można dopuszczać do załamania się rytmu w przeciągu tygodni i miesięcy, by później, powodowaną groźbą zagrożenia planu wykonywać go w ostatnich dniach ogromnym nakładem nerwów, sił i środków. Plan zostaje w rezultacie wykonany, ale jakim kosztem, ile podniej ludzkiej energii, ile rodzi się konfliktów, napięć i niepotrzebnej gonitwy.

Na jednej z egzekutyw dokonaliśmy analizy tych zjawisk (chodzilo o zadania miesiąca kwietnia) i okazało się, że szóstwo produkcji jak i komorka planowania operatywnego pracują w zależności od tego jaki niecz. wywarło na to, że komórki te nie zawsze są nalecicie zorientowane w przyczynach i nawet prosty detal, jakas blachna lub nakretka potrafi narobić solidnego zamieszania i wywołać wiele nieporozumień między poszczególnymi wydziałami. Najłatwiej jest rzucić się na to, że dyspozycji fundusze na godziny nadliczbowe, często to właśnie staje się głównym argumentem w rękach ludzi kierujących produkcją, a przecież nie bardziej fałszywego niż takie poręcze organizacji produkcji. Należy dodać do tego jeszcze niektóre fakty. Otóż zbyt często się zdarza, że główne ogniska zarządzające zakładem nie przypuszczają należy, co najmniej do informacji. Spotykaliśmy się z tym nie jeden raz i spotykamy się z tym dyrektori zakładu. Czy nie lepiej odnieść karty i pójść w kierunku usunięcia przesady niż stać się kierowcą jak to jest świetnie, a w rezultacie nabawimy się konfliktu lub znacznie poważniejszych trudności produkcyjnych.

(Dokończenie na str. 2)

Na Lubelszczyźnie gościł I sekretarz KC PZPR

EDWARD GIEREK

Na lotnisku w Świdniku gościa witali gospodarze województwa

Fot.: T. Sugier

Dlaczego coraz więcej chorych?

Niepokojąco rośnie absencja chorobowa — wzrost zachorowań o czymś świadczy. Najprawdopodobniej o tym, że mimo rozbudowy przychodni z profilaktyką nie jest najlepiej.

W 1970 roku straty z tego tytułu wyniosły 580 723 godzin, w 1971 roku 741 244, w 1972 w I półroczu ilość godzin wynosi 391 774. Problem zdrowia załogi jest więc, jak z tych sygnałów wynika do przanalizowania i to w formie bardzo pilnego działania przychodzi. Zwiastując, że rośnie niepokojąco ilość godzin w rozmiarach kilkunastu lub kilkudziesięciu dni.

Jedną z poważnych bolączek zakładu to straty czasu robotniczego. Dzieje się to z różnych przyczyn, ale najbardziej niepokojące są te, które wynikają z nieprzestrzegania dyscypliny pracy — inaczej mówiąc na skutek niedotrzymywania obowiązujących pracowników umowy o pracę. Są też przyczyny obiektywne, takie jak wypadki losowe lub choroby. Te nie wybierają. Jeśli jest się chorym, to trzeba się leczyć, inaczej strata może być niewspółmiernie wyższa, inne nieuważdane godne są tylko naapietowania. Obawy budzić musi fakt, iż notuje się wzrost nieuzasadnionych strat czasu w porównaniu do I półrocza roku ubiegłego.

10 tysięcy godzin stracił zakład na skutek nieusprawiedliwionej nieobecności. W ubiegłym roku, w tym samym okresie wskaźnik ten wynosił 9 800 godzin. Ktoś nie przyszedł po prostu do roboty, ktoś zlekceważył — a co mi tam, wyrzucił z WSK, to pójdę do innego zakładu. Gdzieś się człowiek zaczepi. I tak to niestety rośnie ilość straconych godzin, a co gorsza nawet absolwenci ZSZ zaczynają podobnie. Znana jest sprawa wydziału 06 i innych. Oj, czym skrupa nasiąknęli...

W ubiegłym roku (ciągle mowa o I półroczu) przepustki jednorazowe pochłonęły 3 000 godzin, tego roku natomiast aż 11 164. Skok do przodu (a właściwie do tyłu) znaczny. I tu zadajemy sobie sprawę, że czasami trzeba wyjść bo mieszkanie za lewa woda, lub żelazko zostało niewyłączone. „Życie jest bezിൽ”, jak pisał Jeremi Przybora. Jednak to są sprawy sporadyczne, a tu się chodzi jak się komu podoba i szefowie to niestety tolerują.

Znaczenie w tym roku wzrosła ilość godzin przeznaczonych na prace społeczne, wynosi, aż 13 tysięcy. Rozumiemy, że prace społeczne po godzinach pracy mają swój głęboki sens, ale w godzinach pracy! Może jednak nie nazywać je pracami

społecznymi i nie robić fikcji. Po prostu ktoś zamiast tej wykonuje inną pracę. Owca cała i wilk syty — jak powiada stare przysłowie.

SKOŚ ŚWIDNIK

PISMO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK

Odnaczony Złotą Jubileuszową Oznaką ZZMet.

Nr 19 (322)

14 sierpnia 1972 r.

Cena 50 gr

Dyscyplina, świadomość zaangażowanie

DYSCYPLINA, świadomość i zaangażowanie całej załogi warunkują realizację ambitnych zadań planowych i zamierzeń organizacyjnych i technicznych. Wychodząc z tego założenia, w ślad za tymi zamierzeniami, kierownictwo polityczno-gospodarcze wytwórni, podjęło zarówno na płaszczyźnie społecznej działania jak i administracyjnych przedsięwzięć szeroką batalię na odcinku działania ideowo-wychowawczego, w myśl uchwały czerwcowej narady aktywu KC PZPR.

Przystąpienie do opracowania kompleksowego programu działalności ideowo-wychowawczej dla naszego środowiska, poprzedziło wiele prac podjętych przez Komitet Zakładowy PZPR po VI Zjeździe partii. Dokonano reorganizacji w działalności oddziałowych organizacji partyjnych, łącząc kilka w piętnaście Podstawowych Organizacji Partyjnych. Aby zlikwidować problematykę działania grup partyjnych do potrzeb terenu ich działania doprowadzono do zmiany ich rozmieszczenia, sprzeciwiano dla nich konkretne zadania. Wydano w formie obowiązujących zasad zestaw materiałów, w których znalazły się wytyczne odnośnie organizowania i przeprowadzania zebrań partyjnych, rozdziału zadań dla członków partii i sposobu kontroli ich realizacji.

Przeprowadzenie indywidualnych rozmów z członkami i kan-

dydatami partii zmobilizowało KZ PZPR do analizy i reorganizacji szkolenia partyjnego oraz utwierdziło w przekonaniu o konieczności powołania komisji badań społecznych, przeprowadzenie reorganizacji pracy ZDK, zmian personalnych w trzonie kierownictwa placówki, co aktualnie, choć trzeba przyznać zbyt wolno jest realizowane.

To wszystko wraz z działaniem administracyjnym na polu organizacji pracy, poprawą warunków socjalnych i bhp stworzyło właściwy grunt do podjęcia szeroko zakrojonego programu ideowo-wychowawczego, inicjatywy, która przed czterema laty zrodziła się w Świdniku, na organizowanym przez ZO ZZMet. seminarium działaczy kulturalnych i aktywu wychowawczego zakładu pracy.

Kontakty komisji badań społecznych z robotnikami i pracownikami WSK, potwierdziły celowość podjęcia szerokiej batalii ideowo-wychowawczej. Nie będzie to działanie traktowane jako cel dla samego siebie, lecz jako świadome i zorganizowane działanie służące osiągnięciu określonych postaw społecznych i organizacyjnych.

W pełni rozumiała jego potrzebę również dyrekcja przedsiębiorstwa. W tej sprawie ukazało się polecenie dyrektora, w którym objęto najważniejszą problematykę społeczną, jaka po-

(Dokończenie na str. 3)

50 - lat Związku Radzieckiego

W bieżącym roku przypada 50 rocznica utworzenia Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich. Kraje socjalistyczne, wspólnie z międzynarodową klasą robotniczą i postępowymi siłami na świecie, wyrażenie to obchodzić będą bardzo uroczyste. Między Polityczne KC PZPR, podkreślając doniosłość tego historycznego faktu, dla przyszłości i współczesnych losów narodu polskiego — przyjęło dokument o założeniach obchodów 50-lecia ZSRR w Polsce, w których określone zostały zadania, cele i zadania tej masowej akcji polityczno-wychowawczej. W ślad za tym CRZZ opracowała plan udziału związków zawodowych w obchodach 50-lecia ZSRR, który publikujemy z myślą o wykorzystaniu go przez świdnickie organizacje masowe i placówki kulturalne.

Głównymi formami udziału związków zawodowych w obchodach 50-lecia państwa ZSRR będą:

— Doprowadzenie, wspólnie z Towarzystwem Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, do nawiązania bezpośredniej współpracy około 200 pokrewnych zakładów w Polsce i ZSRR z aktywowizowania istniejącej już współpracy między polskimi i radzieckimi zakładami pracy.

W ramach tej współpracy szczególną uwagę zwrócono na:

— wysłanie listów i depeš z pozdrowieniami do załóg zakładów radzieckich,

— wymianę materiałów informacyjnych i propagandowych o tradycjach, zasługach i osiągnięciach zakładów pracy, ludzi tam pracujących,

— wymianę materiałów informacyjno-publicystycznych w gazetach zakładowych i branżowych, a także audycji nagranych na taśmach do wykorzystania w radiowęzłach,

— wymianę brygad pracy socjalistycznej, przodowników pracy, robotniczych działaczy partyjnych, związkowych i młodzieżowych,

— nadawanie brygadam pracy socjalistycznej w polskich zakładach imienia 50-lecia ZSRR,

— wymianę materiałów do pracy kulturalnej (muty, książki, płyty, stroje, układy taneczne, utwory dramatyczne itp.) zespołów artystycznych i sportowych.

Podobna wymiana i współpraca prowadzona będzie pomiędzy związkami zawodowymi Polski i ZSRR.

2. Organizowanie w zakładach pracy, w związkowych placówkach kulturalno-oświatowych seminarium, cykli odczytowych, wystaw, imprez artystycznych, pokazów filmowych, spotkań z ludźmi radzieckimi i uczestnikami wyjazdów do ZSRR, konkursów czytelniczych i turniejów wiedzy o Kraju Rad. Biblioteki związkowe zwrócić szczególną uwagę na popularyzację literatury radzieckiej — szczególnie w okresie organizowanej w listopadzie „Dekady Książki Radzieckiej”. W treści tych przedsięwzięć szeroko uwzględniona zostanie również problematyka współudziału załóg w zarządzaniu zakładami, doświadczenia działalności związkowej w organizacji współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego, osiągnięcia w zakresie warunków pracy i świadczeń socjalnych, rozwoju pracy wychowawczej i kulturalno-oświatowej.

(Dokończenie na str. 3)

Pomyślnie wyniki I-szego półrocza 1972 r.

(Dokończenie ze str. 1)

Zwykle się mówi, że za wszystko winien jest ten lub tamten kooperant. Nie twierdzimy, że tak nie jest. Na pewno wiele jest w tym racji, ale przede wszystkim musimy spojrzeć na własne podwórko. Kooperacja między wydziałami nadal zwaną jest. Nasa, brak poszczególnych detali staje się źródłem nerwowości, bieżącej, przestoju na poszczególnych operacjach lub sięgania do godzin nadliczbowych. Takim znanym przykładem jest Filia w Tomaszowie Lubelskim, która mimo tytułu lat istnienia, tytułu wyjazdów i zmian personalnych możliwości, ustawienia wszystkich od początku, a więc w ramach prawidłowej organizacji pracy, stale nie zabezpiecza odpowiedniej ilości detali lub jeśli ją zabezpiecza, to jakościowo jest nie do przyjęcia. Czyżby więc z tym problemem nie można się było uporać? Szczególnie cierpi na tym produkcja motocykli, ale również na tym udziale przy maszynach roboczych.

Staliśmy, od lat powtarzającym się utyskiwaniem, jest cała gospodarka narządowa, jest cała produkcja, zwyczajnie Achillesowa pięta. Stale są kłopoty z hartownią lub lakiernią motocykla. Wiele do życia pozostawia ośrodek rekreacyjno-wypoczynkowy.

Należało od tego na kilka innych spraw pragniemy zwrócić uwagę. Dlatego, że przeglądając cytury nową o ich wartości w porównaniu do roku ubiegłego. Chodzi tu przede wszystkim o dyscyplinę pracy, ale nie tylko to, która liczy się przez pracowniaki godzinami od... do. Dyscyplina pracy rozpoczynana z partynego punktu widzenia musi być ujęta w znacznie szerszym zakresie, jako wynik działania wychowawczego wszystkich tych, którzy za wykonanie są przecież odpowiedzialni. Mówię o tym trochę zwrócić uwagę na fakt zmniejszenia się strat z powodu opóźnienia do pracy. Zastępowanie środków administracyjnych są tu coraz bardziej skuteczne. Wcale to nie oznacza, że przyszłe pracowniki do zakładu jest równoznaczne z punktualnym rozpoczęciem pracy.

Opóźnione rozpoczęcie pracy, wcześniejsze ich konczenie, samowolne opuszczanie stanowisk pracy (tu przypadki), spóźnienie w czasie godzin pracy, to straty te niewspółmiernie wzrosną. Czy nie jest sprawą ważną eliminowanie tych zjawisk z punktu widzenia produkcji, jak i na skutek faktu, że patrząc na to młodzi pracownicy i niestety niekorzystnie nasładowa. Można więc zapisać, chociażby tak, że opóźnienie w pracy jest jedną z tych wielkich panuje liberalizm wśród dozoru średniego zakładu, co gorzej niż przykład. Jeśli chodzi o dyscyplinę, to nic dziwnego, że robią to i podwładni. Trzeba też podkreślić, że ognia administracyjnego, związkowego, młodzieżowego i nieścisłości, które panują nad sytuacją. Nie panują lub lub wolą tego nie widzieć. Czas przestać tylko mówić o tym, ale czas najwyższy działać z całą odpowiedzialnością. Mam nadzieję, że dużo z tego można było uniknąć, a sądzimy, że powinno się uniknąć

tam gdzie dobrze działała organizacja partyni, związkowe i tam gdzie jest prężne kierownictwo administracyjne tam zjawiska te lub nie występowały lub też są sprowadzone do zupełnego minimum. Jeśli stać na te jednych czy nie stać na te innych, a przecież nie ma ludzi nie zastąpionych — to stara prawda.

Obok tych faktów, które przedstawiliśmy istnieje wiele jeszcze innych, równie ważnych i wymagających szybkiej oraz zdecydowanej reakcji. Powodują one niemiłe straty aniżeli naruszenie czasu pracy. Zbyt często przypadek lub kontrola i rewiduje wykrywają rażące zjawiska wandalizmu, kradzieży lub naruszenia przepisów przeciwpożarowych lub bhp. Mimo wielu apelów, sankcji oraz innych środków zapobiegawczych tylko w I półroczu br. zanotowano 24 kradzieże, 80 przypadków naruszenia przepisów bhp, 3 przypadki naruszenia przepisów przeciwpożarowych. Nic dziwnego, że w omawianym okresie wzrost wypadków przy pracy wzrósł o 18 proc. w porównaniu do roku ubiegłego. Wskazując, gdyż po to są powołane specjalne służby, po to są ich od-

te pracę bezpieczną i lepszą. Najważniejszym jest bowiem człowiek obsługujący stanowisko pracy, a wszystkie inne ma być tego czynnikowi podporządkowane. Jest to naszym zdaniem większa gwarancja wzrostu wydajności i jakości oraz poważnego polepszenia się dyscypliny pracy.

Szeroko zostały omówione też kierunki działania i niedociągnięcia jeśli idzie o rozwijanie bazy socjalnej w zakładzie. „Jak już mówiliśmy istnieją bardzo ważne, wpływające również w dużej mierze na produkcję czynniki pozaprodukcyjne. Głównie chodzi tu o towarzyszącą załozce, bazę socjalno-bytową. Nie ma potrzeby szczegółowego omawiania warunków socjalnych, gdyż zajęto już wiele czasu. Dla porządku jednak przypomnę, że nasz zakład posiada ją najbardziej rozwiniętą w województwie lubelskim, zwłaszcza w zakresie ośrodków wypoczynkowych i rekreacyjnych... Równie znaczny postęp uczyniono w dziedzinie oświaty, kultury i sportu wewnątrz zakładu czego przykla-

GOSPODARSKI BILANS

powiedniki w poszczególnych działach. I znowu w pogoni za planem nie można niedostrzec i tych zjawisk, które przecież mają z jednej strony poważny wpływ na ich realizację, z drugiej natomiast całkowicie mogą przynieść nieobliczalne straty i materialne i społeczne.

Następnie sekretarz W. Parol mówił o nowej formie współzawodnictwa, która kieruje wysiłkiem kierownictwa zakładu na rydymalną poprawę organizacji produkcji.

„Komitet Zakładowy zdaje sobie sprawę ze znaczenia podjętych form pracy, stale poszukiwał takich, które w duchu obecnej polityki partii byłyby najbardziej odpowiedzialne dla każdego pracownika i dla całego zakładowego kolektywu, uznano, że najbardziej korzystnym będzie wprowadzanie obecnie zmiany formy współzawodnictwa, która ma objąć wszystkie elementy składające się na właściwą organizację produkcji. Chodzi zatem o pełne tworzenie zaangażowanie każdego pracownika i aby stał się on odpowiedzialny za stanowisko robocze. Hasło „Każdy pracownik organizatorem swego stanowiska pracy” ma stać się pełną odpowiedzialnością za powierzony sprzęt i za wykonywaną pracę; wyrabiać kulturę pracy oraz czynić

dem są bary szybkiej obsługi, sklep z drobnymi nabiałami usytuowany przy stołówce zakładowej. W planie jest budowa pawilonu handlowego przed zakładem itp. W wydziałach uszykowane są nowe pomieszczenia i szatnie i zaplecza socjalne. Hale produkcyjne uszykowane nowe wyklinalne podłogowe, kładzie się tylniki. Podnosi się też o rozwój kultury pracy i poprawy jej warunków.

Mimo tak poważnego i cieszącego rozwoju szeregu faktów budzi często zdenerwowanie, a często wręcz oburzenie. Pragniemy by standard wyposażenia pomieszczeń socjalnych wzrastał, by to co kosztuje znaczne sumy mogło przez lata służyć ludziom zatrudnionym w zakładzie. Tymczasem jakże częste są przypadki niemal kompletnego dewastowania tych urządzeń. Nie jeden raz pokazywaliśmy towarzyszącym przykłady poróżnianych urządzeń, zaśmieconych i zabrudzonych pomieszczeń socjalnych, przykłady wandalizmu i aliteracji, brak kultury części użytkownikówn.

Referat podkreślał też z całą mocą ścisły związek problemów gospodarczych jak i ideologicznych oraz wychowawczych.

„Mówiąc o realizacji zadań gospodarczych zakładu nie możemy oderwać od tego problemów ideowo-wychowawczych. Są to ściśle ze sobą

związane czynniki, które w czasie wzajemnie się warunkują. Pracę w organizacji partyni możemy nazwać bez przesady walką o postawy ideowe, polityczne i moralne jej członków. Jest to praca długotrwała, wymagająca systematyczności i konsekwentnego realizowania programu w tym zakresie. Jednym z najbardziej efektywnych czynników są prowadzone rozmowy z członkami partii i kadry kierowniczej, praca z młodzieżą oraz zebrania partyni, oczywiście jeśli są właściwie organizowane i właściwie rozumiana ich rola. Najważniejszym jednak problemem i niestety nie zawsze docenianym lub przestrzegającym to realizacja uchwał, bądź to instancji nadzórnych bądź to własnych.”

Ostatecznym stwierdzeniem było:

„Chodzi nam przede wszystkim o zmianę postaw ludzi, o zerwanie z nieprzydatnymi już dziś nawykami. Jest to praca trudna, ale konieczna, to trzeba sobie uświadomić — jeszcze raz powtarzamy niewiele zrobimy jeśli nie będzie jedynym i jeśli każde ognisko zarządzania będzie działać na własną rękę i według sobie tylko znanych argumentów. Przed nami stoja trudne zadania i dlatego tak skonsolidowane działanie jest potrzebne i na szczelnie całego

ko czynnikowi pomagającemu w realizowaniu zadań. Dyskusja w pełni potwierdziła potrzebę wprowadzenia omówionej w referacie nowej formy współzawodnictwa.

Zwracano też uwagę na konieczność modernizacji procesów produkcyjnych. Wiele się robi w tym zakresie, ale wiele jeszcze przed służbami przygotowawczą produkcji. Jako przykład podawano bardzo trudne warunki pracy w piaskowni. Często dyskusjanci mówili o młodzieży. Stwierdzono, że istnieje potrzeba powrócenia do trygady pracy akorderowej tylko, że w bardziej przemysłowy sposób niż to miało miejsce poprzednio.

Ważnym w naradzie był głos dyrektora naczelnego, który baczliwie podzielił na sześć grup o znaczeniu zasadniczym. Za najważniejsze uznał: na pierwszym miejscu poprawę dyscypliny pracy, następnie sprawną adaptację, poprawę organizacji pracy, szybkie wprowadzanie postępu technicznego oraz problem odpowiedzialności za powierzone zadania, miejsce pracy i majątek. Dyrektor szeroko te problemy omówił i dlatego do poszczególnych wracać będziemy w kolejnych numerach gazety.

Kierownik Wydziału Ekonomicznego KW PZPR H. Szponar zapoznał zebranych z duchem narady aktywnie centralnego. Głównym jej motytem była sprawa jednostki trzech kierunków działania: polityki, gospodarki i ideologii, a głównym kierunkiem wynikającym z działania partii i rządu to uwolnienie kraju od niezaspokajania w pełni potrzeb podstawowych. Chodzi o rozwiązanie przede wszystkim takich problemów jak zaopatrzenie w żywność, budowa mieszkań i wzrost dochodów ludności. Zadania te będzie się rozwiązywać systematycznie, ale z żelazną konsekwencją. Unowocześnianie naszego życia to sprawy obecnie najważniejsze — gdyż rola Polski w świecie jest wysoka, ale powinna i będzie wznosić. Chcemy więc w czołowie światowej, generalnie rzecz biorąc, a przecież społeczeństwo stać na to.

Narada aktywu WSK oceniona została wysoko. Jako jedna z najbardziej gospodarskich. Jej wyniki winny się stać materiałem do przemyśleń i pozytywnej inicjatywy. (St.)

Uzasadniony niepokój czytelników

Kto będzie gospodarzem Kępcza?

Od paru lat pod patronatem Miejskiego Komitetu Czynów Społecznych w Swidniku budowany jest ośrodek rekreacyjno-wypoczynkowy w Kępczu. Inwestycja ta realizowana jest w formie czynowej przez różne instytucje z terenu Swidnika i okolic, a mianowicie: Prezydium MRN, MZEM, MPKG, WSK, Spółdzielnię Mieszkaniową, Miejską Spółdzielnię Zaopatrzenia i Zbytu w Swidniku oraz przez Zakład „Lubolin” z Franciskowa, Prezydium GRN w Kępczu i in., przy wydajnej pomocy finansowej WKFiT i WKZZ w Lublinie.

Całkowita gotowość szeregu obiektów kubaturowych i niekubaturowych oraz obecny stan zaawansowania obiektów i robót w toku realizacji — pozwala na stwierdzenie, że omawiany ośrodek będzie kompleksowo ukończony w III kw. br.

Tak się jednak w ferworze czynowej działalności złożyło, że do chwili obecnej brak jest oficjalnej decyzji lokalnych władz terenowych w przedmiocie ustalenia, kto będzie gospodarzem — lub ściślej mówiąc — głównym użytkownikiem tego ośrodka? A zatem: kto przejmie na środki trwałe zrealizowane wspólnym czynowym wysiłkiem obiekty i urządzenia ośrodka? Kto otoczy je odpowiednią opieką i zapewni ich właściwą eksploatację? Kto zagwarantuje pełne bezpieczeństwo osób korzystających z ośrodka z uwagi na jego kąpieliskowo-wodniacki charakter? Kto...?

Na sprecyzowane wyżej i tym podobne pytania brak jest do chwili obecnej odpowiedzi. A czas najwyższy, by na wszystkie te pytania była jednorodna odpowiedź: — gospodarzem — głównym użytkownikiem — Ośrodka Rekreacyjno-Wypoczynkowego w Kępczu, zgodnie z decyzją Prezydium PRN w Lublinie o realizacji inwestycji wspólnych i czynowych jest...

Konieczność pilnego rozstrzygnięcia tego problemu uzasadnia fakt, że równoległe z kontynuacją budowy ośrodek ten aczkolwiek kompleksowo jeszcze nie ukończony i formalnie nie przekazany do eksploatacji — jest użytkowany przez liczne rzesze mieszkańców Swidnika, Lublina oraz przez okoliczną ludność z terenu gromady Kępcze. Szczególnie ludno jest na terenie ośrodka w soboty i niedziele.

Ta „dziłka” z formalnego punktu widzenia eksploatacji, usprawniwiła w znacznej mierze fakt istnienia na terenie ośrodka czynnego bufetu GS Swidnik oraz w pełni urządzonego zbiornika wodnego, który wobec niedoboru kąpielisk na terenie Swidnika i Lublina stanowi zbyt wielką atrakcję, by ktokolwiek zważał na czarną flagę wywieszoną na maszcie głównym przy akwenie.

Tak więc z jednej strony brak jest gospodarza ośrodka, który by zapewnił podstawowe warunki do podjęcia jego legalnej i bezpiecznej eksploatacji — z drugiej zaś strony istnieje duże społeczne zapotrzebowanie na doraźne korzystanie z podstawowych urządzeń ośrodka.

Na tym tle rysuje się szczególnie wyraźnie podstawowy aspekt omawianego problemu: komu i kiedy poszczególne wykonawcy będą mogli formalnie przekazać do eksploatacji obiekty już zrealizowane w tym stanie na koniec I półrocza br., takie jak: budynek rozbiórki i szatni, budynek wernydy letniej, 2 docelowe budynki WC, estradę taneczną, pomost-molo, 3 wieże dla ratowników, 4 mostki przez rzeczki opływającą akwen, zjeżdżalnie do wody, ciągi parkowe dla pieszych, boiska (siatkówki, koszykówki, komety) oraz piaskownice dla dzieci, karuzele, huśtawki, laweczki, 6 masztów flagowych itp. drobne wyposażenie ośrodka.

Kto przejmie do eksploatacji i konserwacji kompleksowo urządzone i zagospodarowane w roku ubiegłym akwen wodny wraz z całym systemem urządzeń nawadniających i odwadniających (służa główna, jaz spłietrzający wodę na rzecze, wraz ze stanowiskiem pompowym i towarzyszącymi instalacjami) oraz z wygrodzonym kąpieliskiem dla dzieci i wyznaczonym kąpieliskiem dla osób dorosłych? Kto otoczy opieką wszystkie dotychczas zrealizowane obiekty oraz istniejące drzewostany parkowy i zabezpieczy przed beznadziejną dewastacją wandalii? Kto przejmie do eksploatacji i konserwacji pozostałe obiekty i urządzenia ośrodka, które obecnie są w końcowej fazie realizacji?

Wobec postępującej dewastacji obiektów już wykonanych i zbliżającego się terminu kompleksowego ukończenia ośrodka odpowiedź na te wszystkie pytania musi być szybka i konsekwentna.

Ogólnodostępny charakter ośrodka rekreacyjno-wypoczynkowego w Kępczu dla całej społeczności swidnickiej oraz dla dojeżdżających z innej miejscowości — predestynuje do przejęcia funkcji głównego użytkownika wyłącznie Prezydium MRN w Swidniku lub Powiatowy Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki w Lublinie. Przyczyn w obu przypadkach niezbędnym jest ustalenie statusu prawnego tego ośrodka.

Oczywiście ostateczna decyzja w tej sprawie należy do lokalnych władz terenowych i czas najwyższy by została jak najrychlej podjęta. Oby nie trzeba było za parę miesięcy publikować na łamach prasy ogłoszenia: „Komu ośrodek rekreacyjno-wypoczynkowy w Kępczu, pow. Lublin, wybudowany i kompleksowo wyposażony wspólnym wysiłkiem „X” instytucji? Oferty przyjmuje...”

W tym bowiem przypadku ośrodek stałby się obiektem zamkniętym, dostępnym wyłącznie dla określonego środowiska lub grupy osób. A przecież nie taki był cel budowy tego obiektu.

Z. K. I. K. M.
Nazwiska znane redakcji

Główny mechanik

Ostatnim sukcesem „Lubolinu” są płytki PCW. Uruchomiono ich produkcję prawie z niczego, na starych, doszczętnie wyeksploatowanych maszynach, z materiału odpadowego, którego zakładem w Borszewie nie opłaca się przerabiać. Napocili się ludzie porządnie przy tym rozruchu. Wszyscy, od dyrektora do robotnika. Robota ruszyła w siedem miesięcy po zamysłu. Teraz przynosi nieźle dochody, z miesiąca na miesiąc produkcja płytek rośnie, we wrześniu do sklepów trafi 1.400 tys. sztuk.

Zanim pierwsza płytka spadła spod prasy, trzeba było uruchomić wiele mechanizmów. Najwięcej kłopotów sprawiała adaptacja baru i montaż maszyn — leczące w gestii działu głównego mechanika Zakładu.

P. Krzysztof Otulski absolwent lubelskiej WSI pracuje w Lublinie od 1 kwietnia 1969 r. Przedtem był pracownikiem technicznonaukowym uczelni, a na swoją profesję doskonale, zna swoją robotę. „Jest więcej mechanikiem, jak urzędnikiem. Ma tylko jedną wadę. Woli zrobić sam, kiedy ma czekać, aż zrobią inni” — powiedział o nim dyrektor Ireneusz Burzawa. Jeszcze lepiej określił związek p. Otulskiego z Zakładem jego żona, proponując mu zwóz i zastubiny z Lubolinem. (ch.)

(Dokończenie ze str. 1)

3. Zaakcentowanie treści związanych z 50-leciem powstania ZSRR w materiałach i wystąpieniach na okręgowych i krajowych konferencjach sprawozdawczo-wyborczych związków zawodowych oraz na VII Kongresie Związków Zawodowych.

4. Dokonanie, w okresie październik 1972 — kwiecień 1973, przeglądu repertuaru radzieckiego w związkowym amatorskim ruchu artystycznym, na który złożą się m. in. centralnie organizowane imprezy w większych ośrodkach robotniczych jak:

50 lat ZSRR

— pokaz laureatów Festiwalu Piosenki Radzieckiej (październik),

— Festiwal Pieśni Zaangażowanej (grudzień),

— pokaz ludowego tańca radzieckiego (styczeń),

— konkurs i pokaz centralny teatrów poezji i recytacji (lut),

— pokaz radzieckiego repertuaru teatralnego (marzec).

5. Organizowanie wycieczek i rajdów do miejsc i zakładów pracy symbolizujących tradycje przyjaźni oraz współpracy polsko-radzieckiej, masowego uczestnictwa na filmach i radzieckich sztukach teatralnych, koncertach muzyki itp. Przeprowadzenie towarzyskich rozgrywek związkowych drużyn sportowych z Polski i ZSRR.

Dyscyplina, świadomość, zaangażowanie

(Dokończenie ze str. 1)

winna być objęta działaniem ideowo-wychowawczym, a mianowicie:

— formy ideowo-politycznego oddziaływania na załogę,

— społeczno-zawodową adaptację nowoprzyjmowanych pracowników,

— podnoszenie kwalifikacji i kształcenie pracowników,

— kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich, upowszechnianie pozytywnych wzorców osobowych,

— doskonalenie metod oceny pracowników, zasad premiowania i nagradzania,

— wychowawcze funkcje mistrza,

— poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków socjalno-bytowych,

— organizację wolnego czasu,

— rolę i znaczenie zakładowych ośrodków masowego przekazu jako instrumentu kształcenia świadomości załogi,

— rolę pracowników zakładu w środowisku.

Zrozumienie i udział w pracach przygotowawczych wszystkich członków samorządu robotniczego powinno przynieść właściwy efekt. Idea programu nie jest nową ale nowy jest sposób jego tworzenia w oparciu o konkretne działania, kierownictwa polityczno-gospodarczego przedsiębiorstwa oraz o doświadczenia i wnioski wniesione przez badania społeczne. Pozwala to przypuszczać, że zatwierdzony jesienią na KSR swidnicki program integracji społeczno-kulturalnej będzie niejako programem wzorcowym.

M. Kos

Własne mieszkania już w III kwartale 1973 r. Dobre tempo!

W jednym z lipcowych numerów „Głosu Swidnika” przekazaliśmy czytelnikom informację na temat przystąpienia ZMS-owców z WSK do pracy przy budowie bloków mieszkalnych w ramach młodzieżowego patronatu nad budownictwem. Zakończony już został pierwszy miesiąc pracy młodych budowniczych. Z tej okazji zwracamy się do kierownika grupy robót LPBM w Swidniku — RYSZARDA JAWORSKIEGO o krótką ocenę pracy grup zetemesowskich:

— Z pracy brygad młodzieżowych jesteśmy bardzo zadowoleni, tym bardziej, że w okresie tego lata odczuwamy szczególnie niedobór siły roboczej na wszystkich budowlach Swidnika. Młodzież z WSK, która została u nas zatrudniona, w myśl patronackiej umowy, wykonuje bardzo poważne roboty i co jest w tym wszystkim najważniejsze terminowo. Za przykład dobrej roboty niech posłuży fakt, że w przeciągu czterech godzin pracy dziennie, wyrabiają średnio przeszło 80 proc. normy naszego pracownika, oczywiście przy osmiodziesiętnym dniu pracy.

Niejednokrotnie słyszeliśmy, że młodzi narzekają na zbyt mały front robót?

Bez wątpienia, sami doskonale zdajemy sobie z tego sprawę. Dużo winy w tym kierownikom poszczególnych odcinków robót i majstrów. Początkowo wynikało to z niewłaściwego podejścia tych ludzi do pracy zetemesowskiej, uważano bowiem, że praca ta będzie dużo mniej wydajna i nieterminowa. W chwili obecnej przekonali się, że jest inaczej i powierzają młodzieży coraz trudniejsze zadania, bardziej

praceochłonne a tym samym lepiej płatne. Staramy się również o to, ażeby zawsze był pełny front robót, nie brakło narzędzi itp. Na pewno nie zawsze się nam to udaje, ale zawsze staramy się ażeby tych postoi było jak najmniej, a praca lepiej zorganizowana. Zależy nam przede wszystkim na szybkim postępie robót na płacie sekcji górnej, w związku z opóźnieniem, wynikłym z nieterminowego przygotowania placu pod budowę (właszenie gospodarstwa Króla — przyp. autora).

W jakim okresie czasu zetemesowcy z WSK odracają wymaganą umową kwotę i będą mogli zamieszkać w swoim mieszkaniu?

Przy takim tempie pracy, jakie obecnie obserwujemy, można przypuszczać, że pracować będą nie dłużej jak siedem lub osiem miesięcy. Natomiast dziesiątka, blok w którym zamieszkają zostanie im oddany w III kwartale przyszłego roku.

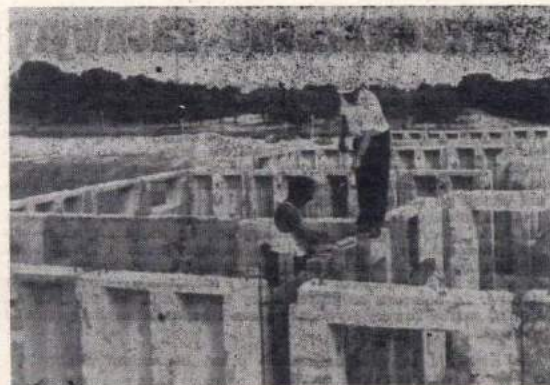
Wszyscy dobrze pracują a jako brygada zdaniem pana jest najlepsza pod względem jakości i terminowości wykonywania powierzonych prac?

Najlepiej pracują brygady robotników inżynierskich Jana Miki i Henryka Smoczyńskiego, najmniej wszystkich cechuje duże zaangażowanie i uparte dążenie do celu jakim jest własne mieszkanie.

not.: jed.



Młodzi zetemesowcy podczas pracy przy budowie własnych mieszkań. Fot.: J. Drumlowski



R. Jaworski dba by dobrze robiono. Fot.: J. Drumlowski

Akcja 20 mld.

Zobowiązania MZBM

W akcji „Szukamy 20 mld zł” swidnicki MZBM podjął zobowiązanie o wartości 230 tys. zł, które obecnie zrealizowano już w 80 procentach, do końca roku przedsiębiorstwo to nie tylko zrealizuje zobowiązanie ale prawie podwoi jego wartość.

Dyrektor MZBM inż. Stanisław Mozgawa mówi o tym z dużą satysfakcją, podkreślając nie tyle efekt wymierny w złotych, co wartość społeczną tego czynu. Największe efekty uzyskane zostaną z pracy 30-osobowej ekipy remontowej, utworzonej w bieżącym roku. Swidnik nie ma bowiem żadnego przedsiębiorstwa remontowego i gdyby nie decyzja o rozbudowie ekipy remontowej przy MZBM nie byłoby komu remontować szpitala, Liceum Ogólnokształcącego itp. Pożytek z działalności ekipy jest więc duży, a mógłby być jeszcze większy gdyby utworzono 10-osobową grupę spawaczy i monterów przewodów gazowych. Szybkiej wówczas swidnickie bloki zostałyby podłączone do przewodów gazu ziemnego, które już w Swidniku są zainstalowane. By utworzyć taką grupę MZBM potrzebuje kilka mieszkań dla fachowców, którzy znaleźliby się na miejscu i oczekuje pomocy w tym zakresie ze strony MRN.

W przeciwnym razie w tym roku zostaną zaopatrzone w gaz ziemny tylko dwa bloki przy ulicy Sławińskiego 14 i 15, do 1975 roku zaplanowano gazyfikację bloków dla połowy miasta, od ulicy 1 Maja na wschód. Druga połowa w kierunku Lublina nie jest ujęta w planie, między innymi z uwagi na brak wspomnianej grupy monterskiej. Swidnik przystąpił do konkursu o nagrodę w ogólnopolskim konkursie czystości i aktywizacji małych miast i ma ambicję zdobyć w nim nagrodę.

Wszystkie działające na terenie miasta przedsiębiorstwa podjęły prace porządkowe. Trwają prace przy zagospodarowaniu i budowie budynków gospodarczych zalewu krepieckiego, w których uczestniczą WSK, MZBM, MPKG, Lubolin. Miasto zostało podzielone na rejony, w których poszczególne tereny oddano pod opiekę komitetom blokowym i szkołom. W utrzymywaniu porządku wyróżniają się wszystkie szkoły i dwa komitety blokowe przy ulicach: 22 Lipca, H. Sawickiej i Świerczewskiego (komitet nr 1) i Sławińskiego 1, 3, 5 (komitet nr 6).

Około 7000 tys. zł MZBM przeznaczył na zagospodarowanie placów i wybudowanie chodników. Część prac zostanie wykonana w czynie społecznym. Rozpoczęto już pracę przy zagospodarowaniu placu między ul. 22 Lipca, H. Sawickiej, K. Świerczewskiego i M. Buczka. Z innych zamierzeń warto odnotować dyskusyjny projekt budowy fontanny na placu 25-lecia PRL, usunięcie bałaganu pozostawionego przez PJGK z Lublina po zakładaniu sieci gazowej, wyasfaltowanie wielu chodników zarówno przy głównych ulicach jak i na zapleczu. Urządzenie nowych zieleni, kłombów itp.

Systematycznie, zgodnie z planem remontowane są budynki mieszkalne. Gorzej natomiast z kulturą wielu mieszkańców, którzy zasmiecają klatki schodowe, gaszą niedopałki na świeżo pomalowanych ścianach itp.

Ewentualna nagroda za czyste miejsce w konkursie przeznaczona zostanie na społeczny użytek. Ale aby ją zdobyć wszyscy swidniczanie muszą dbać o czystość swego miasta i bezwzględnie walczyć z wandalizmem i brakiem kultury.

M. Kos

KWARTAŁ BHP

Nie można oddzielać produkcji od bezpieczeństwa pracy

Przez wiele lat ukształtowało się w postawach ludzkich przekonanie o wykonawstwie planowych zadań produkcyjnych niekiedy nawet za wszelką cenę. Pod ciężarem powszechnie uznanego prymatu celów wąskoprojektowych, jako głównego kryterium oceny działalności każdego przedsiębiorstwa, każdego kierownika i organizatora produkcji — inne sprawy schodziły w cień.

Ta atmosfera i rodzące się z niej postawy pokutują dziś jeszcze wśród niektórych ludzi odpowiedzialnych za całość spraw związanych z funkcjonowaniem wydziałów. Dopóki takie postawy, zwłaszcza u ludzi na kierowniczych stanowiskach nie będą

z całą konsekwencją zwalczane, dopóty będzie uchodziło bezkarnie lekceważenie podstawowych potrzeb ludzkich a wśród nich zaniechanie z zakresu BHP. Tu bowiem wszystkie zaniechania odwołują się najdotkliwiej na pracowników, zagrażając ich życiu i zdrowiu, a równocześnie powodując ogromne straty gospodarcze.

Dopóki nie będzie się oceniać osiągnięć produkcyjnych również jako rezultatu dobrej organizacji i właściwych warunków pracy, tak długo wszystkie wysiłki i poważne środki przeznaczone na poprawę warunków pracy nie dadzą pożądanych efektów.

Potrzebne jest tu również zaangażowanie i właściwa postawa samych robotników, całej załogi,

a zatem troska o porządek, ład, kulturę i przestrzeganie dyscypliny bezpieczeństwa pracy na każdym stanowisku robotniczym.

Chodzi więc o bardziej wnikliwe wykrywanie zagrożeń, zgłaszanie przełożonemu i głębsze naliczanie przyczyn zaistniałych urazów oraz konsekwentne usuwanie istniejących zaniechań — zanim zaistnieją wypadki przy pracy. Trzeba pamiętać, że dobra organizacja, dyscyplina i kultura pracy to główne czynniki poprawy stanu BHP, że balagan i dezorganizacja wykluczają niejako automatycznie możliwość bezpiecznej pracy.

H. Kamiński

ŻYCIE
JEST
TYLKO
JEDNO

Przedwczesne zachwyty

Pojechałam do Polańczyka z długopisem, który miał mi służyć do pisania wczasowych pozdrowień. Kartki — kartkami, nie lubię ich zresztą wysyłać — a ośrodek tętni życiem, tętni zbyt głośno jak na wczasowisko, dlatego też w kupionym za złotego zeszycie notowałam co ważniejsze spostrzeżenia z zamiarem przekazania ich przyszłym wczasowiczom, a i właścicielowi „Relavii” także. Od razu jednak zaznaczam: kompletom prawidła nikomu nie będą, bo ani powodu, ani okazji po temu nie ma.

Kilka miesięcy temu, po uroczystym (bardzo uroczystym) otwarciu domu, w którym zresztą uczestniczyłam, opierając się na informacjach kierowników (budowy domu, całego placu budów, wreszcie kierownika ośrodka) prognozowałam jakość wypoczynku w „Relavii”. Prognozy były oczywiście — tak jak i informacje — bardzo optymistyczne. Ze komfort, że porcelanowy serwis na... set osób, że lodzice, kajaki, wodne rowery, pływająca plaża i basen, a na zimę narciarskie wyciągi.

W kwietniu br. pisałam także o tym, że już ostatecznie rozwiązano problem ogrzewania, oczyszczania ścieków oraz doprowadzono bieżącą wodę. Istotnie, wszystko to prawda. Jest serwis, sprzęt wodny, pięknie, wygodnie wyposażono wnętrze, a kuchnia „Relavii” już zasłynęła w okolicy. Sześć osób. Halina Budrewicz przy pomocy kilku kuchennych przygotowuje posiłki, które pitraszono w warunkach „Relavii” są prawdziwym osiągnięciem. O warunkach za chwilę, a tymczasem jeszcze kilka słów prawdy na temat jedzenia. Jest obfite, urozmaicone, dobrze kraszone, świeże i w ogóle pyszne. Apetyt poprawia elegancja zastawy — cienka porcelana — szklanki, platerowe sztucze, herbata w czajniczkach, sosy w soszernikach etc. etc. Wszystko to serwowane przez kilka kelnerów, wśród których obyciem i elegancją wyróżnia się Bieszczadzianka p. Danuta Fedorowicz oraz też z Bieszczadów pochodzący p. Michał Bojkowski.

Trzeci — po wygodnych pokojach i doskonałej kuchni i na razie ostatnie co zasługuje na wyróżnienie — to super nowoczesne urządzenia pralniczo-suszarsko-maglownicze. Wprawdzie niczego w nich nie prałam, ale suszyłam, a raczej przyglądałam się pracy mechanicznych krasnoludków, które przez niepełne dziesięć minut najpierw odwirowały wodę z mojej mokrej garderoby, a później wysuszyły ją od ostatniej nitki. Widziałam także maglowanie stołowych obrusów. Nawija się je na obroty walec, naciska guzik, czeka chwilę i wyjmuję. Takie urządzenie to naprawdę duże udogodnienie w pracy personelu.

„Relavia” przygotowana jest na przyjęcie w każdym turnusie 90, najwyżej 100 osób. W tym miejscu muszę — jeśli wszystkie plusy i minusy mają wnieść odcień rzeczywistości — napisać o paradoksalnym wręcz braku bieżącej wody w „Relavii”. Paradoksalnym, bo występującym w domu wczasowym leżącym nad obfitym wodnym zalewem. Wody brakuje ciągle. W dzień i w nocy. Brakuje jej do mycia, prania, gotowania. Powodem jest niedostateczna ilość studni na półwyspie. Podobno — w prognozowaniu na temat Polańczyka jestem ostrożna — zmierzają się na razie prowizorycznie przygotować ujęcie wody z zalewu. W tym sezonie urlopowym jest to oczywiście nie do zrealizowania. O kłopotach z wodą wiedziano

przed otwarciem „Relavii”, tym bardziej znane są one teraz. Mimo to, w drugiej połowie lipca do wypełnionego po brzegi domu skierowano na stolowanie i mycie dwa sportowe obozy: siatkarki i lekkoatletów. Jakby i tego było za mało na dwa dni — 21 i 22 przyjechała do Polańczyka wycieczka z WSK. W tych dniach kuchnia przygotowywała posiłki dla... 320 osób. Był ponad 30-stopniowy upał, jedzono na 3 i pół zmiany, „Relavia” wyglądała jak kartofliśko oblepione stonką. O wypoczynku, niczym, ani wycieczkowiczów, ani wczasowiczów, nie mogło być mowy.

Brak wody to udręka dla kuchni, ale też i nie mniejsza dla mieszkańców. Podczas upałów to także groźba wybuchu epidemii — kto uważa moje słowa za czarnowidztwo niech pojedzie, zobaczy i powącha, ciągle pełne, a mimo to otwarte ubikacje. Otwarte — bo w okolicy domu nie ma ani jednego szaletu. Trzeba by czym prędzej zbudować je w pobliższych krzakach — lepsze bieganie do domu z serduszkami jak leczenie hemoroidów.

Pojechałam w Bieszczady z długopisem do pisanie kartek. O „Relavii” miało nie być ani słowa. Zamiar zmieniałam bo zanim skończył się turnus lipcowy już na sierpniovy przyjechali do „Relavii” zagraniczni goście.

Będą tu przebywać w ciągu dwóch tygodni sierpnia. Gdyby to ode mnie zależało, odwiedziłabym ten przyjazd, zapraszając na rok przyszły.

A. Chwałczyk

Dwóch gospodarzy

Izolowanie wieszaków galwanicznych polietylenem wprowadzono już w naszym zakładzie pięć lat temu. Wszystko byłoby bardzo dobrze, gdyby według założeń TKT proces ten miał swoje pomieszczenie. Tak się jednak nie stało. TPR mimo wielu reklamacji, izolowanie wieszaków umieścił w pomieszczeniu cynowania ogrzewczego detali do śmigłowca w wydziale 11-12.

Naturalnie w pomieszczeniu tym nie stanęły wszystkie urza-

żądzeń problemów kadrowych i produkcyjnych, z którymi boryka się przedsiębiorstwo, są między innymi nie rozwiązane lub źle rozwiązane sprawy o podłożu społecznym; konflikty z przełożonymi, konflikty ze współpracownikami, wadliwy podział pracy, wadliwa polityka awansów itp. Prawdą oczywistą jest, iż każdy człowiek pragnie zadowolenia tak z życia osobistego i rodzinnego jak i z pracy zawodowej. Niezadowolenie jest głównym powodem do poszukiwania czegoś lepszego, czegoś co daje zadowolenie. Niezadowolenie z pracy, z kierownictwa i środowiska, doprowadza w wielu przypadkach do płynności kadr, rozluźnienia dyscypliny, demoralizacji, zobojętnienia na sprawy produkcji, tworzenie się specyficznej atmosfery pod nazwą „tumiwisi”.

Często słyszymy narzekania na obojętny lub negatywny stosunek pracowników do wykonywanych prac zawodowych, na lenistwo, niedbalstwo, brak

FUNKCJA WYCHOWAWCZA ZAKŁADU

dyscypliny, natomiast rzadko lub w znikomym stopniu dociekamy przyczyn tych zjawisk. A przyczyny prawdopodobnie wywodzą się z niedostatecznej realizacji funkcji wychowawczej przedsiębiorstwa, która należy przecież do jednych z podstawowych funkcji przedsiębiorstwa socjalistycznego. Szczególną rolę w pełnieniu funkcji wychowawczej przypada bezpośredniemu przełożonemu (mistrz, kierownik), aktywnym społeczno-politycznemu, organizatorom młodzieżowym, szkołom, placówkom kulturalnym i socjalno-bytowym, środowiskowi społecznemu i innym bezpośrednim czynnikom, które mogą mieć wpływ na kształtowanie świadomości załogi i socjalistycznego człowieka. Szczególnie chodzi tu o kształtowanie właściwych postaw u ludzi młodych i nowoprzyjmowanych do pracy. Niedługo, pierwsze zetknięcie z zakładem pracy, pierwsze wrażenie — pozostawia trwałe ślady w postaci pozytywnego lub negatywnego sądu o przedsiębiorstwie, jego organizacji i kierownictwie. Dlatego też ważna i istotna w konsekwencjach jest czynność przyjmowania pracowników do pracy, od tego bowiem momentu rozpoczyna się pełnienie funkcji wychowawczej przez przedsiębiorstwo. W tym momencie należy określić kwalifikacje formalne, doświadczenie zawodowe, cechy psychiczne i społeczne, dobrać pracowników pracę zgodną z kwalifikacjami i zainteresowaniami

— dostosować pracownika do pracy i pracę do pracownika tak aby z tego dostosowania zadowolony był i pracownik i kierownictwo zakładu.

Sposób przyjmowania do pracy, kultura, sposób załatwiania formalności, sposób traktowania podczas przyjmowania do pracy oraz informacja i sprawność w obsłudze kształtują w nowoprzyjmowanym pogląd na sprawy całego przedsiębiorstwa. Ten pierwszy moment zetknięcia pracownika z zakładem może wyrobić pełne zaufanie do przedsiębiorstwa i jego kierownictwa, a może od samego początku nastawić lekceważąco (a szczególnie w przypadku długiego np. tygodniowego okresu załatwiania formalności (zwiazanych ze zbieraniem podpisów na kartce obiegowej przyjęcia i wstępnych szkoleń p.poz i bhp). Ludzie błądzą po zakładzie, kłną, szukają, pytają, po kilka razy chodzą za jednym podpisem. Obłąd. Taki stan rzeczy zniechęca, utrudnia...

Następny etap wychowawczy to wdrażanie nowego pracownika w reguły życia społeczności zakładowej, w rygory pracy zawodowej, dyscypliny i odpowiedzialności. Prawidłowy przebieg procesu adaptacji zależy od bezpośrednich przełożonych, ich postępowania, prawidłowego podziału pracy, właściwej jej oceny, nagradzania, awansów i oceny pracownika. Rola współorganizowania i kontrolowania procesu adaptacji przypada organizacjom społeczno-politycznym, klubom, hotelom robotniczym, placówkom kulturalno-oświatowym i socjalnym. Nie tylko praca i środowisko fabryczne wychowują człowieka, ale również uczestnictwo w imprezach kulturalno-rozrywkowych organizowanych przez ZDK, w którego pracy nie powinno być miejsca na sezon ogórkowy i inne świadczenia placówki o charakterze kulturalno-rozrywkowym. Przy organizacji wolnego od pracy czasu, wycieczek za miasto i turystycznie - krajoznawczych też należy pamiętać, że mogą one spełniać nie małą rolę w kształtowaniu postaw ludzkich, nawyków, kultury, doznań estetycznych, poczucia piękna. Obecnie obserwujemy poważne zainteresowanie tymi formami przebiegu adaptacji społeczno-zawodowej.

Hawo

Czytelnicy piszą

Mała sprawa a duży wstyd

Kolo kina Lot w Swidniku znajduje się studzienka ściekowa. Kolo tej studzienki zapadła się ziemia tworząc duży doł niebezpieczny dla przechodzących tam dzieci i dorosłych. Na zwróceną uwagę w MZBM w Swidniku otrzymałem odpowiedź, że gospodarzem kina i otaczającego go terytorium jest WSK w Swidniku. WSK tego nie remontuje, gdyż uważa, że to leży w kompetencji MZBM. Czyżby trzeba aż nieszczyśliwego wypadku, aby załatwić tę sprawę?

Witold Dybzyński

Ajencja, ale... nie PKO



Pan Stanisław Dziachan jak i jego działalność — nie wymagają reklamy. Przed laty był pracownikiem naszego zakładu, do dziś z nim nie zrywając. Jest rencistą, który nie spodziewając się już od życia i otoczenia zbyt wiele, daje z siebie wszystko na co go stać w tej chwili — nadal pracuje. Prowadzi na terenie WSK ajencyjny kiosk Domu Książki. Lubi swoją pracę, kocha książki, potrafi przy tym zachęcić i przyciągnąć klientów, stara się zaspokoić ich gusty i zapotrzebowania na książkę techniczną i brakującą do kompletu domowych bibliotekarzy tomy, bawi się i cieszy każdą wygraną i przegraną z próbującymi szczęścia w loterii książkowej czy samochodowej. Szczególną uciechę sprawia loteria samochodowa, w której przeważa zabawa, gdyż na ponad 1000 sprzedanych losów nie trafiał się ten najszczyśliwszy. Może znalazł się w ostatniej komercji? Spróbujcie swego szczęścia jeszcze raz!

Kiosk z książkami nie raz był i będzie wyławianiem „zapominalskich” z kłopotów i gaf towarzyskich-koleżeńskich, bo właśnie tutaj można nabyć godny a nieobowiązkowy upominek okolicznościowy.

Codziennie rano, w załomku korytarza budynku technicznego pan Dziachan rozkłada swój książkowy kramik i kus... tytułami, obwołują, kolorami, robi się tu rojno i tłoczno. Każdy, kto tędy przechodzi, choćby nie miał chęci i zamiaru zatrzymać się, popatrzy, obejrzy, porozmawia, zapyta, kupi i odchodzi zadowolony.

Wydało mi się trochę dziwne usytuowanie stanowiska z książkami w przyziemnym kaku, ale Pan Stanisław twierdzi, że lepszego miejsca nie mógł sobie wymarzyć. Znajomość dróg komunikacji biurowej między biurami a produkcją, zmysł handlowy i organizacyjny podyktował wybór właśnie tego kaku, chociaż w innym mógłby rozlokować się o wiele wygodniej. Prosta zasada: trzeba myśleć i kalkulować.

Pozostałe dwa kioski Domu Książki istniejące w WSK pracują nieregularnie. Nicie-kawie wykładane w nich książki sprawiają wrażenie jakiegoś skrupowania i przy-musu, jakoś bez serca, bez duszy, bez ciepła i bez chęci. Oczekiwania i nadzieje klientów spotyka zawód, rozczarowanie, w potrzebie nie mogą liczyć na usługę ze strony wspomnianych dwóch ajencji. Ostatnio, nie wiadomo na jak długo, zawiesiły swoją działalność uzasadniając interes nieopłacalnością. Gabloty i lady pokrywają warstwy kurzu a i szmat korytarza w łączniku nie wykozystany. Bardzo by tam odpowiadali jakiś baryk czy bu-fecik oddany w ajencji renci-stom z handlowym „pomysł-lunkiem”. W korytarzu są nawet miejsca na stoliki, a obecnie bez konkurencji, która nie była konkurencją jest ajencia prowadzona przez pa-na Dziachana.

Hawo



Tutaj nie trudno o wypadek.

st. tech. TKT
Jan Kosiński

AVIA

SPORT
I
TURYSTYKA

TKKF

Nowy trener koniecznością!

Ruszyła karuzela piłkarska

SEZON piłkarski 1971/1972 rozpoczął! W klasie międzywojewódzkiej grupy wschodniej same sławy, niczym w lidze angielskiej. Wystarczy wymienić takie zespoły jak: Start (Łódź), Motor, Włókniarz (Pabianice), Polonia czy Lublinianka, a o zawrót głowy nie trudno.

— Co też będzie znowu z naszą Avią? — zadają sobie na nowo powyższe pytanie strapieni kibice.

Zeszłoroczny sezon przyniósł bowiem wiele rozczarowań. Jeżeli chodzi o terminarz I rundy rozgrywek jest on na pewno korzystny dla piłkarzy świdnickich. Praktycznie rzecz biorąc gramy u siebie z najsilniejszymi drużynami, tj. Ursusem, Lublinianką, Startem, Włókniarzem (Łódź), Włókniarzem (Pabianice), Motorem i OZOS-em. Czyli, że na własnym boisku zawsze łatwiej o punkty. Co będzie jednak jeżeli nie „złapiemy” formy? A jest to bądź co bądź rzecz najważniejsza. Przyjdzie nam wówczas toczyć ciężkie boje o byt ligowy. I w tym aspekcie najważniejszą sprawą w sekcji piłkarskiej, to bezwzględnie pozyskanie nowego trenera. Pisaliśmy już o tym niejednokrotnie. Pecha do naszych

piłkarzy miał, zdawać by się mogło, dobry rzemieślnik, nie tak dawno jeszcze trener Mieczysław Gracz z krakowskiej Wisły, nie spełnił nadziei przez kilka ładnych lat młodszy jego kolega Edward Wojewódzki. Ten ostatni popełnia błędy przy zestawianiu składu zespołu na poszczególne mecze. Razi przy tym szczególnie obsadzanie poszczególnych pozycji przez graczy. Jakże często np. napastnicy z krwi i kości, grają w drużynie trenera Wojewódzkiego np. w obronie, a już nie do pomyslenia jest w ogóle odsuwanie od spotkań, trzymanie w rezerwie takich piłkarzy jak Golik czy Andrzejczak. Są przecież pełnosprawni i grają lepiej od innych.

Zdaniem wielu obserwatorów odsunięcie od dwóch choćby meczów tego czy innego zawodnika, który pali się do gry, a który załóżmy popadł w kolizję z trenerem, to i tak wysoka kara. Albo więc zrezygnować z niego zupełnie i przenieść na stałe do II drużyny, albo też przywrócić mu prawo łaski powrotu do zespołu z ostatecznym ostrzeżeniem.

Dobry trener nie powinien pozwolić sobie na pewno na ubliżanie i niepotrzebne uwagi ze

strony zawodników, ale musi także pamiętać, że zbliżenie się do jego osoby całej drużyny — to gwarancja powodzenia i wielu późniejszych sukcesów zarówno jego jak i zespołu.

A może trener Jan Golan podjąć by się prowadzić I zespół Avii.

Powracamy jednak do aktualnych wydarzeń. Pięć ofert wysłanych z klubu przy końcu lipca br. do znanych trenerów krajowych, nie przyniosło niestety spodziewanych rezultatów. Na cztery odpowiedzi odmowne, na ostatnią czeka się z niecierpliwością. Trochę późno zadziałano w tej sprawie to prawda, ale lepiej późno niż wcale. Bo jeżeli nawet znajdzie się w końcu człowiek, który podejmie pracę z naszymi piłkarzami, to nastąpi to już w trakcie rozgrywek i trudno będzie znowu wyrobić sobie opinię co do przydatności nowego trenera. Tak czy inaczej w nowy sezon piłkarski wchodzimy, jak chyba jeszcze nigdy dotąd, z dużą rezerwą i ostrożnością, słowem bez zbytniej pewności. Może to i lepiej. Czasami bowiem maszyną rusza z miejsca ospale i ciężko a dopiero potem dociera się i rozkręca.

A gdyby tak właśnie stało się w tym roku z Avią? (K.)

Więcej troski o pływalnię!

W niniejszym artykule powracamy raz jeszcze do głośnej sprawy sprzed 22 lipca br. kiedy to na interwencję Sanepidu, w okresie wielkich upałów, wydano nakaz zamknięcia otwartej pływalni w Świdniku. Zarzuty poważne, podyktowane troską o zdrowie ludzi i słusznie. Brak czystej wody w akwenu, brudy w ubikacjach, zaśmiecony teren wokół pływalni. Czy trzeba jeszcze czegoś więcej?

Ala tonący jak to często bywa „brzytwy się chwytają” i zaczyna się rozpaczliwie ratować. Odnos-

nik to oczywiście do administracji ośrodka, która widząc przystawiony nóż na gardle gromadzi, do natychmiastowej akcji, podległy personel tj. placowych, hydraulików, szatniarki po to by w ciągu kilkunastu godzin zmienić radykalnie zaistniały stan rzeczy. Wówczas to Sanepid odwołuje swoją decyzję. Czy jednak na długo?

I w tym miejscu właściwie kończy się opis lipcowych wydarzeń, dobrze zresztą znanych chyba wszystkim.

(Dokończenie na str. 6)

Obrazki z basenu

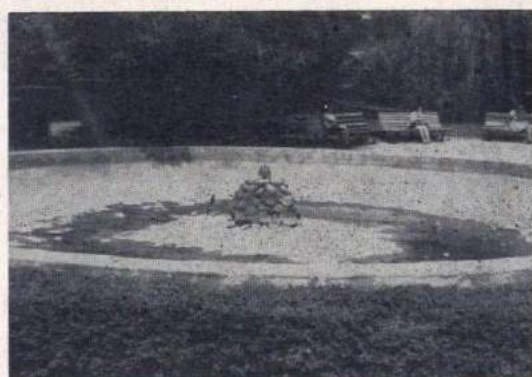


Lasek wokół otwartej pływalni mocno zaniedbany.

Fot.: M. Kos



Trawa na placu do opalania wydeptana.



W tym miejscu jest sporo do zrobienia.

Fot.: M. Kos

LATO
W MIEŚCIE

Spółeczny Miejski Komitet Kultury Fizycznej wspólnie z ogniskiem TKKF „Swit” zorganizował w ramach akcji „Lato w mieście” małą spartakiadę młodzieżową w dniach 26, 27, 28 lipca 1972 r.

Powołano Komitet Organizacyjny do zorganizowania wyżej wymienionej spartakiady skład którego weszli: Janusz Nowakowski, Jan Babcz, Kazimierz Tomaszewski, Witold Dybzyński. Zorganizowano 4 dyscypliny jak: siatkówka, kometka, rzutki i krykiety.

W poszczególnych konkurencjach jak siatkówka brały udział 4 drużyny czyli 32 osoby. Zwyciężyli „Sieroty”, drużyna komitetu blokowego nr 6, drugie miejsce „Kiszki”, a trzecie „Szatani”.

W kometce brało udział 25 osób. Zwycięzami zostali: w grupie młodszych Mazurek, w grupie starszych Andrzej Siopa, drugie Andrzej Zdunek i trzecie Waldemar Jamroz.

W krykiecie udział wzięło 115 osób, zwycięzami zostali: w grupie młodzieży w wieku od 15 do 18 lat Jerzy Zarzycki, w grupie wieku od 12 do 15 lat Bogdan Frącz, w grupie wieku od 8 do 12 lat Sławek Paradziej. Dziewczęta — grupa najmłodsza od 8 do 12 lat zwyciężyła Małgosia Janeczko, w grupie wieku od 12 do 15 lat Helena Mianowana.

W rzutkach udział wzięło 125 osób. Zwycięzami zostali: dziewczęta grupa od 8 do 12 lat — Maria Pure, chłopcy — grupa wiekowa od 8 do 12 lat zwyciężył Jerzy Maczka, grupa wiekowa od 12 do 15 lat Zbigniew Knap, w grupie wiekowej od 15 do 18 lat — Mirosław Piętosz.

Spartakiada odbyła się na placu sportowym Komitetu Blokowego nr 6, korzystano z urządzeń i sprzętu tego komitetu.

Dom kultury WSK w Świdniku zabezpieczył imprezę w mikrofon i muzykę, za co organizatorzy serdecznie kierownictwu

domu kultury dziękują, a w szczególności pani J. Warpas.

Na zakończenie spartakiady miłym akcentem było rozdanie nagród ufundowanych przez Społeczny Miejski Komitet Kultury w Świdniku w postaci książek, długopisów, kredek, gier itp.

Organizacja imprezy sprawna, pogoda była w tych dniach wspaniała.

Spółeczny Miejski Komitet Kultury Fizycznej w Świdniku planuje zorganizować podobną imprezę w miesiącu sierpniu, na którą to zapraszamy serdecznie całą młodzież miasta Świdnika. Data imprezy podana będzie na specjalnych ogłoszeniach w mieście i w zakładzie WSK.

W imieniu Komitetu Organizacyjnego do wiadomości podał
Witold Dybzyński

Sygnały
czytelników

Mieszkam w bloku 6 przy ulicy 1 Maja. Jedną z lokatorek ob. Cimieli posiada psa, którego trzyma w komórcie w piwnicy. Nie miałbym nie przeciwko temu, ale pies jest roznosicielem pcheł, które dosłownie po kilka skaczą na nogi, kiedy przechodzi się obok tej komórki. Moje uwagi kierowane do właścicielki nie skutkują, również interwencje w MZBM nie przyniosły rezultatu. Czy naprawdę nie ma na to rady?

imię i nazwisko
znane redakcji

Zasłużeni działacze
lotnictwa sportowego

Z okazji zbliżającego się święta lotnictwa, przypadającego na dzień 23 sierpnia 2G APRIL przyznał kilkudziesięciu działaczom sportu lotniczego odznaki Zasłużonego Działacza Lotnictwa Sportowego. Wśród nich znaleźli się czterej członkowie Aeroklubu Robotniczego w Świdniku: HENRYK GOŁĘBIEWSKI, RYSZARD KASPEREK, TADEUSZ CHWAŁCZYK i ZDZISŁAW KLIMKIEWICZ.

(y)

UWADZE
MO!

Obok targowiska, a ostatnio i WSK mężczyzna — przeważnie nietrzeźwy — sprzedaje lodę noszone w drewnianym pudle. Łodźiarz śpiewa sprośne piosenki, przechodzącym kobietom robi nieprzyzwoite propozycje. Polecamy go uwadze funkcyjartuszy MO.

(y)

Podziękowanie

Komitetowi Zakładowemu PZPR, Radzie Zakładowej, kierownictwu TM i kolektywowi oraz wszystkim uczestnikom pogrzebu tow.
ALEKSANDRA WIECZORKIEWICZA
serdeczne podziękowania

składa
Żona, dzieci oraz
wnukowie

GŁOS ŚWIDNIKA
Organ Samorządu Robotniczego
WSK — Świdnik
WSK-S zam. 945 1.06.72 r. 1 800 B-7

W kinie »Lot«

11.08. Powrót syna marnotrawnego, czes., 1 18 — 17.00, 19.15
12.08. Powrót syna marnotrawnego, czes., 1 18 — 17.00, 19.15
13.08. Poranek — 12.00
Zona dla Australijczyka, pol. 1 11 — 17.00
Seksolatk, pol., 1 16 — 19.15

14.08. Seksolatk, pol., 1 16 — 17.00, 19.15
15.08. Seksolatk, pol., 1 16 — 17.00, 19.15
16.08. Wiem, że jesteś mordercą, czes., 1 18 — 17.00, 19.15
17.08. Wiem, że jesteś mordercą, czes., 1 18 — 17.00, 19.15
18.08. Tora! Tora! Tora, USA, 1 14 — 17.00, 19.15
19.08. Tora! Tora! Tora, USA, 1 14 — 17.00, 19.15
20.08. Poranek — 12.00
Tora! Tora! Tora, USA, 1 14 — 17.00, 19.15



Kolumna Oddziału Zakładowego PTTK przy WSK w Świdniku

Przodownicy turystyki kwalifikowanej w zakładzie pracy

Na przestrzeni kilku ostatnich lat wielu pracowników naszego zakładu zdobyło różnorodne uprawnienia turystyczne na kursach organizowanych przez inne oddziały PTTK na terenie całego województwa. Obowiązkiem każdego z przeszkolonych przodowników turystyki kwalifikowanej jest organizowanie życia turystycznego w miejscu zamieszkania względnie pracy. Tak się składa, że większość aktywistów PTTK posiadających uprawnienia, będących pracownikami naszej wytwórni nie ma zbyt wielkiej ochoty do pracy na rzecz naszego środowiska. Działają owszem ale na terenie Lublina lub też innych miejscowości naszego województwa. W ostatnim okresie czasu staraniem

oddziału zakładowego PTTK przy WSK w porozumieniu z Zarządem Okręgu PTTK w Lublinie zostanie dokonana weryfikacja posiadanych uprawnień przez osoby zatrudnione w naszym zakładzie. W przypadku braku zaangażowania w pracę własnego środowiska jak również chęci uaktywnienia się, osoby te, zostaną pozbawione uprawnień przyznanych im w latach poprzednich. Nie może być tak ażeby osoby posiadające uprawnienia, które niejednokrotnie zostały zdobyte przy dużej pomocy zakładu pracy nie zostały wykorzystywane na rzecz organizacji turystyki w tymże zakładzie.

d.

Więcej troski o pływalię

(Dokończenie ze str. 5)

Prawdą jest niewątpliwie, że funkcjonowanie otwartej pływali zależy w dużej mierze od ilości i jakości wody dostarczanej z miasta. Wodę z zakładu przesłania się bowiem tylko i wyłącznie dla potrzeb produkcji i od tego nie ma odwrotu. Wydaje się jednak również, że troska o tę sprawę szczególnie w okresie letnim to pierwszoplanowe zadanie dla kierownictwa ośrodka.

I trzeba tak „chodzić” wokół nich, aby przerwy w dostawie wody zredukować do minimum. To samo w odniesieniu do personelu zatrudnionego przy basenie. Wiele, na pewno żmudnych prac trzeba jednak zrobić od razu, każdego dnia tuż po zamknięciu pływali. Odkładanie roboty na rano, oznacza nie zawsze dokładne jej wykonanie. Sprawę czystości wokół ośrodka w ogóle, w dobie dzisiejszej, porównywalną do lat ubiegłych, zasięgając opinii u długoletnich pracowników. Wszyscy zgodnie twierdzili, że dawniej było czystiej. A i personel administracyjny nie był większy. Dziś np. nie zawsze wykonuje się takiej podstawowej czynności jak zmywanie ławek wodą przy pomocy węża gumowego, po zamknięciu pływali. Z ławek tych wiatr zmiata do basenu przeróżne odpadki i papiery pozostawiane każdego dnia przez niebagatelną ilość kąpielących i plażujących się osób. Dziennie przychodzi ich na otwartą pływalię ponad tysiąc. Brak wydzielonego miejsca do gry w siatkówkę, dwa ognie, czy kominek spowodowało całkowite niemal wydeptanie trawy na dosyć rozległej powierzchni placu przeznaczonego na opalanie.

Pielegnowanie kwiatów pozostawia również wiele do życzenia, podobnie rzecz się ma ze sprawą zalatania dziur w chodnikach przy basenie dla dzieci. W tym miejscu także dygresja pod adresem tych, którzy przebrnęli na otwartą pływalię. Nie wszyscy wiedzą jeszcze po co służą kosze na śmieci, nie wszyscy

cy potrafią zachować czystość w ubikacjach. Wielu opornym na próżno tłumaczy się, że po godzinie 18 należy opuścić basen. „Nie będziemy się kąpać — odpowiadają na interwencję ratowników, a posiedzieć nam zawsze wolno. Właśnie, że nie wolno, chcielibyśmy grzecznie zwrócić uwagę w tym miejscu wszystkim tym, którzy w ten sposób stawiają sprawę, bowiem po zamknięciu basenu, winna nastąpić od razu jego kosmetyka, inaczej, pierwszy etap porządkowania obiektu na dzień następnym.

Kończymy już wywody na temat porządku na basenie zwracając jeszcze raz uwagę na zwiększenie operatywności działającego tak ze strony kierownika jak i podległego mu personelu. Usuwanie większych i drobniejszych niedociągnięć od razu powinno być nakazem chwili. Spiętrzenie bowiem tych problemów spowodować może znowu sytuację sprzed 22 lipca, do której nie wolno dopuścić, a do której nie chcielibyśmy również więcej powracać.

(M. K.)

Turystyka motorowa - niewykorzystana szansa

Trudność, jakie napotykają działacze PTTK w naszym środowisku z uruchomieniem prawidłowo działającego klubu motorowego, zajmującego się propagowaniem i popularyzowaniem turystyki motorowej jest w pewnym stopniu wręcz niezrozumiałe. Zakład produkujący motocykle, jak również spora grupa posiadaczy jednośladów, przeważnie ludzi młodych, jest w naszym ciągu skazana na uprawianie turystyki motorowej w niewielkich grupach albo też indywidualnie. Tak pojęte uprawianie turystyki jest co prawda pożyteczne ale większe korzyści są w przypadku zorganizowanych form turystyki motorowej. W końcu sezonu turystycznego planowane jest spotkanie wszystkich posiadaczy motocykli, którzy ewentualnie wyrażą zgodę na przystąpienie do klubu, ale już teraz w biurze oddziału PTTK przyjmowane są zapisy kandydatów.

j.

Nowy zakup sprzętu turystycznego

W miesiącu lipcu zakupiono do wypożyczalni sprzętu turystycznego przy Oddziale Zakładowym PTTK znaczne ilości nowego sprzętu turystycznego na kwotę ponad 160 tys. zł. Dzięki pomocy i zrozumieniu kierownictwa zakładu a szczególnie dyrektora naczelnego mgr. inż. Władysława Janika zakupiono namioty, materace oraz inny niezbędny sprzęt biwakowy. Został on natychmiast wykorzystany przez pracowników zakładu do organizowania sobotnio-niedzielnego biwaków, w atrakcyjnych miejscowościach naszego regionu. Poprzednio oddział posiadał sprzęt, który zakupił z własnych środków jak również przekazany przez Radę Zakładową, ale w ilościach nie zabezpieczających nawet minimalnego zapotrzebo-

Wypożyczalnia sprzętu turystycznego PTTK czynna w poniedziałki, wtorki, piątki od godz. 16.00—18.00 i soboty od godz. 14.00—16.00.
Poleca duży wybór sprzętu biwakowego.

PTTK w pierwszym półroczu br.

Minęło I półrocze działalności Oddziału Zakładowego PTTK przy naszej wytwórni. Należy stwierdzić, że okres ten był szczególnie pomyślny, bogaty w różnorodne imprezy turystyczne, niejednokrotnie organizowane po raz pierwszy w naszym środowisku. Oprócz tego również nastąpił znaczny rozwój ilościowy kół PTTK na terenie poszczególnych wydziałów zakładu jak również wzrost liczby członków towarzystwa. Zakładany u progu nowego sezonu turystycznego wzrost liczby organizowanych wycieczek turystyczno-krajoznawczych dla pracowników zakładu i ich najbliższych rodzin przeszedł najśmielsze oczekiwania. Zorganizowanych zostało w tym okresie 186 wycieczek, w których wzięło udział ponad 8,5 tys. osób, co w porównaniu z rokiem ubiegłym świadczy o dwukrotnym prawie wzroście zorganizowanych wycieczek i uczestników imprez turystycznych. Powyższe dane nie są jeszcze pełnym obrazem przedsięwzięć podejmowanych przez zarząd i Biuro Oddziału w tym zakresie. Obserwowany jest również znaczny wzrost udziału pracowników zakładu w innych formach turystyki np. kwalifikowanej oraz lepsze ich organizacyjne zabezpieczenie.

j.

Przygotowanie do rajdu „Złotego Liścia”

Trwają intensywne przygotowania do organizowanego w miesiącu wrześniu III rajdu pieszego „Złotego Liścia”, który przebiegać będzie atrakcyjnymi trasami w okolicach Nałęczowa i Kazimierza Dolnego. Już teraz zapraszamy wszystkich sympatyków turystyki pieszej do wzięcia udziału w tej atrakcyjnej imprezie. Organizatorzy przygotowują dla uczestników szereg atrakcji turystycznych.

d.

Fotografia w turystyce

TURYSTYKA stała się u nas zjawiskiem masowym. Każdej soboty czy niedzieli dziesiątki pojazdów mechanicznych względnie innych środków lokomocji opuszcza mury miast zmierzając do miejscowości położonych wśród lasów i jezior. Obserwowany pęd do uprawiania turystyki w najróżniejszych formach jest zjawiskiem naturalnym. Większość wycieczkowiczów i turystów zaopatrzona jest w niezbędny sprzęt fotograficzny, który wykorzystywany jest przede wszystkim do wykonywania zdjęć swoim bliskim albo też napotkanych, ciekawych obiektów architektury i przyrody. Te niewątpliwie przyjemne momenty uchwycone okiem aparatu fotograficznego przypominać będą nam wrażenia jak również chwile spędzone w czasie wycieczki względnie urlopu. W naszym środowisku od dłuższego już czasu toczyły się rozmowy i dyskusje na temat celowości powołania sekcji fotograficznej, której zadaniem byłoby przede wszystkim skupienie szerokiej grupy amatorów i wspólna praca nad podniesieniem kwalifikacji, oraz ukierunkowania w tej dyskusji. Sekcja, jaka powstała przy oddziale PTTK właśnie powzięła takie postanowienia, a jej zasadniczym celem będzie utrwalanie na zdjęciach ciekawych miejsc,

zawierających architekturę lub pomniki przyrody. Pieczę na nowopowstałą sekcję objęło Lubelskie Towarzystwo Fotograficzne, co już teraz pozwala przypuszczać o prawidłowo ukierunkowanej pracy wszystkich fotoamatorów skupionych wokół oddziału PTTK. W miesiącu wrześniu zaplanowane jest pierwsze spotkanie wszystkich fotoamatorów, którzy w okresie wakacji wykonywali jakiegokolwiek zdjęcia, dyskusja nad tymi pracami, oraz, co jest najistotniejsze, podjęcie decyzji organizacyjnych związanych z sekcją i jej pracą w przyszłości.

d.

W bieżącym roku dużą popularnością cieszą się biwaki sobotnio-niedzielne organizowane dla pracowników naszego zakładu. Możliwość wypoczynku w bezpośrednim kontakcie z przyrodą, urok namiotu i ogniska to głównie przyciąga wszystkich turystów. Na zdjęciu: Pracownicy działu głównego energetyki na jednym z biwaków.

Fot.: J. Drumlewski

