TWÓRCZYM WYRAZEM PATRIOTYZMU JEST RZETELNA I WYDAJNA PRACA

E. GIEREK

Biblioteka w Świdniku

ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO ZA „PUŁAWY"
na ozo prawy
Nr 8

WRZZ W LUBLINIE

GŁOS FSC
TYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO LUBELSKIEJ FSC
Nr 12

CZASOPISMO ODZNACZONE ZŁOTYMI ODZNAKAMI: ZARZĄDU GŁÓWNEGO TPPR, ZWIĄZKU ZAWODOWEGO METALOWCÓW i ZASŁUŻONY DLA FŁT
ŻYCIE FŁT
ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO FABRYKI ŁOŻYSK TOCZNYCH IM. M. BUCZKA W KRAŚNIKU
Nr 8

GŁOS BUDOWLANYCH
DWUTYGODNIK SAMORZĄDÓW ROBOTNICZYCH PRZEMYSŁU BUDOWLANEGO

PRZODUJĄCY PRACOWNIK LUBELSZCZYZNY

GOS EDY
ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO ZAKŁADÓW ZMECHANIZOWANEGO SPRZĘTU DOMOWEGO „PREDOM-EDA" W PONIATOWEJ
Nr 8

GŁOS ŚWIDNIKA
ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK ŚWIDNIK
Nr 11

LUBLIN 16—30 kwietnia 1977 r.

Festyn robotniczy formą kształtowania postaw pracowniczych

Rozmowa z Przewodniczącym WRZZ w Lublinie Tow. dr. Bogdanem Grabowskim

„Związki zawodowe dążąc do przekształcenia rosnącego zaangażowania i świadomości załóg w ogólnospołeczny, twórczy ruch wysokiej kultury i efektywności pracy, będą utrwalać ambicje uzyskiwania wyższych kwalifikacji, współzawodnictwa i przodownictwa. Będą wzbogacać formy honorowania i podnoszenia społecznego prestiżu ludzi osiągających najlepsze wyniki w pracy, umacniać poczucie dumy i godności zawodowej, wyrażającej się w dążeniu do wysokiej sprawności i mistrzostwa w obranym zawodzie.

Ruch zawodowy zmierza do tego, by wciąż nowe zespoły pracownicze i całe załogi powiększały liczbę tych, którzy osiąganie coraz wyższych efektów pracy uczynili przedmiotem swych zawodowych ambicji, środkiem relizacji życiowej szansy, szansy własnej rodziny i całego społeczeństwa".

Z Uchwały VIII Kongresu Związków Zawodowych

Red. — W tym fragmencie Uchwały zawarte są bardzo ważne kierunki działania Związków Zawodowych, których celem jest, kształtowanie postaw pracowniczych, zgodnych ze społeczno-gospodarczą polityką naszej Partii. Związki Zawodowe na przestrzeni szeregu lat wypracowały wiele ciekawych i atrakcyjnych form, stymulujących to działanie. Można by wiele mówić na ten temat, sądzę jednak, że przede wszystkim warto skupić uwagę na ciekawej i zrodzonej na Lubelszczyźnie formie jaką jest współzawodnictwo o honorową odznakę „Przodujący Pracownik Lubelszczyzny" a podsumowaniem coroczny festyn dla ludzi dobrej roboty.

TOW. B. GRABOWSKI — W działalności WRZZ wiele uwagi przywiązujemy do rozwoju współzawodnictwa o honorową odznakę „Przodujący Pracownik Lubelszczyzny".

Chodzi bowiem o to by poprzez tę formę aktywizacji społeczno-zawodowej rozszerzać zasięg i zwiększać ilość uczestników indywidualnych i zbiorowych którzy chcą pracować lepiej, sprawniej a przez to wydajniej. Jest to problem o doniosłym znaczeniu społeczno-produkcyjnym i ideowo-wychowawczym. Podsumowaniem tej formy współzawodnictwa są festyny. Obecny festyn jest organizowany po raz VI-ty.

Red. — WRZZ ma za sobą organizację kilku już festynów. Jakie są tego już dostrzegalne efekty?

TOW. B. GRABOWSKI — Festyn jest nie tylko podsumowaniem współzawodnictwa, ale jednocześnie uhonorowaniem najlepszych, tych którzy zwyciężyli we współzawodnictwie osiągając w swoich zakładach najlepsze wyniki.

Władze naszego województwa i miasta spotkają się z kilkutysięczną grupą przodujących pracowników Lubelszczyzny. Spośród nich 142 otrzyma honorową Odznakę „Przodujący Pracownik Lubelszczyzny" nadawaną wspólną uchwałą Wojewódzkiej Rady Narodowej i WRZZ. Zwycięzcy współzawodnictwa tworzą wzory osobowe, godne naśladowania przez współtowarzyszy pracy. Ma to wielkie znaczenie ze względu na znaczny procent pracowników młodych, którzy niedawno rozpoczęli pracę, a dla których przykład pracowników umiejących dobrze organizować pracę na stanowisku robotniczym jest wręcz niezastąpiony. Wzrastająca z roku na rok grupa ludzi dobrej roboty tworzy w sposób

dokończenie na str. 2

DO PRZODOWNIKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO SZANOWNI TOWARZYSZE !

Z okazji VI Wojewódzkiego Festynu Robotniczego „Ludziom Dobrej Roboty", w imieniu Komitetu Wojewódzkiego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Wojewódzkiej Rady Narodowej i Urzędu Wojewódzkiego, przesyłamy wszystkim ludziom pracy naszego województwa gorące, najserdeczniejsze pozdrowienia.

Osiągnięcia nasze są wynikiem rzetelnej, pełnej zaangażowania pracy, ludzi zatrudnionych we wszystkich dziedzinach gospodarki narodowej.

Wasz codzienny trud dobrze służy rozwojowi naszego województwa oraz kraju.

Posiadać honorową odznakę „Przodujący Pracownik Lubelszczyzny" jest wielkim wyróżnieniem oraz zobowiązaniem do dalszej ofiarnej pracy.

Budowa rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego wymaga od nas wszystkich zwiększonej aktywności i ofensywności na każdym odcinku pracy.

Postulat wyższej jakości pracy i warunków życia stał się ideą przewodnią uchwał VII Zjazdu Partii oraz główną wytyczną praktyki społeczno-gospodarczej i pracy ideowo-wychowawczej partii.

Właśnie Wy, Towarzysze, honorowani podczas Festynu Robotniczego „Ludziom Dobrej Roboty" stanowicie wzór godny naśladowania przez Waszych współtowarzyszy pracy. Dzięki Waszym postawom oraz inicjatywom Ziemia Lubelska staje się coraz bogatsza a ludzie żyją coraz lepiej.

Za tę wysoce obywatelską postawę za codzienny Wasz trud, przesyłamy Wam serdeczne pozdrowienia oraz życzenia dalszej owocnej pracy dla dobra nas wszystkich.

Przyjmijcie także, Drodzy Towarzysze, najlepsze życzenia wszelkiej pomyślności w życiu osobistym.

Wojewoda Lubelski
Mieczysław Stępień

I Sekretarz KW PZPR
Przewodniczący WRN
Ryszard Wójcik

Praca 1-majowym sztandarem

Ludzie pracy zwartymi kolumnami pójdą w pierwszy dzień Maja przez ulice miast i miasteczek, osad i wiosek — pójdą jak od dziesiątków lat szli robotnicy całego świata mimo ostrych zakazów i prześladowań, wyrażając swoją wolę walki o społeczną sprawiedliwość, o trwały zawsze Pokój.

W rok po ogłoszeniu apelu, aby uczynić 1 Maja międzynarodowym świętem proletariatu, Polska była jednym z pierwszych krajów, którego klasa robotnicza odpowiedziała na to wezwanie. Historia 1 Maja w naszym kraju obejmuje wspaniałe karty rewolucji 1905 roku, okres utworzenia Rad Delegatów Robotniczych, potężne starcia klasowe w latach międzywojennego dwudziestolecia. Nie zanikła w latach okupacji, a czerwone sztandary powiewające na fabrycznych kominach świadczyły, że naród trwa i walczy.

Od pierwszych lat wolności w dzień 1 Maja manifestowaliśmy nasze niezłomne postanowienie trwania przy socjalizmie w przyjaźni ze Związkiem Radzieckim i sąsiadami; postanowienie szybkiej odbudowy zniszczonego przez okupanta kraju, uczynienia go zasobnym i pięknym domem dla wszystkich jego mieszkańców. Manifestowaliśmy naszą solidarność z robotnikami tych krajów, którzy nadal prowadzili walkę o swoje słuszne prawa.

1 Maja utrwalił się głęboko w naszej świadomości, stał się nieodłączną częścią naszego obyczaju społecznego, częścią naszego życia. Ten majowy dzień obchodzimy radośnie i barwnie — pełni dumy z efektów naszej ciężkiej pracy, świadomi tego, że Polska i Socjalizm to jedno.

Partia, twórca dokonujących się przemian, mądry Przewodnik naszego życia, na swych Zjazdach, VI i VII, nadała naszej historii nowy kształt — cały trud i pracę narodu skierowała ku ludziom. Wszystko co robimy, wszystkie nasze sukcesy są przez nich i dla nich. Budujemy dziś z myślą o przyszłości. Postanowiliśmy z pokolenia na pokolenie pozostawiać Polskę coraz bardziej nowoczesną, coraz bogatszą i piękniejszą. W każdy dzień 1 Maja lat siedemdziesiątych pokazywaliśmy światu, że na wiele nas stać, że Polak potrafi.

Polska szybkim krokiem dochodzi czołówki krajów najwyżej rozwiniętych. Stała się żywym przykładem wyższości socjalistycznego ustroju nad kapitalizmem. Dynamicznymi przemianami społecznymi umiemy udowodnić, że cała polityka rozwoju jest podporządkowana społeczeństwu — jemu tylko służy.

Po VII Zjeździe naszej Partii jeszcze mocniej wzrosła ranga dobrej pracy. Pracę uczyniliśmy miarą wartości pracowniczych — obywatelskich postaw; od jakości pracy uzależniliśmy osiąganie dalszych coraz wyższych sukcesów społecznych i gospodarczych. Szczególnym szacunkiem i uznaniem darzymy ludzi, którzy zaangażowaniem, pracowitością, solidnym spełnianiem swych obowiązków wobec państwa i narodu, którzy świadomie — czynnie uczestniczą w dokonywaniu nakreślonych przez Partię przemian. Ci właśnie ludzie dobrej roboty, stawiani innym za przykład, honorowani najwyższymi odznaczeniami i nagrodami, stali się bohaterami naszych czasów. To jest właśnie prawidłowość współczesnej historii Polski Ludowej; aby tak było — walczyły przez wiele trudnych lat pokolenia polskich robotników — między innymi w dniu 1 Maja.

Wyrazem uznania i szacunku dla tych, którzy pracę swoją uczynili walką o coraz lepszą przyszłość Polski, jest VI już Robotniczy Festyn „Ludziom Dobrej Roboty". Jest on jednym z przykładów świadczących o spełnieniu tych haseł, tych żądań, które w latach ucisku robotnicy nie śli wypisane na pierwszomajowych transparentach.

Przegląd aktywności kulturalnej ludzi pracy

CZŁOWIEK – PRACA – TWÓRCZOŚĆ

26 listopada 1975 roku Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych zatwierdziło założenia programowe i organizacyjne Przeglądu aktywności kulturalnej ludzi pracy, znanego powszechnie pod hasłem „Człowiek — Praca — Twórczość". Celem przeglądu było kształtowanie zaangażowanych postaw ludzkich, wyzwalanie aktywności zawodowej, politycznej i kulturalnej pracowników, tworzenie dalszych możliwości czynnego ich uczestniczenia w pomnażaniu dóbr i wartości kulturalnych narodu. Działanie to zostało zsynchronizowane z polityką rozwoju społeczno - gospodarczego Polski Ludowej, nakreśloną przez VI i VII Zjazd naszej partii.

Przegląd całkowicie spełnił nadzieje inicjatorów, stał się akcją absolutnie masową w skali całego kraju, wyzwolił wiele zupełnie nowych, ciekawych i atrakcyjnych pomysłów, które na stałe weszły do zakładowych programów działalności kulturalnej. Wprawdzie użycie określenia „akcja" sugeruje określone ramy czasowe, to jednak przegląd po krótkim czasie trwania dowiódł poprzez swe wyniki oraz zaangażowanie ludzi pracy, że tego rodzaju formy wyjdą daleko poza ustalone granice czasu.

Województwo lubelskie zainaugurowało Przegląd aktywności kulturalnej ludzi pracy w styczniu 1976 r. Do zaproponowanego programu uczestnicy inauguracji zebrani w domu kultury kraśnickiej Fabryki Łożysk Tocznych zaproponowali wiele dodatkowych bardzo ciekawych form. Uznano wtedy, że najwięcej uwagi poświęcić należy samemu środowisku pracy, że powinno się kłaść szczególny nacisk na utrwalenie kultury pracy w zakładzie, w wydziałach produkcyjnych, w kolektywach pracowniczych, w grupach związkowych itp.

Niezależnie od inauguracji wojewódzkiej, podobne spotkania i dyskusje odbyły się w poszczególnych zakładach pracy. W każdym z nich powstały bogate w pomysły i zamierzenia programy; oczywiście uwzględniały one zadania wynikające z zakładowych zintegrowanych programów pracy ideowo - wychowawczej. Warunkiem uczestniczenia w przeglądzie było przesłanie zgłoszenia do WRZZ w Lublinie.

Oni byli pierwsi

Zakłady Zmechanizowanego Sprzętu Domowego „Eda" w Poniatowej, Fabryka Łożysk Tocznych w Kraśniku, Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku, Spółdzielnia Pracy „Renoma" w Lublinie, Przedsiębiorstwo Usług Socjalnych Budownictwa w Lublinie, Zakłady Azotowe w Puławach, Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego „Trawena" w Trawnikach, Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Farmaceutycznego „Cefarm" w Lublinie oraz szereg innych placówek kulturalnych — świetlic, klubów itp.

W dalszej kolejności zgłaszały się pozostałe zakłady i placówki. Po ostatecznym podsumowaniu okazało się, że w przeglądzie udział bierze 61 różnych zakładowych placówek kulturalno-oświatowych. Można było więc z czystym sumieniem mówić o jego masowym zasięgu.

Ostatecznego podsumowania jeszcze „rzecz jasna" nie dokonano — na to przyjdzie wkrótce czas, ale już obecnie dokonuje się pierwszych podsumowań efektów przeglądu.

III Sejmik i Plenum WRZZ

Na III Sejmiku Kulturalnym Związków Zawodowych województwa lubelskiego, zorganizowanym w krótkim czasie po VIII Kongresie, zajmowano się zasadniczo dwoma kierunkami działania kulturalno-oświatowego: właśnie przyjrzano się efektom Przeglądu aktywności kulturalnej ludzi pracy oraz opracowano dalszy, perspektywiczny program rozwoju tej działalności.

Materiały zaprezentowane podczas sejmiku świadczą, że takiej różnorodności form jak w czasie trwania przeglądu dotychczas jeszcze nie było. Można do liczyć się prawie 30 nowości — imprez, wieczorów, spotkań, przeglądów, turniejów itp., które operowały nowatorskimi środkami wyrazu artystycznego, pobudzały organizatorów do potrzebnej rywalizacji, a to zmuszało do przekazywania ambitnych treści w sposób najbardziej atrakcyjny. Jednocześnie wydobyto często pozostających w ukryciu twórców — amatorów, kolekcjonerów, hobbistów, którymi okazywali się najczęściej robotnicy. To sumowało się na ten najwartościowszy dorobek przeglądu.

W dniu 31 marca br. temat związany z realizacją zakładowych zintegrowanych programów pracy ideowo - wychowawczej podjęło Plenum WRZZ. Generalnie stwierdzić trzeba, że posiadanie takiego programu, a przede wszystkim jego prawidłowa realizacja w wyraźny sposób wpływa na wyniki pracy placówek kulturalno - oświatowych w zakładach. Fakt to potwierdzony, ponieważ przeprowadzono dość szczegółowe korelacje między realizacją programów a wynikami działalności placówek.

Plenum uznało, że osiągnięto wysokie efekty działalności ideowo - wychowawczej, jednak więcej uwagi i więcej wysiłku trzeba poświęcić problemom kultury bezpośrednio w środowisku pracy, jako że od jej wysokości w poważnym stopniu zależą wyniki czysto produkcyjne.

W uchwale, którą plenum zatwierdziło, zobowiązuje się instancje związkowe do utrzymania przede wszystkim nadal tak wysokiej aktywności jak w czasie trwania przeglądu, osiągnięty dorobek uchwała zaleca stale pomnażać i doskonalić. Jednocześnie zwraca uwagę na konieczność tworzenia warunków sprzyjających tej działalności. Chodzi o te zakłady, w których placówki dysponują nie najlepszymi lokalami, nieodpowiednim sprzętem. Trzeba tworzyć silne robotnicze ośrodki kultury.

Festyn robotniczy formą kształtowania postaw pracowniczych

Rozmowa z Przewodniczącym WRZZ Tow. dr. Bogdanem Grabowskim

dokończenie ze str. 1

naturalny warunki do wykonywania przez nasze załogi coraz bardziej trudnych i złożonych zadań.

Red. — Festyn nie zamyka się tylko tą jedną imprezą. Ma on swoje odpowiedniki w zakładowej skali.

TOW. B. GRABOWSKI — Oczywiście. Wysoko oceniamy te rady zakładowe, które kwartalnie podsumowując wyniki współzawodnictwa nadają temu charakter bardzo ważnego wydarzenia w życiu społeczności zakładowej. Uznajemy to jako kontynuację idei Festynu, na którym przecież przyznaje się najwyższy tutuł w województwie przodującego, najlepszego pracownika. Jest to ukoronowaniem znacznie wcześniej i dłużej trwającego działania, w bardzo wielu branżach i zakładach.

Red. — Może w trakcie tej rozmowy rozszerzylibyśmy jeszcze płaszczyznę rozważań. Warto na pewno zastanowić się w jakim stopniu idea festynu wpływa na efekty osiągane przez zakłady pracy — chodzi o wymierne efekty produkcyjne?

TOW. B. GRABOWSKI — Przecież to jest istota sprawy. Im więcej w zakładzie ludzi dobrej roboty, im więcej w instytucji ludzi twórczej pracy, im więcej takich, którzy świadomie starają się dobrze wykonywać swoje zadania, szybszy będzie postęp w kulturze pracy i większe materialne wyniki. Nastąpi poprawa efektywności gospodarowania przedsiębiorstw. Chodzi nam również o to, aby utrwalały się nawyki dobrej roboty poprzez wzorce, aby takimi wzorcami byli ludzie, całe brygady, wydziały zakładu — wreszcie by takim wzorem dobrej roboty stał się cały zakład. Tak więc honorowanie i eksponowanie poszczególnych pracowników jest jednym z elementów, oczywiście bardzo ważnym, stymulujących coraz wyższą jakość pracy całych ogniw naszej gospodarki.

Red. — Festyn nie jest ograniczony wyłącznie do samego spotkania z wyróżniającymi pracownikami, posiada on bogatą otoczkę która sprawia, że uczestnicy mają możność przeżycia wielu niezapomnianych wrażeń?

TOW. B. GRABOWSKI — Organizując Festyn chcemy zawsze zaprezentować najatrakcyjniej gospodarczy dorobek naszego województwa. I właśnie tu jest jego pewna charakterystyczna cecha polegająca na tym, że ludzi dobrej roboty prezentujemy na tle tego co wytwarzają. Przecież ich dziełem są wyroby potrzebne naszej gospodarce, każdemu z nas, są to wyroby bardzo często nowoczesne, poszukiwane na rynku itp. Ze względu na ograniczoną pojemność hali sportowej, w której odbywa się główna impreza, organizowane są liczne imprezy towarzyszące. W ten sposób osiągamy jeszcze jeden cel: mamy po prostu okazję do zaprezentowania przynajmniej części dorobku kulturalnego placówek zakładowych.

Red. — Jak z tego wynika Festyn nie ogranicza się wyłącznie do spotkania i wręczania odznaczeń?

TOW. B. GRABOWSKI — Festyn organizujemy zgodnie z zasadą zintegrowanego działania — oddziaływania różnymi formami wychowawczymi. Zasada ta przyjęta została przez prawie wszystkie organizacje związkowe w zakładach pracy — konkretnym tego dowodem są zakładowe zintegrowane programy pracy ideowo-wychowawczej.

Wychodzimy z założenia, że tylko praca wychowawcza szeroko pojęta daje zamierzone i korzystne efekty. Jest to po prostu bardziej racjonalne wykorzystanie sił i środków.

Red. — Festyn Robotniczy „Ludziom Dobrej Roboty" wzrósł w tradycję działalności związkowej województwa lubelskiego — czy jego obecny charakter będzie nadal utrzymywany?

TOW. B. GRABOWSKI — Jego podstawowa idea oraz forma będą utrzymane. Chcemy jednak, aby oprawa plastyczna, muzyczna była coraz bardziej atrakcyjna, aby festyn utrwalał w pamięciach ludzi pracy niezapomniane wrażenia. Na obecnym Festynie ilość wyróżnionych jest większa niż na poprzednich. Jest to zrozumiałe. Szeroko rozwinięta działalność wychowawcza, doskonalenie systemu bodźców, większa powszechność współzawodnictwa, a przede wszystkim stały wzrost świadomości ludzi pracy oraz ich zaangażowanie w tworzenie postępu któremu nasz cały kraj podlega, powoduje nieustanne zwiększanie się ilości ludzi dobrze pracujących zdobywających zaszczytny tytuł „Przodującego Pracownika Lubelszczyzny". Mówiłem już wcześniej, że ten fakt może tylko cieszyć, że nasza wspólna praca nad ukształtowaniem postaw pracowniczych przynosi wymierne efekty — tak bardzo liczące się dla całego kraju, dla naszego województwa: potrzebne społeczeństwu i mówiąc po prostu potrzebne każdemu z nas.

Red. — Serdecznie dziękuję Towarzyszowi Przewodniczącemu za rozmowę.

Nasz komentarz

KLIMAT DOBREJ ROBOTY

Nie ma takiego zakładu, którego załoga nie chciałaby zdobywać tytułów najlepszych. Ogromna to dla niej satysfakcja, gdy coraz więcej reprezentujących ją przedstawicieli znajduje powszechne uznanie, gdy są honorowani wysokimi odznaczeniami, wyróżnieniami, nagrodami, gdy na pierwszych kolumnach piszą o nich gazety itp. Sukcesy jednostek stają się sukcesami wszystkich, ponieważ świadczy to nie tylko o dobrej pracy i o pozytywnych postawach pracowniczych każdego z osobna, ale również o dobrej pracy całej załogi. Tak już jest, że sad rodzący dobre owoce nazywamy szlachetnym.

Powszechność dobrej roboty zależy od panującego w zakładzie klimatu — jak się to powszechnie określa, atmosfery pracy. Składa się na to wiele czynników, a wszystkie razem tworzą ustalony w zakładzie system wychowawczy. Jego zrealizowanie wymaga wielkiego wysiłku, bowiem łatwiej jest się uporać z twardym metalem, łatwiej rozwiązać nie jeden skomplikowany problem konstrukcyjny lub technologiczny, aniżeli przekształcić utrwalone ludzkie nawyki i postawy. Najtrudniej jest po prostu wychowywać.

Kształtowanie trwałego nawyku dobrej roboty wymaga czasu. Zwykle długo czeka się na efekty, ale tym szybciej one przychodzą, im lepsze tworzy się ku temu warunki, im wyraźniej pracownicy zakładu spotykają się z konsekwentną i sprawiedliwą oceną swej pracy, im konsekwentniej i skuteczniej funkcjonuje system bodźców. Najważniejsze jest jednak zespolone działanie wychowawcze, podporządkowane nadrzędnemu celowi — produkcji. Działanie to musi tworzyć wśród pracowników przekonanie, że zakład, a tym samym każdy jego pracownik, jest ważnym elementem w ogromnym mechanizmie, nazywanym gospodarką narodową. To zespolone działanie powinno utrwalać powszechną świadomość, że dobra robota każdego pracownika służy wielkiej sprawie — narodowi, a służąc narodowi służy każdemu obywatelowi tego narodu.

Jest udowodnioną prawdą, że ludzie mający wysoko rozwinięte poczucie obywatelstwa, są z reguły dobrymi — wyróżniającymi się pracownikami. Sprawia to nabyta świadomość, że jedno i drugie jest nierozłączne.

W zakładach pracy województwa lubelskiego od szeregu lat obserwuje się coraz większe cementowanie się załóg. Wytwarza się specyficzny charakter zakładów. Dziś w największej grupie pracowników z różnych przedsiębiorstw, nie trudno odróżnić produkujących Żuki, śmigłowce, łożyska, lodówki czy miksery. Nie trudno odróżnić budowlanych od energetyków, lekarzy od nauczycieli, przedstawicieli „Azotów" od pracowników lubartowskiego „Kasprzaka" itp. Jakaś wewnętrzna, ukształtowana przez dobry lokalny patriotyzm, duma każe się ludziom wyróżniać spośród siebie, walczyć o prymat, o to by stać w szeregu najlepszych. Jednak najważniejszy jest fakt, iż każda z grup zdaje sobie sprawę z tego, że na taki zaszczyt może sobie zasłużyć tylko dobrą pracą — pracą wysoko pon[illegible] cięność.

Bardzo trudno je[illegible] na czoło szeregu, zł[illegible] są konkurenci. Nie [illegible] którzy łatwo się p[illegible] Jeśli jeden z zakładó[illegible] bywa się na warto[illegible] inicjatywę, inni n[illegible] miast odpowiadają [illegible] więcej — byle tylko [illegible] dać się przeskoczyć.

Gdyby zapytać — co[illegible] woduje tak ostrą, a z[illegible] zem tak szlachetną ry[illegible] lizację? Co powoduje os[illegible] współzawodnictwo we[illegible] natrz zakładu. [illegible] o tytuł najlepszego [illegible] województwie i kraju, [illegible] zdobycie sztandaru, propo[illegible] ca, chociaż wisdomo, [illegible] opłacić to trzeba cięż[illegible] wydajną — po prostu do[illegible] rą pracą. Odpowiedź [illegible] wierać może wiele uzasa[illegible] nień, ale jeden warun[illegible] bezwzględnie decyduje: [illegible] szlachetnej walce spr[illegible] klimat wytworzony pr[illegible] Partię w całym kraju, [illegible] mat w województwie o[illegible] klimat lokalny, któr[illegible] źródłem jest sam zakład.

Na podium po raz VI [illegible] nie wielu najlepszych, t[illegible] razem będzie ich 142 — [illegible] dzie to grupa licząca w[illegible] cej niż w poprzednich [illegible] tach. Na piersiach zawi[illegible] odznaki wielce zaszczy[illegible] i zasłużone. Tytułu „Pr[illegible] dujący Pracownik Lub[illegible] szczyzny" łatwo się [illegible] zdobywa — trzeba bylo [illegible] niego zapracować. Nic [illegible] dziwnego, że najlepsi, n[illegible] pracowitsi, otrzymują [illegible] wyróżnienia właśnie [illegible] przeddzień Święta Pr[illegible] Ten fakt jeszcze mocn[illegible] podkreśla znaczenie lu[illegible] kiego — robotniczego [illegible] du, jeszcze mocniej zo[illegible] wiązuje do przodowan[illegible] do ukazywania innym [illegible] czym polega bohaters[illegible] czasu Pokoju.

Gratulacje wyróżnio[illegible] — ludziom dobrej ro[illegible] Gratulacje współczes[illegible] Przodownikom. Gratu[illegible] tym 142, którzy zdobyli [illegible] wyższe laury i tym, [illegible] nie zmieścili się w [illegible] czołówce, ale swą prac[illegible] służyli na wysokie[illegible] znanie i szacunek. S[illegible] każdego z nich jest s[illegible] sem społeczeństwa [illegible] Lubelskiej Ziemi.

Nie można przestać na tym co osiągnięto

Przegląd aktywności kulturalnej ludzi pracy „Człowiek — Praca — Twórczość" dobrze spełnił rolę stymulatora działalności kulturalnej i wychowawczej, wyzwolił wiele ciekawych pomysłów, obudził w ludziach często drzemiącą potrzebę wypowiedzenia się w różnej formie; kazał im ujawnić swoje osobiste, kolekcjonerskie zainteresowania, umożliwiał zdobywanie wiedzy, nawiązywanie kontaktów, stwarzał doskonałe warunki do wypoczynku itp.

Inicjatorzy i organizatorzy przeglądu — niczego nie chcąc zagubić — założyli, iż dalszy ciąg działalności będzie kontynuacją form i doświadczeń roku przeglądu. Bardzo wiele z tego przyjęło się na stałe, wiele wymaga dalszego doskonalenia, wychodzenia na przeciw zapotrzebowaniom środowisk robotniczych.

Przede wszystkim konieczne jest dalsze doskonalenie zakładowych programów pracy ideowo-wychowczej. W dynamicznie zmieniających się warunkach wymagają one okresowej aktualizacji, ale podstawowym warunkiem ich dobrego funkcjonowania jest konsekwentne zrealizowanie każdego, zawartego w nich postanowienia. Nic z takiego programu, choćby był najpiękniej opracowany, jeśli pozostanie tylko zadrukowanym papierem.

Oto główne założenia na przyszłość: umacnianie wychowawczej roli i funkcji zakładu pracy, rozszerzanie i pogłębianie wychowawczej roli idei przyjaźni i współpracy PRL z ZSRR, doskonalenie systemu i procesu kształcenia pracowników, zaspokajanie potrzeb odbioru dóbr kultury i potrzeb udziału w ich tworzeniu oraz lepsze wykorzystywanie wszystkich możliwości i środków znajdujących się w instancjach związkowych w zakładach pracy.

Zadania wynikające z udziału placówek kulturalno-oświatowych w realiza-

cji zakładowych pro[illegible] mów pracy ideowo-[illegible] chowawczej dyskutow[illegible] były na Plenum W[illegible] Podkreślono, że podsta[illegible] wymi dokumentami [illegible] tyczającymi główne kie[illegible] ki pracy ideowo-wy[illegible] wawczej są: Uchwała [illegible] Zjazdu Partii oraz Uch[illegible] ła VIII Kongresu Pol[illegible] Związków Zawodowych [illegible] nich wynikać muszą [illegible] stawy na których op[illegible] się będzie główny fun[illegible] ment tej działalności.

Pragnąc uhonorować [illegible] dzi — działaczy kultural[illegible] oświatowych plenum po[illegible] nowiło, aby założona [illegible] ła Księga przodują[illegible] działaczy kultury w[illegible] wództwa lubelskiego. [illegible] num postanowiło też, [illegible] nadal kontynuować wa[illegible] zawodnictwo o najle[illegible] program pracy ideowo-[illegible] chowowczej oraz o [illegible] najbardziej prawidłową [illegible] alizację. Również na[illegible] prowadzone będzie wa[illegible] zawodnictwo o najsłab[illegible] niejszą placówkę kultur[illegible] ną.

Jako bardzo ważną [illegible] mę działalności plenum [illegible] nało tworzenie silny[illegible] robotniczych ośrodk[illegible] kultury, kładąc większy [illegible] ciśk na większe skupi[illegible] klasy robotniczej takie [illegible] Puławy, Kraśnik, Lub[illegible] tów, Świdnik, Milejów [illegible] Lublin.

I to co równie ważne [illegible] plenum z całą mocą p[illegible] określiło, chodzi o jes[illegible] mocniejsze pogłębienie p[illegible] gramu pod hasłem „Sol[illegible] świata pracy z kultur[illegible] sztuką", o wypracow[illegible] wzorcowych form prac[illegible] współdziałania ze środo[illegible] kami twórczymi. Działa[illegible] to winno być rozwij[illegible] szczególnie w liczących [illegible] na Lubelszczyźnie zak[illegible] dach pracy.

W całokształcie dzia[illegible] ności ideowo-wychow[illegible] czej, zdaniem Ple[illegible] WRZZ w Lublinie w[illegible] być wyeksponowana [illegible] blematyka związana [illegible] rocznicą Wielkiej Soci[illegible] tycznej Rewolucji Paźdź[illegible] nikowej. Plenum zale[illegible] aby program obchodów [illegible] środowiskach pracy z[illegible] w całej pełni zrealizow[illegible]

Współzawodnictwo o najlepszą realizację zakładowego programu działalności ideowo-wychowawczej w roku przeglądu

IERWSZY konkurs pod hasłem najlepiej opracowanego programu organizowała, jeszcze przed ogłoszeniem przeglądu, Centralna Rada Związków Zawodowych. W trakcie trwania przeglądu WRZZ w Lublinie ogłosiła współzawodnictwo na najlepszą jego realizację. Podstawowym wymogiem było pomyślnie kompleksowo opracowanego programu, u. Rozstrzygnięcie dokonane zostało w styczniu br.

I miejsce zdobyła Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku, II miejsce — Fabryka Łożysk Tocznych w Kraśniku, III miejsce — Zakłady Zmechanizowanego Sprzętu Domowego w Poniatowej.

W nieco innej formie współzawodnictwo kontynuowane będzie w bieżącym roku.

Konkurs na najaktywniejszą placówkę roku przeglądu

Celem konkursu była dalsza aktywizacja działalności kulturalno-oświatowej, wyzwolenie potrzeby poszukiwania nowych atrakcyjnych form pracy, zacieśnienie ściślejszej więzi ze środowiskami twórczymi, szerokie objęcie zasięgiem działania środowiska zamieszkania itp. Chodziło szczególnie o pełne uwzględnienie w trakcie działalności placówek założeń programowych przeglądu. Komisja konkursowa ustaliła, że Prezydium WRZZ zatwierdziło następującą kolejność:

— w kategorii domów kultury tytuł najaktywniejszego zdobył Zakładowy Dom Kultury Zakładów Zmechanizowanego Sprzętu Domowego „Eda" w Poniatowej;

— w kategorii klubów tytuł najaktywniejszego zdobył Międzyzakładowy Klub „Bronowice" w Lublinie;

— w kategorii świetlic tytuł najaktywniejszej zdobyła świetlica Zakładów Przemysłu Skórzanego im. M. Buczka w Lublinie.

Konkurs zgodnie z oceną Prezydium WRZZ spełnił swe zadanie.

Turniej placówek kulturalno-oświatowych

Istota turnieju polegała na rywalizacji dwu placówek o zbliżonym charakterze i warunkach. Chodziło o to, która z placówek zaprezentuje najlepszy i najbogatszy program. Oceniany on był przez powołaną przez WRZZ komisję. Przewagę nad swoimi rywalami uzyskały: ZDK „Predom-Eda" nad ZDK FLT w Kraśniku; ZDK „WSK-Świdnik" nad ZDK FSC w Lublinie. Równorzędnymi okazały się: ZDK „Azoty" oraz ZDK ZPOW w Milejowie, DK LSM — Lublin nad DK „Kolejarz" w Lublinie, ZDK „Trawena" nad Spółdzielczym Domem Kultury w Lublinie.

POKŁOSIE PRZEGLĄDU

Ruchoma scena amatora w roku przeglądu

Było to prezentowanie zespołów amatorskich (artystycznych) wszystkich dyscyplin, uznanych za najlepsze w środowiskach zawodowych. Prezentacje te spowodowały zwiększone zainteresowanie tego rodzaju formami działalności. Zaktywizowały amatorski ruch artystyczny, a to spowodowało powstanie wielu nowych zespołów. Forma ta będzie nadal kontynuowana.

Wieczory przyjaźni przy samowarze

Była to oryginalna inicjatywa WRZZ i ZW TPPR. W sześciu takich spotkaniach uczestniczyły: WSK-Świdnik, FLT w Kraśniku, ZPD-Trawena, Predom-Eda w Poniatowej, ZPS im. M. Buczka w Lublinie, ZPO-Gracja w Lublinie, ZPD-Lubgal w Lublinie. Spotkania za każdym razem dwu zakładów oparte były o zasadę rywalizacji, a prezentacji dorobku dokonywały koła TPPR i rady zakładowe. Wieczory stanowiły doskonałą okazję ukazania więzi zakładów z Krajem Rad oraz różnych ciekawych tego form.

Wieczory przyjaźni są kontynuowane nie tylko w Lublinie, ale i w innych miastach województwa: w Puławach, Kraśniku i Lubartowie.

Prezentacje i dyskusje

Przedstawiciele zakładów pracy spotykają się z aktorami teatrów lubelskich, z plastykami, literatami, pracownikami muzeów, kin itp. Sprzyja to realizacji programu „Sojusz świata pracy z kulturą i sztuką". Bardzo często spotkania te przeradzały się w giełdy kultury — zawierane były umowy, porozumienia, ustalano terminy spotkań. Głównie chodziło o obustronne eksponowanie wartości pracy i wartości kultury, chodziło też o poznanie opinii oraz zapotrzebowań środowisk robotniczych.

Plastyka w robotniczym środowisku

Działalność w tej formie opierała się przede wszystkim na organizowaniu plenerów i wystaw w oparciu o konkretne zakłady pracy. Plastycy zwykle po wyeksponowaniu swej twórczości część swoich prac pozostawiali w zakładach. Tematem byli zwykle robotnicy i ich praca. Bardzo istotną cechą tego działania było organizowanie plenerów i wystaw dla plastyków amatorów. Również to, że w imprezach z tym związanych brali udział plastycy radzieccy i węgierscy.

Spotkania — „Prezentujemy wynalazczość pracowniczą"

Inicjatywa ta zrodziła się w czasie trwania przeglądu. Bezpośrednim organizatorem był Klub MPiK w Lublinie. Najważniejszymi imprezami w ramach prezentacji były: spotkanie z wynalazcami zrzeszonymi w KTiR przy FSC w Lublinie oraz prezentacja ich wynalazków i projektów racjonalizatorskich, ważna i ciekawa również była prezentacja wynalazków naukowców z Zakładu Chemii Nieorganicznej UMCS w Lublinie. Organizowano też liczne spotkania racjonalizatorów z przedstawicielami interesujących ich dyscyplin naukowych.

Nauka dla ludzi pracy

W tym zakresie działania odnotować należy dwie cenne inicjatywy: organizowanie konferencji naukowych i ogłoszenie konkursu na najlepsze prace magisterskie. Oczywiście konferencje omawiały temat „Pracownik socjalistycznego zakładu pracy" a prace magisterskie związane były z problematyką ruchu zawodowego.

W konferencji zorganizowanej 4 października 1976 r. uczestniczyło ponad 120 osób — robotnicy, działacze polityczni i związkowi, wielu socjologów, przedstawiciele wyższych uczelni itp.

Nagrodzono 6 szczególnie wartościowych prac magisterskich.

Z górniczym pióropuszem

W roku przeglądu wiele uwagi poświęcono Lubelskiemu Zagłębiu Węglowemu. Chodziło o spopularyzowanie w nowym, budującym się ośrodku węglowym pięknych i starych tradycji górniczych i śląskich. Wprost symboliczne znaczenie miał „Koncert z pióropuszem" zorganizowany przez ZG Związku Zawodowego Górników i WRZZ w Lublinie.

LZW stało się tematem zainteresowania związków twórczych; najciekawszych tego efektem było wydanie reportaży młodych górników oraz reportaży o pierwszych górnikach na Lubelszczyźnie.

Inne

To były najbardziej ciekawe formy działania, ale na tym nie kończyło się bogactwo działania w ramach przeglądu. Ponad 20 ciekawych i politycznie zaangażowanych imprez zorganizowały biblioteki związkowe. Umocniona i rozwinięta została współpraca zakładów pracy ze szkołami oraz placówkami oświatowymi.

Bardzo szeroki był udział województwa lubelskiego w imprezach ogólnopolskich. W turnieju „Polska dziś i jutro" uczestniczyły 43 osoby z 15 zakładów pracy. Na wyróżnienie zasłużyła FLT-Kraśnik. W Ogólnopolskiej Giełdzie Programowej uczestniczył Zespół Cech Rzemiosł Różnych „Jurśnik" z Kraśnika prezentując „zwyczaje cechowe garncarzy z Baranowa".

Nasi reprezentanci uczestniczyli w cieszyńskich spotkaniach teatrów małych form, w ogólnopolskich prezentacjach teatrów dramatycznych pod hasłem „Teatry robotnicze ludziom pracy", w ogólnopolskim przeglądzie amatorskiej twórczości filmowej, w ogólnopolskiej wystawie twórczości plastyków amatorów w Kwidzynie, w konkursie fotograficznym, w spotkaniach folklorystycznych — „Jarmark Pieśni i Tańca 76" oraz wielu innych.

Trzeba również podkreślić fakt, iż związki zawodowe poprzez swoich uczestników z zakładów pracy, brały aktywny udział w przedsięwzięciach Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej. Na uwagę zasługują: wojewódzki jarmark czytelniczy, program rozśpiewania młodzieży oraz tworzenie klubów piosenki, masowa edukacja filmowa „Z filmem na ty", akcja pod hasłem „Plastyka wokół nas", V Biesiada Literacka itp.

Jest to z pewnością nie wszystko co można byłoby pokazać, ale to świadczy jak bardzo przyjął się program przeglądu na Lubelszczyźnie.

Na balu Przodujących Pracowników Lubelszczyzny.

Największym zainteresowaniem na wystawie ZDK FSC cieszyły się modele samochodów.

Fakty i liczby

Jedną z największych organizacji związkowych w naszym regionie jest Rada Zakładowa Związku Zawodowego Chemików przy ZA „Puławy", zrzeszająca blisko 5,5 tysiąca związkowców. O bogactwie form i rozmachu jej działania najwymowniej świadczą liczby.

Tylko w roku ubiegłym (przy przytaczaniu kolejnych faktów ten okres brany będzie pod uwagę) RZ wyasygnowała na budownictwo indywidualne (pożyczki) 1750 tys. zł, wkłady do spółdzielni mieszkaniowej 1250 tys. zł i na remonty mieszkań 1 mln zł. Z wczasów skorzystało 1928 osób (a więc ponad trzecia część załogi), na koloniach i obozach przebywało 1033 dzieci pracowników Azotów, ponadto 183 osoby otrzymały skierowania do sanatoriów. Warto też nadmienić, że dzięki staraniom Rady Zakładowej sto procent rodziców ubiegających się o miejsca dla dzieci w przedszkolach i żłobkach zostało załatwionych pozytywnie.

Na terenie kombinatu prowadzonych jest 8 bufetów zaopatrywanych przez ZA, funkcjonuje stołówka wydająca każdego dnia ponad 500 posiłków.

W pięciu hotelach zakładowych mieszka obecnie 930 osób, planuje się dalszą rozbudowę bazy hotelowej. W bieżącym roku załoga ZA otrzyma przyzakładowy szpitalik na 50 łóżek.

Istniejący od 2 lat klub rencistów zrzesza ponad 100 b. pracowników przedsiębiorstwa; wszyscy oni korzystają z organizowanego przez Radę Zakładową zaopatrzenia na zimę w owoce i ziemiopłody, otrzymują — w pierwszej kolejności — skierowania do sanatoriów, korzystają z zapomóg w wysokości globalnej 60 tys. zł rocznie.

W interesującym nas okresie na działalność kulturalno-oświatową przeznaczono 520 tys. zł a na wychowanie fizyczne i sport — 430 tys. zł.

Zakład dysponuje własnym domem kultury, w którym działa 10 amatorskich zespołów artystycznych skupiających 200 członków i biblioteką liczącą 23 tys. woluminów. Z usług tej ostatniej placówki korzysta systematycznie 3050 czytelników, a liczba wypożyczeń rocznych osiągnęła imponującą wysokość 44 tysięcy.

Staraniem RZ w przedsiębiorstwie otwarto Izbę Pamięci i Perspektyw Zakładów; w szkole, nad którą kombinat sprawuje patronat — Izbę Pamięci Narodowej.

W 86 imprezach artystycznych i innych wzięło udział 36111 osób, zorganizowano też 99 wycieczek do stołecznych teatrów z 3960 uczestnikami, a z różnych form zorganizowanego wypoczynku po pracy skorzystało ponad 8 tysięcy pracowników i ich rodzin.

Fragmentaryczne i niepełne tylko ukazanie działania związkowego w puławskich Azotach, świadczy ewidentnie o jego pozytywnej roli w życiu załogi.

Od lewej: Krystyna Jankowska, Henryk Matyjaszek i Józef Kusio przy regulacji reaktora w wydziale preparowania wody.

Szczęśliwa trzynastka

Brygada st. mistrza **Henryka Matyjaszka** z działu preparowania wody w wydziale syntezy Zakładu Amoniaku II liczy trzynaście osób. Jest to jednak trzynastka szczęśliwa, wiedzie bowiem prym we współzawodnictwie międzybrygadowym w ZA Puławy. Do zadań tej brygady należy obsługa reaktora KSU wraz z oprzyrządowaniem z działu preparowania wody.

Brygada Henryka Matyjaszka uzyskała w ub. roku wymagane regulaminem 400 punktów we współzawodnictwie międzybrygadowym. Członkowie tej brygady w ramach zobowiązań i czynów społecznych przepracowali na rzecz zakładu i miasta 980 roboczogodzin. Im to przedszkole nr 13 zawdzięcza naprawę dachu, pomalowanie pomieszczeń, naprawę zabawek i urządzeń na placu zabaw, uporządkowanie ogródka itp.

Porządkowanie terenu wokół Zakładu Amoniaku II i zbiórka złomu — to również zasługa „szczęśliwej trzynastki".

Do kryteriów podstawowych, które zadecydowały o zajęciu honorowego miejsca we współzawodnictwie przez brygadę z działu preparowania wody zalicza się obniżenie wskaźnika zużyciem chlorku żelazowego, używanego w procesie dekarbonizacji wody z 12 gramów na 1 tonę wody — na 9,5 grama, oraz wymianę żwiru w trzech filtrach, do konaną we własnym zakresie. Warto przy tym zaznaczyć, że w jednym filtrze (jest ich trzy) mieści się około 10 ton żwiru, który trzeba było wywieźć a filtry uzupełnić nowym żwirem.

Nie są to jedyne osiągnięcia tej brygady. W dziale racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej złożony został wniosek racjonalizatorski H. Matyjaszka dotyczący usprawnienia transportu wapna w instalacji preparowania wody. Wniosek ten został przyjęty i w najbliższym czasie zostanie zrealizowany.

Henryk Matyjaszek jest także członkiem czteroosobowego zespołu, który opracował wniosek skracający cykl odsiarczania katalizatora wysokotemperaturowego do konwersji tlenku węgla.

Za sumienną i rzetelną pracę oraz aktywny udział przy rozruchu obydwu zakładów produkujących amoniak. H. Matyjaszek otrzymał wiele listów pochwalnych i dyplomów, a przed dwoma laty odznaczony został Brązowym Krzyżem Zasługi.

Na wyróżnienie zasługują również i inni członkowie BPS to jest: **Stanisław Wąsik, Józef Kusio, Tadeusz Olejarz i Krystyna Jankowska, Henryk Ochnik Stanisław Krawczyk, Edward Tomaszewski, Janusz Kobiałka, Stefan Kustra, Teresa Wójcicka, Bogdan Samiec i Bronisław Bochen.**

Za swoje osiągnięcia brygada otrzymała brązową odznakę BPS.

Potrzebom socjalnym naprzeciw

Sprawy socjalno-bytowe i warunków pracy załogi trafiają od początku roku raz po raz na najwyższe zakładowe forum obrad. Zajmowały się nimi XLXII KSR, plenarne posiedzenia Rady Zakładowej, dwukrotnie Egzekutywa KZ i ostatnio — w końcu marca — kolegium kierownictwa kombinatu.

Wielotorowość rozważań świadczy, że sprawy nie są łatwe i tak jest w rzeczywistości. Jak w każdej dziedzinie naszego życia, tak i tu potrzeby rosną szybciej niż możliwości ich zaspokajania. Ale dobrą tradycją w zakładzie stało się traktowanie tych spraw na równi z bieżącymi problemami produkcji; dostrzeganie ich wzajemnych prostych zależności.

Efektem kolektywnych rozważań było podjęcie szeregu ważnych dla załogi przedsięwzięć. Zmierzają one do dalszego podniesienia poziomu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwiązania najpilniejszych spraw socjalno-bytowych pracowników na terenie kombinatu i miasta.

Na poprawę warunków pracy załóg przeznaczy się w bieżącym roku prawie 21 mln złotych. Dostosowany do tych możliwości program przewiduje realizację 30 zadań w poszczególnych wydziałach produkcyjnych i pomocniczych. Spodziewane efekty, to przede wszystkim likwidacja istniejących jeszcze zagrożeń wypadkowych, zmniejszenie zapylenia pomieszczeń, wyciszenie hałasu, podniesienie warunków sanitarnych i ochrony zdrowia, a także poprawa ogólnych warunków pracy. Wszystkie zadania posiadają właściwe zabezpieczenie w dokumentację i środki finansowe. Ale przyda się na pewno codzienna dyscyplina w ich wykonywaniu i gospodarska troska — wsparta w miarę potrzeb własnym czynem — ze strony samych zainteresowanych pracowników, których dałoby się naliczyć więcej niż 1600.

Potrzebne jest też krytyczne spojrzenie na te sprawy. Kwiecień jest w kombinacie miesiącem społecznego przeglądu warunków pracy. Powołane w tym celu komisje rozpoczęły swoją działalność. Rejestrują własne spostrzeżenia i wnioski załóg. Należy się więc spodziewać, że wspomniany już program zostanie jeszcze poszerzony. Wszystkie bowiem tego rodzaju dokumenty przyjęło się traktować w kombinacie za otwarte dla nowych inicjatyw pracowników i ich organizacji społecznych i politycznych. I to jest też dobra tradycja.

Sprawy socjalno-bytowe nastręczą w tym roku nieco więcej kłopotów dyrekcji i radzie zakładowej. Jak się rzekło, potrzeby rosną szybciej niż możliwości ich zaspokojenia. Chociaż pozostający do dyspozycji zakładowy fundusz socjalny nie uległ zwiększeniu, podstawowym kierunkiem działania stało się zapewnienie świadczeń co najmniej na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Z wypoczynku w ośrodkach wczasowych powinno w tym roku skorzystać 2120 osób, o 115 więcej niż w roku 1976. Cały ten niewielki, choć istotny przyrost, zrealizowany będzie w ośrodkach nadmorskich, w których łączna liczba miejsc wyniesie 1347.

Dla dzieci zorganizowane będą kolonie letnie w Szwałku i w Kołobrzegu o łącznej liczbie 800 miejsc w obydwu turnusach, a dla starszej młodzieży szkolnej obóz żeglarski na Mazurach, w którym będzie mogło uczestniczyć 90 osób. Stosowane też będą — jak w latach poprzednich — dopłaty do obozów organizowanych przez szkoły i organizacje młodzieżowe. Na ten cel wyasygnuje się 70 tys. złotych. Dla 200 najmłodszych dzieci pracowników będą prowadzone półkolonie na miejscu w Puławach.

Dla rekreacji i wypoczynku na co dzień pozostaje ten sam wachlarz możliwości co w roku ubiegłym. A więc ośrodek przy ul. Bema i ośrodek nad Wisłą, z których w sezonie letnim 1975 skorzystało ponad 51 tys. osób; nadto po części hala sportowa. Nie bez znaczenia dla czynnego wypoczynku po pracy staną się pozyskane jesienią ogródki działkowe na Kępie. Ponad 200 pracowników będzie mogło dzięki temu wypełnić w sposób zdrowy i pożyteczny wolny czas od zajęć zawodowych. Przydałoby się załodze jeszcze około 300 ogródków, gdyż tyle właśnie podań czeka na załatwienie. Starania w tym kierunku nie ustają.

W działalności zakładowych placówek kulturalnych nie nastąpią istotniejsze zmiany. Pod hasłami programu Przeglądu aktywności kulturalnej ludzi pracy doskonalić się będzie istniejące formy amatorskiej działalności artystycznej, ograniczając do minimum wydatki na imprezy miejscowe z udziałem artystów zawodowych.

Największą troskę kierownictwa kombinatu budzić będą jednak nadal sprawy mieszkaniowe.

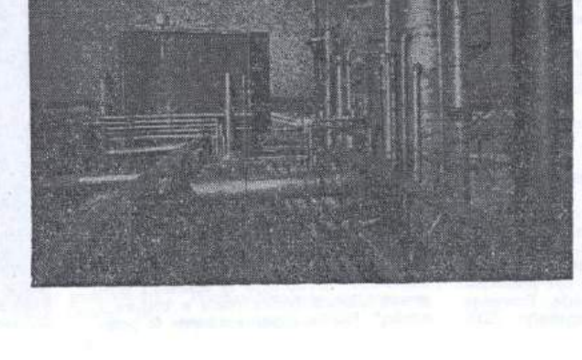
Na mieszkania spółdzielcze oczekuje 1039, a na zakładowe 248 pracowników. Na tym odcinku nie nastąpi, niestety, w bieżącym roku jakaś znaczniejsza poprawa. Poza oddanymi już do użytku 40 mieszkaniami z budownictwa zakładowego przy ul. Sierosewskiego, można liczyć jeszcze na 40 mieszkań spółdzielczych przy ul. Kołłątaja. W celu częściowego chociaż złagodzenia tego niedoboru planuje się rozpoczęcie jeszcze w tym roku budowy jednego bloku mieszkalnego ze środków zakładowych.

Nadal będą udzielane z ZFM pożyczki zwrotne i bezzwrotne na uzupełnienie wkładów mieszkaniowych, na budownictwo indywidualne, na remonty i modernizację mieszkań. Na ten cel przeznaczy się 5.060 tys. zł, a więc o milion złotych więcej niż w roku poprzednim.

Na wspomnianych we wstępie obradach kolegium kierownictwa kombinatu podjęto też decyzje w sprawach zakładowych inwestycji socjalnych. W granicach środków pozostających do dyspozycji przeznaczy się w tym roku 2.340 tys. zł na poprawę infrastruktury osiedli zakładowych, wykona się modernizację budynku szatni na stadionie i przy basenach ośrodka na ul. Bema, dokończy się roboty związane z urządzeniem dla ZSMP „Klubu Pod 16" oraz prace budowlane w pomieszczeniach dla personelu w DW „Jaszowiec".

W programie jest jeszcze szereg inwestycji socjalnych, których realizacja uzależniona jest od znalezienia wykonawców robót, a także od wykonania zadeklarowanych czynów społecznych, ale do tych spraw wrócimy jeszcze na łamach naszej gazety.

K. O.



Nowe specjalno[ści] puławskich Azot[ów]

Dynamiczny rozwój puławskiej chemii stymulowany jest nie tylko potrzebami rynku krajowego, ale również odbiorców zagranicznych. Nawozy ze znakiem stylizowanej jodełki docierają do około 60 krajów świata, a na przestrzeni ponad 10-letniej swej historii ZA „Puławy" wytworzyły ok. 6 milionów ton nawozów w czystym składniku, plasując się tym samym na czołowym miejscu największych eksporterów i producentów krajowych. Szybki rozwój wszystkich gałęzi gospodarki narodowej stawia przed najmłodszym swym przemysłem coraz to nowe, bardziej ambitne zadania. Chemia przemysłowa, to nie tylko nawozy, to również włókna syntetyczne, tworzywa sztuczne, szeroko pojęte przetwórstwo ropy naftowej itp. — jednym słowem wszystko to, co zdecydowanie wkracza w nasze życie codzienne, decydując o jego rozlicznych ułatwieniach.

W tym też kierunku zaprogramowany jest dalszy rozwój puławskich Azotów, które — zachowując nadal pozycję czołowego producenta nawozów — wznoszą obecnie prototypowe w skali kraju wytwórnie na bazie własnych półproduktów i produktów finalnych (amoniak, tlen, wodór, mocznik, oleum, kwas siarkowy itp.), mające kapitalne znaczenie dla prężnego rozwoju przemysłu budowlanego, motoryzacyjnego i wielu jeszcze pokrewnych dziedzin gospodarki narodowej.

WYTWÓRNIA KAPROLAKTAMU

W 1970 roku zapadła na szczeblu centralnym wiążąca decyzja o zlokalizowaniu w Puławach wytwórni kaprolaktamu. Olbrzymie to przedsięwzięcie, tak ważne dla całokształtu gospodarki, weszło w skład krajowego kompleksu inwestycyjnego oznaczonego kryptonimem „włókna poliamidowe". Kaprolaktam, jako półprodukt do wyrobu jedwabiu poliamidowego (stylonu), kordu do opon samochodowych i wielu jeszcze innych tworzyw poliamidowych, przyczyni się do szybszego niż dotąd rozwoju przemysłu włókien syntetycznych i motoryzacji. Wartość kosztorysowa tej inwestycji wynosi 2,5 miliarda złotych, a zdolność produkcyjna wytwórni określona jest cyfrą 50 tys. ton kaprolaktamu oraz ok. 140 tys. ton siarczanu amonu w skali roku.

Wartość rocznej produkcji wytwórni (liczona w cenach zbytu), kształtuje się w granicach dwóch miliardów złotych. Jej budowę rozpoczęło w połowie 1972 r. Puławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego w kooperacji z 23 innymi przedsiębiorstwami, a pod koniec ub. r. ruszyła produkcja na skalę przemysłową.

Dużym osiągnięciem rodzimej kadry inżynieryjnej jest to, że część c-nonowa wytwórni zbudowana została w oparciu o polską myśl techniczną. Licencję na produkcję c-nonu dostarczył warszawski Instytut Chemii Przemysłowej i Tarnowskie Zakłady Azotowe. Instalacja ta uruchomiona została w us[...] terminie i pracuje [...] rzutu. Natomiast czę[...] tamowa oparta jest [...] cencji szwajcarskiej [...] „Inventa", działając[...] kooperacji z innymi [...] mi zachodnimi. Proto[...] wy charakter tej [...] stycji, jak też pełne [...] niesienie ogromu skal[...] dukcji stworzyły [...] tantom i licen[...] pewne kłopoty — sład[...] nie w zakresie tran[...] zacji i kaprolakta[...] nek i z tymi [...] poradzono sobie de[...] nie. Zarówno pod wzgl[...] zastosowanych rozwi[...] technologicznych jak[...] wielkości produkcji, [...] ławska wytwórnia ka[...] laktamu jest jedną z [...] większych i najnowo[...] cześniejszych w świecie. W [...] skład wchodzi 48 obie[...] a linia technologiczna [...] stalicznego kaprolak[...] jest bardzo długa, skom[...] kowana i składa się w[...] mie z ponad stu węzł[...]

O wadze, jaką par[...] rząd przywiązywały d[...] inwestycji niech świa[...] fakt, że na budowie [...] twórni częstymi g[...] byli przedstawiciele [...] wyższych władz pań[...] wych, a bezpośredni p[...] nat nad jej wznosze[...] sprawował wicepre[...] Franciszek Kaim.

Puławski kaprolak[...] dostarczany jest w celu [...] szej przeróbki główn[...] gorzowskiego „Stilonu".

WYTWÓRNIA MELAMINY

Stanowi ona najważ[...] sze przedsięwzięcie [...] stycyjne I etapu roz[...] wy puławskiego kom[...] tu. Produkcja melamin[...] kapitalne znaczenie [...] de wszystkim dla [...] kiego rozwoju przem[...] budowlanego. Mel[...] przerabiana jest form[...] na żywice formalde[...] we. Te z kolei sta[...] podstawowe tworzyw[...] produkcji płyt lamin[...] nych, z których wy[...] rzana jest glazura [...] kowa, osprzęt elektro[...] niczny, laminaty dla [...] mysłu meblarskiego, [...] czynia stołowe itp. [...] melaminy wytwarzan[...] ponadto wszelkiego ro[...] ju lakiery piecow[...] wszystkie wymienione [...] żej wyroby znamie[...] wysoka jakość i wyj[...] wa trwałość.

O nowoczesności tej [...] twórni świadczy to, że [...] dzie ona pierwszą [...] typu w krajach de[...] kracji ludowej, posiad[...] cą tak wysoki stopień a[...] matyzacji, zdalne ster[...] nie produkcji i zabe[...] czenie możliwości w[...] pracy z komputerem. [...] ce budowlane wyk[...] PPBP na zlecenie „[...] mexu", a pozostałe ro[...] wykonali austriaccy [...] jaliści z firmy „Vöest [...] ne", z którą podpisany [...] stał kontrakt na bu[...] wytwórni metodą [...] klucz". Licencję tech[...] logii produkcji dostar[...] inna austriacka Firm[...] „Chemie Linz". Dwie [...] produkcyjne melaminy [...] miały roczną zdolność [...] dukcji 32 tys. ton.

Budowa tej wytw[...] przebiegała niezw[...] sprawnie, a jej działal[...] produkcyjna oparta z[...] ła o zasadę samospłaty [...] wizowej. Oznacza to [...] część produktu dostar[...] będzie austriackiemu [...] trahentowi, część nato[...] będzie szła na potr[...] przemysłu krajowego. [...] liza ekonomiczna wyk[...] ła, że koszty tej inwes[...] wraz z obiektami jej t[...] rzyszącymi, w pełni za[...] tyzują się w ciągu 8 l[...]

W marcu br. nas[...] rozruch technologiczny [...] twórni, a całość od[...] zostanie w ręce pu[...] skiego użytkownika na [...] czątku lipca br. Am[...] załoga Azotów chce u[...] tegoroczne Święto P[...] pierwszymi tonami m[...] miny, które pod ko[...] kwietnia spłynąć ma[...] pierwszej linii produ[...] nej. „Vöest Alpine" d[...] da wszelkich starań, [...] puławska melamina [...] dobrą wizytówką m[...] wości tej znanej w św[...] firmy. Istotnym cz[...] kiem technologii zbud[...] nej w Puławach wyt[...] ni melaminy są [...] oszczędności surowcow[...]

Budowa fabryki domów

Więcej mieszkań dla ludzi pracy

W bieżącej pięciolatce mamy w Lublinie wybudować blisko 20 tys. mieszkań, w tym prawie 1700 mieszkań w budownictwie jednorodzinnym i ok. 2200 mieszkań w ramach budownictwa zakładowego. Oznacza to, że przybędzie naszemu miastu do roku 1980 5434 mieszkania więcej niż w latach 1970—75.

Wykonanie tego niezmiernie trudnego i ambitnego zadania byłoby niemożliwe, gdyby nie przygotowywane przez Lubelskie Zjednoczenie Budownictwa zwiększenie bazy produkcji elementów potrzebnych do montażu budynków mieszkalnych. Zwiększenie to może być wynikiem jedynie jak najszybszego uruchomienia, znajdującego się właśnie w budowie, nowego zakładu — pierwszej w naszym mieście i regionie fabryki domów, która wznoszona jest na Zadębiu przez Lubelskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego.

O tym, jak ważne jest jak najszybsze ukończenie tej inwestycji świadczy fakt, że już od dłuższego czasu nęka nasze budownictwo mieszkaniowe bariera wielkości produkcji, którą zaledwie minimalnie udaje się budowlanym przekroczyć, a która wynosi w Lublinie 3 tys. mieszkań rocznie, taka jest bowiem produkcja zakładów zaopatrujących nasze budownictwo w potrzebne elementy.

Fabryka lubelska ma produkować elementy wielkopłytowe systemu W 70, z których będzie można wybudować rocznie 12 tys. izb mieszkalnych, a więc 3 tys. mieszkań. Nowoczesna technologia przewiduje, że np. produkowane będą w fabryce elementy wewnętrzne wyposażone w stolarkę okienną, elewacje itd., a także wytwarzane będą kompletne kabiny sanitarne, które będzie się wmontowywało w budynki, łącznie z instalacjami, wyposażeniem itp.

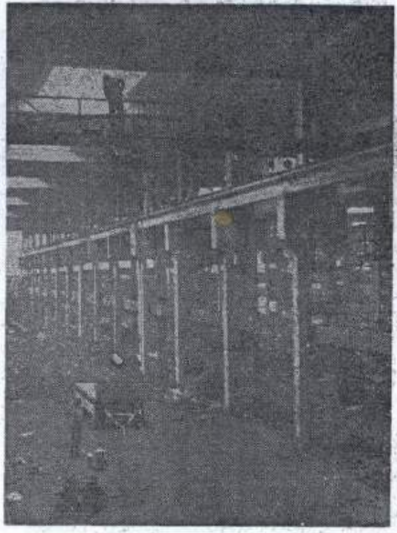
Ułatwi to i przyspieszy w sposób zasadniczy montaż tzw. stanów surowych budynków, jak również pozwoli na poważne zredukowanie prac najbardziej pracochłonnych, co jest niezmiernie ważne z uwagi na pogłębiający się w budownictwie niedobór sił wykwalifikowanych.

Poza tymi wszystkimi dodatnimi stronami nowego systemu, jest on o tyle bardziej atrakcyjny od dotychczas u nas stosowanego OWT 67, że pozwala na produkcję mieszkań o wyższym standardzie wykończeniowym, no i o większym metrażu. Dzięki uruchomieniu nowej fabryki domów będziemy mogli więc w Lublinie uzyskać już w r. 1980 średnią powierzchnię mieszkania — 5[illegible] m kw., wyższą zatem o [illegible] m kw. od tej, którą mieliśmy w r. 1975.

Rozwój budownictwa mieszkaniowego w naszym mieście przyniesie dalsze korzyści, a mianowicie i to, że średnie zagęszczenie na izbę zmniejszy się w roku 1980 do 1,15 osoby, wobec 1,23 osoby w roku 1975. Trzeba jednak dodać, że niestety, nawet realizacja tak ambitnego programu budownictwa mieszkaniowego nie rozwiąże naszego problemu mieszkaniowego do r. 1980, bowiem — jak się przewiduje — Lublin w tym właśnie roku będzie posiadał już 310 tys. mieszkańców.

Aby jednak ten ambitny program mógł być zrealizowany i aby stworzone zostały podstawy materialne do dalszego dynamicznego rozwoju budownictwa mieszkaniowego w naszym mieście w pięciolatce następnej konieczne jest jak najszybsze ukończenie budowy lubelskiej fabryki domów i jej uruchomienie.

Wewnątrz hali głównej brygady ZREMBU montują urządzenia produkcyjne.
Fot. J. Trembecki



Doskonale zrozumiała to załoga Lubelskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego i wychodząc naprzeciw społecznym potrzebom, postanowiła przyspieszyć termin ukończenia tej inwestycji o 7 miesięcy, tak aby już na początku roku przyszłego fabrykę mogły opuszczać pierwsze elementy.

Istnieje realna szansa wykonania tego pięknego zobowiązania budowniczych z LPBP. Obecnie budowa zaczyna wchodzić w finalną fazę. Brygady 5 zakładów ZREMBU z różnych stron kraju (Tychy, Solec Kujawski, Łódź, Węgrowiec, Tczew), pod nadzorem Krzysztofa Markiewicza, prowadzą montaż urządzeń produkcyjnych w hali głównej, gdzie jednocześnie specjaliści z lubelskiej przemysłówki: cieśle Jana Dziury, Jana Kozaka, Kazimierza Górnego, betoniarze Bolesława Krzywickiego i in. prowadzą roboty fundamentowe i wykonują tzw. gospodarkę podziemną.

Optymizmem napawa zarówno tempo prac w hali głównej, jak również szybki postęp robót na budowie potężnego magazynu kruszyw, który wykonuje m. in. brygada montażystów Bogdana Ambroziewicza, cieśli Edwarda Pyry i in.

Kierownik budowy — Wiesław Romański z LPBP w rozmowie z nami stwierdził: — Robimy wszystko, aby wykonać podjęte przez załogę cenne zobowiązanie i aby z końcem roku fabryka była w zasadzie gotowa, a jej urządzenia były już po rozruchu mechanicznym.

Warto dodać, że sprawy budowy fabryki domów są bardzo bliskie kierownictwu lubelskiej WRZZ, które przed paroma miesiącami spotkało się z dyrekcją LPBP, dokonując szczegółowej analizy przebiegu tej bardzo ważnej dla Lublina inwestycji.

Kran.

Budują na Węgrzech i w Czechosłowacji

O Lubelskim Przedsiębiorstwie Instalacji Przemysłowych mówi się, że jest to nasza firma eksportowa, jako że obok sprzedaży wyrobów na rynki zagraniczne, jej brygady budują obiekty przemysłowe dla dwóch krajów: Czechosłowacji i Węgier.

Pracę na budowach zagranicznych rozpoczęło Lubelskie Przedsiębiorstwo Instalacji Przemysłowych w roku 1974 w Bratysławie, gdzie firmy z całego niemal świata przystąpiły do rozbudowy zakładów petrochemicznych Slovnaft, przerabiających radziecką ropę naftową. Pierwszy kontrakt lubelskiej firmy był dość skromny, bo sięgał zaledwie 10 milionów. Po prostu chciano sprawdzić, czy lublinianie dadzą sobie radę pracując w tak doborowym gronie wykonawców. Okazało się, że debiutująca na zagranicznych rynkach firma lubelska doskonale sobie poradziła z trudnymi robotami i pierwotny kontrakt opiewający na niecałe 10 milionów wzrósł do 77 milionów, a LPIP było jednym z przedsiębiorstw, które jako ostatnie opuszczały plac budowy.

Sukcesy w Czechosłowacji LPIP zawdzięcza w głównej mierze swojej znakomitej załodze, która potrafi pracować w najtrudniejszych warunkach i zawsze daje sobie radę. Na sukces w Czechosłowacji solidnie zapracowały brygady: Edwarda Ładniaka, Jerzego Wójtowicza, Edwarda Kowalskiego, Władysława Łoboda, Jana Króla, Jana Nogala i Janusza Hrycaja.

Pomyślna passa w Czechosłowacji spowodowała, że w roku ubiegłym Lubelskie Przedsiębiorstwo Instalacji Przemysłowych otrzymało drugi kontrakt opiewający na 300 milionów złotych. Tym razem wzrosła nie tylko wartość robót, ale i stopień trudności.

Drugą zagraniczną robotą podjętą przez LPIP jest cukrownia w miejscowości Kaba na Węgrzech, wykonywana w całości przez polskie przedsiębiorstwa. Pracować ich będzie kilkanaście, większość z Krakowa, a wśród nich lublinianie, którzy — mierząc wielkością przerobu — znajdują się w ścisłej czołówce.

Ambicją ofiarnej lubelskiej załogi jest nie tylko być w czołówce, bo tak wynika z wielkości przerobu, ale należeć do najlepszych, do tych, którzy potrafią pracować najlepiej.

Częściowo pokazali już, na co ich stać. Tak się bowiem złożyło, że roboty zewnętrzne związane z uzbrojeniem terenu i zapewnieniem należytego funkcjonowania budowy trzeba było wykonywać jesienią i zimą, a więc w okresie kiedy padają deszcze, a budowa tonie w błocie. Mimo bardzo niesprzyjających warunków jakie panowały ubiegłej zimy na Węgrzech załoga LPIP pomyślnie zrealizowała swoje plany układając sieci wodociągowe, które zapewnią wodę dla wszystkich pracujących tam firm i to na każdym odcinku.

Wiele jest brygad, które pracując na węgierskiej ziemi dały przykład, że żadna przeszkoda nie jest dla nich straszna i pokazały innym, jak się pracuje w tych najtrudniejszych momentach. Nie sposób wszystkich wymienić, dlatego też ograniczymy się do podania niektórych nazwisk jak brygady Jana Pastwy i Stanisława Górskiego, które pracowały w czasie deszczu i mrozu, spawacz Lajos Jobbagy, Węgier ożeniony z Polką i w Polsce zamieszkały, spawacz Wiktor Żołądź, Józef Jamróz, Mieczysław Szumski czy też brygada warsztatowa Lucjana Gogacza.

(kp)

„Fabryka witamin"

Lublin nie jest, tak jak Warszawa, „zagłębiem nowalijek", rolę głównego i jedynego większego „badylarza" spełniają szklarnie kombinatu ogrodniczego w Leonowie. Zostały one zbudowane przed paru laty przez miejscowe Przedsiębiorstwo Budownictwa Rolniczego i obecnie są intensywnie rozbudowywane.

Leonowska „fabryka witamin" posiada szklarnie konstrukcji bułgarskiej o powierzchni 6 ha i konstrukcji polskiej — 0,65 ha. Areał ten jest dwukrotnie w ciągu roku obsiewany (wiosną i jesienią), a chłonny rynek lubelski otrzymuje dzięki temu m. in. z siewów wiosennych: 320—330 t ogórków (z 1 1/2 ha), 400—500 t pomidorów (z 4 1/2 ha), natomiast z siewów jesiennych: 30—50 t ogórków (1/2 ha) i ponad 200 t pomidorów (z 3 1/2 ha). Ponadto zbiera się w Leonowie ok. 100 tys. główek sałaty i sporo innych warzyw.

Kombinat leonowski hoduje pod szkłem przepiękne gerbery, frezje, goździki, róże itd. Rok rocznie nasze kwiaciarnie otrzymują z Leonowa ok. 400 tys. tych kwiatów.

Obecnie przedsiębiorstwo budownictwa rolniczego z Leonowa i Lublina kontynuują rozbudowę kombinatu szklarniowego. Nowe szklarnie będą miały powierzchnię 12 ha, przy czym w pierwszym etapie rozbudowy leonowski kombinat otrzyma 6 ha, w następnym, parę miesięcy później, dalsze — 6 ha pod szkłem.

Bloki szklarniowe montowane są z konstrukcji bułgarskich przez polskich specjalistów pod nadzorem mistrza Eugeniusza Hajkowskiego. Nowością, w porównaniu z już czynnymi szklarniami jest to, że bloki będą usytuowane szeregowo i powiązane łącznikiem. Produkcja kombinatu leonowskiego potroi się więc już w roku przyszłym.

Bułgarscy specjaliści z centrali eksportowej TECHNOEXSPORT — Sofia nie tylko dostarczają konstrukcje do budowy leonowskich szklarni, ale jednocześnie zmontowali urządzenia kotłowni, zbiorniki na mazut itd. Budowę z ramienia leonowskiego generalnego wykonawcy, miejscowego Przedsiębiorstwa Budownictwa Rolniczego prowadzą doświadczeni fachowcy, kierownicy Zbigniew Słomiński i Henryk Pawlak, przy pomocy technika Krystyny Robak. Do wybitnych specjalistów należą m. in. członkowie kompleksowych brygad Mieczysława Szczepaniaka i Waldemara Rojka.

Obecnie, przed budowniczymi leonowskiego kombinatu stoi trudne zadanie oszklenia wielu hektarów konstrukcji stalowych. Budowie przychodzą z pomocą brygady szklarzy z Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego PUŁAWY, PBRol. Międzyrzec i in. Dużą pomoc budowie świadczy Przedsiębiorstwo Produkcji Pomocniczej i Montaży Budownictwa Rolniczego z Lublina. Podwykonawcą jest m. in. PRIM — Lublin.

Pierwsze szklarnie (6 ha) mają być przekazane do rozruchu w październiku tego roku, natomiast następne, wykonywane przez PBRol. Lublin, w dalszych miesiącach.

Kran.

Budowniczowie Lublina

Lubelskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego należy do najstarszych firm budowlanych naszego miasta. W ciągu ćwierćwiecza swojej działalności wykonało blisko 100 tysięcy izb oraz kilkaset różnych obiektów użyteczności publicznej, z czego większość w Lublinie. Można śmiało powiedzieć, że załoga LPBM jest budowniczym Lublina, jako że wszystkie osiedla mieszkaniowe zbudowane po wojnie — z wyjątkiem LSM — są dziełem pracowników Lubelskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Miejskiego.

Rok ubiegły był bardzo pomyślny dla załogi LPBM, która potrafiła zrealizować z nadwyżką zarówno plan finansowy jak i rzeczowy. Dzięki prowadzonemu na szeroką skalę współzawodnictwu pracy brygady LPBM przekazały poza planem 169 mieszkań w osiedlach: Nałkowskich, Kalinowszczyźnie oraz w Świdniku. Tak więc mieszkańcy Lublina i Świdnika otrzymali w roku ubiegłym 1.766 nowych mieszkań, które były dziełem załogi Lubelskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Miejskiego. Niezależnie od mieszkań, w nowych osiedlach mieszkaniowych przekazano pawilony handlowe oraz inne obiekty użyteczności publicznej.

Sukcesy tego zasłużonego przedsiębiorstwa nie byłyby możliwe bez pełnej poświęcenia pracy załogi oraz dobrej organizacji brygad, którymi szczyci się firma. Do najbardziej zasłużonych należy niewątpliwie brygada tynkarska Zbigniewa Szulca, która aktywnie uczestniczyła we wszystkich akcjach zmierzających do przekraczania zadań i dodatkowej produkcji. Obecnie zespół Zbigniewa Szulca podjął cenne zobowiązania produkcyjne, którymi zamierza uczcić 60 rocznicę Rewolucji Październikowej. Z innych brygad, które w roku ubiegłym zajęły czołowe lokaty we współzawodnictwie zakładowym wymienić należy młodzieżowy zespół tynkarski **Mieczysława Snopka** oraz kobiecą brygadę malarską **Aliny Waty**.

Bardzo dobre wyniki produkcyjne zanotowały w roku ubiegłym także i inne brygady jak: tynkarska **Jana Stanka**, pracująca na osiedlu Nałkowskich, montażowa **Józefa Stosia**, wznosząca osiedle przy ulicy Snopkowskiej, której brygadzista został wyróżniony odznaką Przodujący Pracownik Lubelszczyzny, betoniarska **Stanisława Jaskólskiego**, zbrojarska **Zdzisława Borunia**, montażowa **Józefa Górala** i ciesielska **Tadeusza Wiśniewskiego**, pracująca przy wznoszeniu budynku rektoratu.

(kp)

Firma ze znakiem jakości

Przedsiębiorstwa budowlane zgrupowane w LZB przerabiają rocznie około 3 600 mln zł. Przede wszystkim wznoszą one domy, szpitale, przedszkola, przychodnie zdrowia, a więc budują to, co jest człowiekowi najbliższe i najbardziej potrzebne. Wśród tych przedsiębiorstw jest jedno z najmłodszych „wiekiem", ponieważ niedawno obchodziło swoje dziesięciolecie istnienia. I rzecz zadziwiająca — przez owe dziesięć lat, niemal bez przerwy znajdowało się ono i nadal znajduje w ścisłej czołówce. Jak to się dzieje, że ta właśnie firma — a jest nią Lubelskie Przedsiębiorstwo Instalacji Elektrycznych — wciąż utrzymuje się na pozycji lidera?

Tajemnica tkwi chyba w tym, że jest tu zgrana załoga, odznaczająca się wysoką dyscypliną, fachowością, że załoga ta wciąż doskonali swoje umiejętności, inicjuje ciekawe rozwiązania organizacyjne i technologiczne, że jednocześnie jej pomysłowość wspierana jest racjonalnym działaniem kierownictwa. Te czynniki sprzyjają dobrej pracy, zapewniają uzyskiwanie wysokich efektów.

W roku ubiegłym firma ta — bezapelacyjnie zdobyła pierwsze miejsce w skali LZB i uplasowała się wśród najlepszych przedsiębiorstw resortu budownictwa. Zadania planowe, których realizacja przebiegała w niezwykle trudnych warunkach, znacznie przekroczyła, przy czym nie wykorzystała przyznanego limitu zatrudnienia, ponieważ do planu zabrakło jej ponad 10% stanu załogi. To właśnie sprawiło, iż osiągnięto bardzo wysoki wskaźnik wydajności pracy.

A przecież LPIE wykonuje roboty specjalistyczne, z góry skazane jest na wypełnianie roli podwykonawcy, czyli musi liczyć się z tym, jaki front robót „otworzy" firma ogólno budowlana. Gdyby więc oczekiwać na to, co mu generalny wykonawca „otworzy", jaki przygotuje zakres prac instalacyjnych, na pewno nie zdołałoby osiągnąć takich wyników, jakie są dziś udziałem załogi. Po prostu ekipy LPIE popędzały brygady ogólno budowlane, nadawały tempo, niejednokrotnie włączały się w ogólny nurt procesu budowlanego, aby tylko przyśpieszyć, wykorzystać maksymalnie czas.

Przedsiębiorstwo to ma w roku 1977 przerobić ponad 215 mln zł. Nie jest to może kwota olbrzymia, lecz musimy pamiętać, że roboty elektryczne należą raczej do drobnych, nie dających milionowych sum. Wznoszony dom, szpital czy szkoła wyposażona w dobrze funkcjonującą instalację elektryczną, przytłaczają zwykle każdego obserwatora ogromem kubatur, murów, zupełnie inaczej „przemawiają do wyobraźni, natomiast przekręcając kontakt czy włączając inne urządzenie elektryczne, bez którego nie moglibyśmy użytkować żadnego obiektu — często nie zdajemy sobie sprawy, że to również wymagało dużego nakładu, że trzeba było zrobić wykopy, założyć kable, transformatory, słupy oświetleniowe itp. To wcale nie łatwa rzecz. Potrzebne jest tu zgranie załogi, wykorzystanie czasu, zastosowania odpowiedniego manewru.

Właśnie manewr ekip fachowców i sprzętu jest głównym elementem kierowania firmą. LPIE bowiem pracuje na blisko 270 placach budów, obsługuje sześć województw, w tym tarnobrzeskie i katowickie. W roku bieżącym ma oddać pod klucz około 900 obiektów, przeważnie mieszkalnych, chociaż i przemysłowe także często są w zasięgu jego działania, gdyż ekipy elektryków instalują różne urządzenia i maszyny w nowoczesnych fabrykach. Trzeba więc umiejętnie gospodarować ludzkim potencjałem i możliwościami sprzętu, trzeba po prostu dobrze zarządzać.

Nie będzie przesady w twierdzeniu, że LPIE posiadło tę sztukę, zaś załoga należy do najlepszych, odznacza się umiejętnością maksymalnego wykorzystania czasu, przyspieszania pracy, zdolnością przystosowania się do każdych warunków.

Na przykład I kwartał br. charakteryzował się rytmicznością, znacznym przekroczeniem nakreślonych planów, zwłaszcza tam, gdzie należało przyspieszyć i podgonić robotę. Plan tego kwartału załogi LPIE przekroczyły o 3,1%, co w porównaniu do analogicznego okresu sprzed roku stanowi wzrost o blisko 10%, przy jednoczesnej obniżce stanu zatrudnienia. Mamy tu znowu do czynienia z wydatnym podwyższeniem wydajności pracy.

Te dobre efekty mają swoje źródło w dobrze rozwijającym się współzawodnictwie pracy. Wśród kierowników budów przodują tu —**Lech Wójcik, Ignacy Ogórek** i **Wiesław Klimek**, natomiast do najlepszych brygad należą te, którymi kierują: **Kazimierz Walczak, Henryk Mazurek** i **Czesław Głowacki**. Rywalizacja między kierownictwami budów, zakładami i brygadami przyniosła ponad 5 mln zł oszczędności i w znacznym stopniu przyczyniła się nie tylko do wykonania z nadwyżką zadań planowych, lecz także przyjęcia dodatkowych zobowiązań i czynów społecznych oraz wpłynęła wychowawczo na całą załogę.

Również ruch racjonalizatorski odgrywa zasadniczą rolę w procesie doskonalenia pracy i osiągania dodatkowych efektów. Najlepszymi racjonalizatorami za rok 1976 zostali uznani: **Henryk Cieślak, Jan Boryc** i **Jerzy Szeleźniak**. Każdy z nich zgłosił co najmniej 5 pomysłów wynalazczych, które zastosowane w praktyce dały setki tysięcy złotych oszczędności. A więc LPIE jest rzeczywiście firmą na medal.

(cs)

Brygada LPIE stawia słup oświetleniowy przy pomocy specjalnego urządzenia produkcji radzieckiej — „świdrostawiacza", który pokonuje nawet najbardziej twardy grunt, ponieważ wierci odpowiedni otwór...

ZASŁUŻENI PRACO

BUDOWLANI

ADAMSKI Jan — PPBO — Puławy — mechanik-brygadzista
BODAK Zbigniew — LPBP — Lublin — kierownik budowy
CHOMIUK Józef — LPIP — Lublin — monter bryg.
CIOTA Eugeniusz — Lub. Przeds. Robót Inżyn. — Lublin — ślusarz
DANIEL Zenon — PPiMUEB Elektromontaż w Lublinie — elektromonter
DYMOWICZ Władysław — LPBO — Lublin — malarz
FIUTKA Mieczysław — LPB — Lublin — cieśla-bryg.
KRYK Andrzej — Lub. Przeds. Ceramiki Budowlanej — Lublin — wytacznik cegły
KURYS Marian — LPIP — Lublin — instruktor nauki zawodu
LIPIEC Julian — Lub. Zakłady Eternitu — Lublin — brygadzista
MAZIARCZYK Zygmunt — Lub. Przeds. Prod. Elem. Bud. — brygadzista
MIROSŁAW Marian — LPBP — Lublin — lastrykarz
NIERADKO Zbigniew — Lub. Spółdz. Mieszkaniowa — cieśla, stolarz
PAWLAK Marian — LPB — Lublin — bryg. brukarski
PIERZCHAŁA Jan — Woj. Sp-nia Mieszkaniowa — monter inst. sanit.
SADKOWSKI Aleksander — LPBM — Lublin — tynkarz
STACHOWIAK Stanisław — PTSB „Transbud" Oddział Puławy — kontroler techniczny
SZYMANEK Kazimierz — LPIS — Lublin — instruktor nauki zawodu
ŚWIERZAWSKI Wiesław — LPB — Lublin — murarz bryg.
WILCZYŃSKI Wacław — Lub. Przeds. Bud. Pieców Przem. — Lublin — ślusarz remontowy
WOŹNIAK Edward — LPIE — Lublin — elektromonter
ULEWICZ Jan — LPBM — Lublin — cieśla

CHEMICY

CUR Eugeniusz — Przeds. Handlu Chemikaliami w Lublinie — operator
DZIUBA Wanda — LZP „Polfa" — rozdzielca magazyn.
JUREK Stanisław — POPN „CPN" Lublin — brygadzista
KORZENIOWSKI ROMUALD — ZA — Puławy — ślusarz bryg.
ŁUKASIK Henryk — ZA — Puławy — tokarz
PIESTA Stanisław — Huta Szkła — Lubartów — brygadzista hutnik
PSTROWSKI Waldemar — ZA — Puławy — kier. techn. zakładu
SADOWSKI Michał — ZA — Puławy — st. mistrz
SOŁTYS Kazimierz — ZA — Puławy — mistrz

ENERGETYCY

MAZUREK Jan — Zakł. Energetyczny — Lublin — elektromonter
TRZECIAK Wacław — Zakł. Remontowy Energ. — Lublin — elektromonter

KOMUNALNI

BOGUSZ Józef — Miejskie Przeds. Oczyszczania — Lublin — mechanik samochodowy
CIEŚLAK Jan — KPRB — Puławy — cieśla
GOLON Stanisław — PGKiM — Świdnik — monter napraw
KANAR Jerzy — MPK — Lublin — brygadzista
LIPCZAK Witold — MPK — Lublin — monter
MAZUREK Alfred — LPEC — Lublin — monter c.o.
RADZISZEWSKI Edmund — Hotel „Orbis Unia" — Lublin — bryg.
RODAK Kazimierz — KPRInż. nr 1 — Lublin — kopacz, układacz
SEREWA Józef — KPR Drog. — Lublin — brukarz

GÓRNICY

DOMIN Jan — Przeds. Robót Górniczych w Bogdance — górnik przodowy

HANDLOWCY

DRZEWIECKI Mieczysław — Mechaniczne Z-dy Prod. WZSR Z-d Nr 1 w Lubartowie — technolog
GOLEMAN Stanisław — Sp-nia Transportu Wiejskiego Oddz. Nr 2 w Lublinie — kierowca
KICIŃSKI Antoni — WPHW — Lublin — magazynier
KUREK Stanisław — LSS Zakład Detalu w Lublinie — kier. sklepu
OLEJARCZYK Ryszard — WPHW — Oddz. Puławy — kier. Z-du Napraw
PIETURA Janusz — Zakład Gospodarczy WZSP w Kraśniku — z-ca kier. Składu Maszyn
RATAJCZYK Helena — Domy Towarowe „Centrum" — Oddz. Lublin — kierownik stoiska
SITARCZYK Władysław — WPHW — Oddział Lublin — kierownik sklepu
SZYMCZYK Irena — Wojskowe Przeds. Handlowe — Lublin — kierownik sklepu

KOLEJARZE

DULNIAK Marian — Wagonownia Pozaklasowa — Lublin — majster
SIKORA Marian — Lokomotywownia Pozaklasowa — Dęblin — kierownik
SOKÓŁ Zdzisław — Lokomotywownia Pozaklasowa — Lublin — brygadzista
TELETYCKI Wojciech — Oddz. Zabezp. Ruchu i Łączności — Lublin — st. monter

KULTURA

HULPOWSKA-SZULC Danuta — Woj. Biblioteka Publiczna — kierownik filii
SZWARC Wanda — Woj. Biblioteka Publiczna — kustosz

LEŚNICY

KIEŁB Stanisław — Ośrodek Transp. Leśnego — Kraśnik — mistrz
OGORZAŁEK Stanisław — Ośrodek Transp. Leśnego — Kraśnik — kierowca
SZALAST Zofia — Lub. Przeds. Surowców Wtórnych — Lublin — zbijacz
ZIENKIEWICZ Jadwiga — Lub. Przeds. Surowców Wtórnych — Lublin — sortowacz

ŁĄCZNOŚCIOWCY

BIDZIŃSKA Domicela — Okręg. Urząd Telekom. Międzymiastowej — Lublin — st. telefonistka
KORĘBSKI JAN — Dworcowy Urząd Pocztowo-Telekom. Lublin 2 — ekspedytor
RODZYN Marian — Woj. Urząd. Poczt. w Lublinie — st. doręczyciel
SOWIŃSKI Henryk — Woj. Urząd Telekom. — Lublin — mistrz, telemonter
WAWER Leonard — Okręg. Warsztaty Poczty i Telek. w Lublinie — galwanizer

METALOWCY

CZYŻEWSKI Marian — Przeds. Rem. Budow. PM „Budomasz" — murarz

CY LUBELSZCZYZNY

12/25/77

Rady Na-
ojewódzkiej
ych w Lu-
1977 r., w
honorowej
Lubelszczyz-

uchwały nr
dy Narodo-
Związków
ietnia 1974
nu przyzna-
„Przodujący
Prezydium
owej i Pre-
y Związków
ają:

osiągnięć w
alności spo-
dać odznakę
acownik Lu-
ymienionym
iennym.

h honorową
acownik Lu-
6 wpisać do
jących Ludzi

i w życie z

czący
y Narodowej

y Narodowej
Wójcik

czący
ły Zw. Zaw.
bowski

redom-Eda" —
rzętu
— Kraśnik —
Kraśnik — to-
Kraśnik — st.
— Lublin —
„Agromet" —
— Świdnik —
Naprawcze —
SK — Świdnik
C — Lublin —
— Lubartów —
ZSD „Predom-
arz
Lublin — fre-
— Świdnik —
Lub. Fabryka
FSC — Lublin
„Predom-Eda"
acz
SK — Świdnik

WÓJCIK Ryszard — WSK — Świdnik — ślusarz
ZABUR Henryka — FŁT — Kraśnik — szlifierz

NAUCZYCIELE

GÓRZYŃSKI Stanisław — II LO im. J. Zamoyskiego — Lublin — nauczyciel
ŻYŁKA Pelagia — Zbiorcza Szkoła Gminna — Wojciechów — nauczycielka
KRZYSIAK Stefan — Ośr. Usług Pedagog. i Socj. Lublin — kierowca

PAŃSTWOWCY

FORNAL Janina — Jednostka Wojskowa —Lublin — konserwator sprzętu techn.
LEŚNIAK Leon — Wojskowy Rejon. Zarząd Kwater. Bud. w Lublinie — ślusarz
ŁOPACIUK Zdzisław — PH-TSPiO „Supon" — Lublin — ślusarz
NIEDOBIT Maria — Urząd Wojewódzki — kierownik archiwum

POLIGRAFICY

MAŃKA Eugeniusz — Lubelskie Zakłady Graficzne — konserwator urządzeń elektr.

ROLNICY

ADAMECZEK Józef — Przeds. Budown. Roln. w Leonowie — murarz brygadz.

ANIKIEJ Stanisław — Przeds. Sprzęt. Transp. BR w Lublinie — mechanik
KAPICA Czesława — Ośrodek Org. Pracy Ekonomiki i Przygotowania Kadr TOR — Lublin — maszynista offsetowy
ŁUSZCZYŃSKI Henryk — Przeds. Bud. Roln. w Lublinie — kierownik budowy
NOWOMIEJSKI Zdzisław — SKR — Piaski — kierowca
PODLEŚNY Stanisław — Przeds. Robót Inst. Mont. BR — Lublin — brygadzista
RUCZ Jan — Z-dy Przem. Bioweterynaryjnego — Puławy — st. laborant
ŻMUREK Mieczysław — Przeds. Elektr. i Techn. Obsługi Roln. — elektromonter bryg.

SŁUŻBA ZDROWIA

GŁĘBICKA Stanisława — PSK Nr 1 Lublin Klinika Internistyki — statystyk
KĘDZIERSKA Kamila — PZF „Cefarm" — Lublin — kierownik apteki
SPRUCH Tadeusz — Lublin AM — kier. kliniki urolog.
WOŹNIACKA Maria — PSK nr 1 w Lublinie — st. pielęgniarka

SPOŁYWCY

BŁAZIAK Stefan — Woj. Sp-nia Mleczarska Zakł. Obr. Towarowego — magazynier
GŁAZOWSKA Genowefa — Zakł. Mleczarski w Opolu — pakowaczka
KAWELEC Stefan — Przeds. Przem. Chłodniczego — st. mistrz
KOZŁOWSKI Zbigniew — Zakł. Prod. Piekar. Ciastkarskiej LSS — monter konserwator
KUKIEŁKA Marian — Wytwórnia Tytoniu Przem. — Lublin — mechanik
OMES Maria — Okręg. Przeds. Przem. Zboż. Młyn. „PZZ" — pakowacz
OSIAK Henryk — RPPP „Bacutil" w Puławach — kierownik warsztatu
OZON Bogdan — Lub. Z-dy Drobiarskie — elektryk
PODLASZEWSKI Jan — Zakł. Transportu Przem. Mięsnego w Lublinie — kierowca
WRZEŚNIEWSKI Zygmunt — Lub. Z-dy Drobiarskie — monter brygadz.

SPÓŁDZIELCY

BARTOŚ Janina — WUSP Oddz. w Opolu Lub. — brygadzistka
DYGUŚ Adolf — Odzież. Sp-nia Pracy „Przełom" Oddz. Kraśnik — mistrz krawiecki
FURTAK Tadeusz — Woj. Bud. Sp-nia Pracy w Lublinie — elektromonter
JĘDREJEK Czesław — WUSP Oddz. Usług Precyz. w Lublinie — mechanik
KACZOR Tadeusz — WUSP Oddz. III — Lublin — monter
KONTACH Bogdan — Wytw. Usług Sp-nia Pracy Metalowców „Renoma" — Lublin — samodzielny technolog
MURDZIA Krystyna — Sp-nia Pracy Odzież. Włókien. „Ludart" — krawcowa
PACHELA Tadeusz — Sp-nia Inwalidów Niewidomych — Lublin — frezer
PIEKOŚ Piotr — Woj. Sp-nia Pracy Pralniczo-Farb. „Tęcza" — operator
TWARDOWSKI Stanisław — Woj. Bud. Sp-nia Pracy w Lublinie — malarz
WOŹNICKA Teodora — Ludowa Sp-nia Pracy Kraw. w Lublinie — technolog
ŻYŚKO Zbigniew — Spółdziel. Pr. Dziew. Włókien. im. M. Fornalskiej w Świdniku — ślusarz

TRANSPORTOWCY

BAZYL Janusz — PZMot. Okręg. Zesp. Działalności Gospod. — Lublin — brygadzista
GRANAT Waldemar — Rejon Dróg Publicznych w Lubartowie — spawacz
MADEJEK Henryk — PPKS Oddz. Osobowy w Puławach — kierowca
MARKIEWICZ Tadeusz — LZNS — Lublin — tokarz
SAWICKI Zdzisław — PPKS Oddz. w Opolu Lub. — mechanik
SOBASZEK Kazimierz — PPKS Oddz. I — Kraśnik — kierowca

WŁÓKNIARZE

HETMAN Jan — LZPS im. M. Buczka — obuwnik montażysta
KOLBUS Czesław — LZPS im. M. Buczka — obuwnik wykrawacz
MALINOWSKI Jan — ZPD „Trawena" — Trawniki — dziewiarz
ROSÓŁ Marian — ZPO „Gracja" — krawiec
RZEPKA Helena — ZPO „Gracja" — wykańczarka
SURYŚ Aniela — ZPD „Trawena" — Trawniki — st. brakarz

W Poniatowej dotrzymują słowa

„Do dalszej poprawy zaopatrzenia wiedzie tylko jedna droga — stałe powiększanie wielkości produkcji i wzbogacanie asortymentu towarów rynkowych. Oczekujemy Towarzysze, że i Wy dołożycie wszelkich starań, aby osiągnąć jak najwyższy przyrost produkcji towarów rynkowych".

(z listu I sekretarza KC tow. E. Gierka do Konferencji Samorządu Robotniczego Zakładu).

„IV Konferencja Samorządu Robotniczego Zakładu postanowia — przyjąć do wykonania w roku 1977, poza obowiązującym planem, dodatkową produkcję rynkową w ilości 10 tys. sztuk mini-pralki typ PW o ogólnej wartości ok. 20 mln zł".

(Uchwała IV KSR Zakładów „Predom-Eda" w Poniatowej).

Odpowiedź padła. Wyważona i przemyślana, stosownie do treści listu Dostojnego Nadawcy. Zanim jednak to nastąpiło, trzeba było przeżyć w gorączce i napięciu ostatnie cztery miesiące ubiegłego roku. Tyle właśnie czasu było do dyspozycji, ażeby zrealizować polecenie jednostki nadrzędnej o uruchomieniu do końca 1976 roku produkcji pralki turystycznej z tworzyw sztucznych. A zatem nowy wyrób finalny zakładu, wyrób o przewidywanym szerokim popycie, na potrzeby rynku.

Ogrom zadań, związany z przystąpieniem do uruchomienia nowej produkcji w określonym czasie czterech miesięcy paraliżował każdego. Optymistów było wtedy raczej niewielu. Nie mniej zadanie zostało podjęte, role podzielone. Zostało powiedziane — „my to potrafimy zrobić i zrobimy".

Jako pierwsi wystartowali konstruktorzy. Oni to właśnie musieli wykreślić w szybkim czasie zarówno kształt przyszłego wyrobu (wzory były nader skromne), jak też zabezpieczyć kompletną dokumentację oprzyrządowania dla produkcji. Czas korygował wszelkie działanie. Nie było więc miejsca na tradycyjną kolejność czynności, tak jak przy zwykłym uruchomieniu. Gotowe rysunki detali, narzędzi, pomocy warsztatowych były siłą rzeczy korygowane na roboczo w trakcie ich wykonywania. Konstruktorzy w tym czasie pracowali w dwóch grupach. Operacyjnej i roboczej. Kiedy ta pierwsza działała w „terenie", ta druga — na miejscu, w zapleczu zakładu doświadczalnego, wykonywała doświadczalne detale, montowała produkt, sprawdzając zgodność wymiarów. Mini-pralka (tak nazwana od swych niewielkich wymiarów) sprawiała, że najwięcej problemów — bynajmniej nie w skali „mini" — miał konstruktor formy na zbiornik — **Zbigniew Czujkowski**, konstruktor formy napędu — **Tadeusz Kruk**, a także **Janusz Tajer i Bolesław Sochaj** — odpowiedzialni za ogólną konstrukcję wyrobu. Z tej drugiej grupy przykładem świecili — **Kazimierz Przydatek, Marianna Magier, Julian Klódka, Zdzisław Basoń**, a także i inni.

Spływająca dokumentacja konstrukcyjna wyrobu i oprzyrządowania z miejsca przechodziła w ręce technologów. Oni to właśnie mieli za zadanie przekształcić myśl konstrukcyjną rysunku na sposób wykonania gotowego wyrobu. I ich poganiał czas. „Docierali" więc tech nolodzy sposób wykonania produkcji z konstruktorami, uzgadniali materiały i półfabrykaty z zaopatrzeniem, biegali i do narzędziowni — gdzie akurat były kłopoty z największą formą na zbiornik i do remontowego — gdzie specjalna grupa pracowników tego wydziału wykonywała określone operacje wynikające z potrzeb harmonogramu uruchomienia produkcji. Kiedy już wszystko było dopięte, należało jeszcze parę godzin dziennie poświęcić grupie ochotników, oddelegowanych z poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa do montażu gotowego wyrobu. Wśród nich byli tacy, którzy mieli kontakt z produkcją i tacy, którzy dotychczas pracowali jedynie w biurze. Trudna więc była nauka w tej wielozawodowej grupie, a jednak dała pomyślne wyniki! Ludzie stosunkowo szybko nauczyli się nowych dla nich czynności i zupełnie prawidłowo je wykonywali. Pomagało zaangażowanie, zdrowa ambicja i, upór, wola zwycięzenia występujących tu i ówdzie trudności.

Michał Długosz (pierwszy z lewej) i Marian Radwan — na nich spoczywało ostateczne wykonawstwo formy zbiornika do mini-pralki.

Zmieniony czasowo charakter pracy technologów spowodował, że i oni działali w dostosowaniu do aktualnych potrzeb. Kiedy inż. **Teresa Melgieś, Józef Sroczyński, Kazimierz Frączek, Zdzisław Radwan** czy też **Maria Dubiel i Maria Niezgoda** głowili się nad usunięciem powstających w trakcie pracy problemów, inni — **Stanisław Matraszek, Stanisław Gołębiowski, inż. Jan Pańczyk, inż. Józef Tarkowski, inż. Edward Goliszek** czy też **inż. Mieczysław Pietroń, Zygmunt Bednarz** odchodzili od desek kreślarskich i wspomagali pracowników linii montażowej. Przez ostatnie tygodnie ub. roku pracownia technologiczna robiła wrażenie kolorowego kramu. Pełno tam było bowiem różnych detali mini-pralki. Stały też gotowe wyroby, nad którymi ciągle debatowano starając się wyszukać elementy i zespoły, przy których konieczne były jeszcze zmiany.

Terenem, na którym w tym okresie koncentrowała się szczególna aktywność grupy technicznej do spraw mini-pralki były wydziały pomocnicze — narzędziownia i remontowy.

Narzędziowcy po raz pierwszy zetknęli się z takim kształtem i wielkością oprzyrządowania i produkcji. Zaszła więc konieczność wprowadzenia nowych technologii wykonania. Pełne triumfy święciła pomysłowość i zaradność jednostek i zespołów. Trudny egzamin współpracy z techniką i wykonania praktycznego narzędziowcy zdali na piątkę. Zwyciężyło pełne zaangażowanie ludzi, wysokie kwalifikacje. Wśród wielu byli: **Stanisław Religa, Jerzy Książek** wraz ze swoją brygadą, **Janusz Czopek** — frezerzy, **Jerzy Kustra, Zenon Chudzicki** — tokarze, **Bolesław Zawadzki, Stanisław Kałuża, Lech Józefacki, Gustaw Szych, Marian Radwan, Michał Długosz, Józef Biedniuk** — ślusarze.

Grupa z operacji gratowania wypraseк — stoją od lewej: Maria Pietras, Danuta Kozłowska, Stanisława Brodziak, Adela Saran, Stanisława Madejek i Halina Pietrzak.

Wydzielonej grupie remontowców przyszło zmienić swoje zainteresowania zawodowe i zamiast detali do remontów maszyn i urządzeń — wykonywać przydzielone zadania w zakresie obróbki detali dla nowego wyrobu, jak też wykonywać oprzyrządowanie dla produkcji. Spośród nich można wymienić: **Adama Kurka, Ryszarda Wichę, Zygmunta Kowalskiego, Zygmunta Góralskiego, Andrzeja Ślązaka, Longina Maja, Antoniego Goliszka, Grzegorza Pietronia, Jana Ziółka, Antoniego Żydka, Stefana Gondka.**

Gospodarze bazy uruchomienia nowego wyrobu — pracownicy wydziału Pr-5 nie pozostali obojętni. Niezależnie od normalnych zadań bieżącego planu, wykonywali niezbędne wypraski z tworzyw termoplastycznych dla mini-pralki. Przygotowywali je następnie do montażu. Dwoiła się więc zarówno obsługa wirykarek — **Kazimierz Sporysz** ustawiacz, **Wanda Kuś, Wiesława Baranowska, Maria Maciaszek, Marian Mazur, Maria Zimnoch, Stanisław Orzeł**, jak i grupa z gratowania — **Maria Pietras, Danuta Kozłowska, Stanisława Brodziak, Adela Saran, Halina Pietrzak.**

Trudna była sytuacja w zakładzie z tym uruchomieniem, ale o wiele trudniejsza wtedy, kiedy z taką pełną zamówień na materiały i półfabrykaty trzeba było jechać w Polskę. Obowiązywał w tym czasie termin — sprowadzić to lub tamto na wczoraj. Dwoili się więc zaopatrzeniowcy, częściej bywali po za domem niż to zwykle bywa w ich służbie, ale sprostali zadaniom. Zaopatrzenie materiałowo-techniczne było w komplecie zabezpieczone.

Szeroki był wachlarz problemów jakie należałoby rozwiązać podczas uruchomienia mini- pralki w zakładzie, trzeba było usunąć szereg trudności istotnych i mniej istotnych, rozładować powstające napięcia, doprowadzić do jedności różnice poglądów. Sprawa nie była wcale łatwa, ani prosta. Została jednak wykonana.

Grupa wykonawcza z prototypowni przy zbiornikach mini-pralki.

Szef grupy sztabowej „operacji mini-pralka" — dyrektor techniczny zakładów mgr inż. **Tadeusz Bednarz** wysłał wszystkich zaangażowanych w uruchomienie ocenił krótko, ale jakże dobitnie: „To był czas czynu ludzi śmiałych i odważnych, czas sprawdzania się ich w gorącej atmosferze uruchomienia produkcji; był to jednocześnie czas sprawdzenia wytworu ich pracy. Próba wypadła pomyślnie".

„Druga Konferencja Samorządu Robotniczego (8.04) przyjęła do wiążącej wiadomości informację dyrektora zakładu o wykonaniu w pierwszym kwartale br. trzech tysięcy sztuk pralki turystycznej typ PW".

W Poniatowej dali słowo i jak dotychczas dotrzymują go.

(B. G.)

Lubelska załoga budująca cukrownie w K... na Węgrzech.

w ubiegłorocznym TMMT. W grupie — projekty wynalazcze wykonane w ramach obowiązków służbowych — uzyskał najwyższą notę i pierwszą nagrodę, a jego twórcy otrzymali ponadto tytuł Młodego Mistrza techniki 1976 w zakładzie.

Projekt zgłoszony przez mgra inż. Marka Wójcika, Stanisława Matraszka, Longina Pogodę, Kazimierza Szyszkę zrobił już w Edzie karierę. Czy uda mu się wyjść na zewnątrz? Zobaczymy!

MISTRZ RACJONALIZACJI 1976

Po raz wtóry w tym opracowaniu wypada mi pisać o **Stanisławie Matraszku** — specjaliście technologu z TT. Jest to postać w naszym zakładzie bardzo popularna. Zresztą trudno się dziwić, skoro mimo młodego wieku Stanisław Matraszek ma w swym dorobku osiągnięcia niezwykle cenne. Wymieńmy tylko te najważniejsze: jest autorem 6 patentów udzielonych przez Urząd Patentowy PRL (jeden z nich, dotyczący nowego zaworu tłoczącego do sprężarki, chroniony jest w 6 krajach), w ubiegłym roku uzyskał tytuł Mistrza racjonalizacji 1976 oraz uczestniczył w wojewódzkim współzawodnictwie o tytuł „Przodującego Pracownika Lubelszczyzny". Efekty uzyskane z tytułu zastosowania jego projektów osiągnęły niebagatelną sumę 6,5 mln zł.

Stanisław Balaszek

Stanisław Matraszek posiada między innymi odznakę Zasłużony dla Lubelszczyzny, Brązowy Krzyż Zasługi, odznakę Racjonalizatora produkcji oraz brązową odznakę Ministra Przemysłu Maszynowego. Tytuł Mistrza racjonalizacji 1976 Stanisław Matraszek zdobył dzięki zgłoszonym w ub. roku projektom wynalazczym. Ich wartość zamyka się kwotą 1,7 tys. zł.

To tylko niektóre z osiągnięć naszego mistrza. Życzyć mu wypada następnych.

* * *

MŁODZI A RACJONALIZACJA

Tegoroczny Turniej Młodych Mistrzów Techniki jest już w Edzie dziełem tym z kolei. Trzeba przyznać, że z każdym rokiem wzrasta liczba uczestników. Oblicza się, że wartość projektów zgłoszonych do TMMT w roku ubiegłym osiągnie kwotę blisko ... mln zł.

Spośród wielu projektów zgłoszonych w roku ubiegłym na szczególną uwagę zasługuje projekt zakwalifikowany do grupy debiutów. Jego twórcą jest Stanisław Balaszek — mistrz w oddziale napraw agregatów i sprężarek.

Temat projektu zgłoszonego przez S. Balaszka brzmiał: **Odzysk przewodu rurki ssącej kompletnej agregatu.**

Udoskonalenie polega na całkowitym odzysku przewodu ssącego parownika, który do tej pory w trakcie operacji płukania parownika odrzucany jako brak. Już w chwili obliczenia się, że ...

Nasi racjonalizatorzy

Zespół do spraw wynalazczości, działający przy dziale postępu technicznego w Edzie rok rocznie ogłasza wiele konkursów, których celem jest wszechstronny rozwój ruchu wynalazczości. Tylko w ubiegłym roku nasi racjonalizatorzy uczestniczyli w dziesięciu różnego typu konkursach.

Wśród tej dziesiątki znalazły się między innymi konkursy: Oszczędzamy materiały; Na najlepszy projekt z dziedziny bhp i ochrony środowiska, Kobieta racjonalizatorem produkcji, Mistrz racjonalizacji 1976 oraz Turniej Młodych Mistrzów Techniki.

Na wszystkie te konkursy wpłynęły ogółem 234 projekty, co w porównaniu z rokiem 1975 oznacza wzrost o 80 proc.

Efekty, uzyskane z tytułu zastosowanych projektów wyniosły 15 mln zł, przy dwóch milionach poniesionych nakładów. Na wynagrodzenie dla twórców przeznaczono 1 mln 400 tys. zł. Oznacza to, że efektywność ekonomiczna działalności wynalazczej, liczona jako stosunek uzyskanych efektów do poniesionych nakładów, wyniosła w roku ubiegłym 7,5:1 czyli, że jedna złotówka wydana na tę działalność przyniosła w efekcie 7500 zł zysku.

Z rąk dyrektora inż. Tadeusza Bednarzy odbiera nagrodę zespół w składzie: inż. Marek Wójcik, Stanisław Matraszek, Kazimierz Szyszko i Longin Pogoda.

Nie sposób jest przedstawić w jednej publikacji wszystkich nagrodzonych w ubiegłym roku projektów i ich twórców. Ograniczymy się więc jedynie do kilku z nich, naszym zdaniem najcenniejszych, najbardziej reprezentatywnych.

* * *

„MEDALOWA CZWÓRKA"

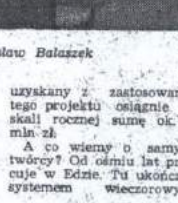
W konkursie Oszczędzamy materiały — najwyższe noty i pierwsze miejsce otrzymał projekt pt. Wyeliminowanie rurki opróżniającej z jednoczesną zmianą konstrukcji odwadniacza. Jego twórcy to: mgr inż. Marek Wójcik, Stanisław Matraszek, Longin Pogoda (wszyscy z TT) oraz Kazimierz Szyszko z Pr-3.

Zaproponowane przez zespół zmiany dotyczyły wyeliminowania rurki opróżniającej, umieszczonej w obudowie odwadniacza, a służącej do opróżniania strony tłoczonej agregatu. Do momentu zastosowania projektu opróżnianie agregatów sprężarkowych, przed ich napełnianiem czynnikiem chłodniczym odbywało się za pośrednictwem dwóch rurek miedzianych: napełniającej i opróżniającej. Wyeliminowanie tej ostatniej pozwoliło w skali jednego roku zaoszczędzić 7836 kg miedzi, co w przeliczeniu na złotówki daje blisko 1,3 mln zł oszczędności. Oszczędności kutu srebrnego w ilości 326 kg w skali jednego roku sięgają sumy 947 tys. zł.

Obok tych, jakże wymiernych oszczędności, trzeba wymienić także inne, a więc: wyeliminowanie w znacznym stopniu takich wad agregatu jak jego nieszczelność czy też zamarzanie, zmniejszenie pracochłonności oraz obniżenie zużycia gazów spawalniczych i topnika.

Ogólne efekty uzyskane z tytułu zastosowania projektu nagrodzonej „czwórki" sięgają sumy 2.264 tys. zł w skali jednego roku. Gwoli ścisłości dodać wypada, że projekt ten nagrodzony został po raz drugi uzyskany z zastosowania tego projektu osiągnie w skali rocznej sumę ok. ... mln zł.

A co wiemy o samym twórcy? Od ośmiu lat pracuje w Edzie. Tu ukończył systemem wieczorowym technikum mechaniczne, to doczekał się kolejnych awansów.



Stanisław Matraszek

Jest aktywnym członkiem ZSMP — przez kilka lat pełnił funkcję przewodniczącego koła w wydziale Pr-3.

Projekt zgłoszony przez niego do TMMT był jego pierwszym w życiu projektem i od razu przyniósł mu najwyższe wyróżnienie.

(zwo)

…ąca w polskim przemyśle łożyskowym

…ka Fabryka Ło…cznych jest przed…wem z różnych …w wiodącym w …branży. Po pierwsze …jstarszą w kraju …rnią łożysk i za rok …dzić będzie swoje 30- … po drugie — produ… wartościowo 50 proc. … wytwarzanych w … potrzeby wreszcie — Kraśnik do dzisiaj traktowany jest jako kuźnia kadr dla całego przemysłu łożyskowego. Stąd właśnie wywodzi się część kadry specjalistów i kierowniczej zatrudnionej w Poznańskiej Fabryce Łożysk Tocznych, kieleckiej „Iskrze", ośrodkach badawczo - rozwojowych, a także w samym Zjednoczeniu Przemysłu Precyzyjnego „Prema" i nawet w Ministerstwie Przemysłu Maszynowego.

Mimo dynamicznego rozwoju bratnich fabryk łożyskowych w Poznaniu i Kielcach, nic do tej pory nie wskazuje na to, że ranga i rola kraśnickiej FŁT w branży ulegnie zachwianiu. Doceniając dorobek i doświadczenia kraśnickiej fabryki i wychodząc naprzeciw potrzebom dynamicznie rozwijającego się przemysłu maszynowego i innych gałęzi gospodarki narodowej, a także rosnącemu zapotrzebowaniu na łożyska w świecie, Rada Ministrów decyzją z 7 grudnia 1976 roku przeznaczyła prawie 4 mld złotych na budowę centralnej kulkowni i modernizację FŁT w Kraśniku.

Ta wielka inwestycja zaplanowana została na 36 miesięcy, a jej zakończenie przewiduje się już w marcu 1980 roku.

Trzy kolejne lata planu bieżącej pięciolatki i realizacji zadań produkcyjno-ekonomicznych zbiegną się więc z wielką budową, w wyniku której w znacznym stopniu poprawi się jakość produkowanych w Kraśniku łożysk, a dzięki lepszym jakościowo kulkom z centralnej kulkowni — także łożyska produkowane w kieleckiej „Iskrze" I i II.

Rozbudowa i modernizacja kraśnickiej FŁT, oprócz zasadniczych zmian w sferze jakości wyrobów i wielkości produkcji, spowoduje radykalną poprawę warunków pracy i socjalnych załogi. W ramach bowiem tej wielkiej inwestycji, niezależnie od zadań obliczonych na rozwój i poprawę jakości produkcji, zaplanowana jest budowa kilku usługowców o charakterze socjalnym, co pozwoli w wielu wydziałach wyprowadzić z prymitywnych obecnie pomieszczeń

Wizytówką nowoczesności jest w kraśnickiej FŁT wydział długich serii (fragment na zdjęciu), w którym w ostatnich miesiącach ub. r. uruchomiono dwie linie automatyczne do transportu detali łożyskowych. Linie zaprojektowali i wykonali pracownicy służb zaplecza technicznego tej fabryki.

Fot. A. Trznadel

do nowych obiektów szatnie, umywalnie, pokoje śniadań oraz podnieść ich standard.

Ze środków przeznaczonych na omawianą inwestycję w osiedlu fabrycznym wybuduje się żłobek i przedszkole, dom młodego robotnika, partycypować się będzie w budowie szkoły zbiorczej, przebudowie i budowie ulic, modernizacji oświetlenia itp. W wyniku realizacji zadań, objętych wspólnym tytułem inwestycyjnym, zmieni się infrastruktura techniczna i socjalna fabryki, jako że 24 nowe obiekty i nowy układ dróg nie tylko zasadniczo zmienią krajobraz zakładu, ale też zmienią warunki pracy.

Nowoczesne precyzyjne maszyny i urządzenia wymagać będą również wielu zmian w świadomości załogi. Przede wszystkim większej odpowiedzialności i samokontroli od osób zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, ale też dużego zaangażowania ze strony służb zaplecza technicznego, administracji, aktywu organizacji polityczno-społecznych.

Nowe obiekty przekazywane będą sukcesywnie do roku 1980. W tym czasie również sprowadzane będą nowe maszyny i urządzenia oraz całe ciągi produkcyjne. Będzie trwał ich montaż i rozruch pod okiem fachowców ze znanych firm Japonii, NRD i innych wysoko rozwiniętych krajów.

Załoga kraśnickiej FŁT znajduje się więc już teraz w stanie wielkiej mobilizacji. Przykładem tej gotowości kraśnickich łożyskowców do podjęcia wyższych zadań — zarówno ilościowych, jak i jakościowych — mogą być choćby wielkości zadań produkcyjnych i ekonomicznych przyjętych do realizacji w roku bieżącym.

Zadania ilościowe są wyższe od ubiegłorocznych o 4,8 proc. i osiągnięte zostaną wyłącznie w drodze zwiększenia wydajności pracy.

W programie na rok 1977 kraśnicka FŁT zakłada oszczędność 1700 ton stali, 450 tysięcy roboczogodzin, obniżenie braków o 15 proc. oraz zwiększenie udziału łożysk w klasach podwyższonych z 40 do 60 proc. Zadania bieżącego roku mają więc głównie charakter jakościowy. Za cel działań łożyskowcy z Kraśnika postawili sobie produkcję lepszą, oszczędniejszą i sprawniejszą, a więc pod każdym względem — efektywniejszą.

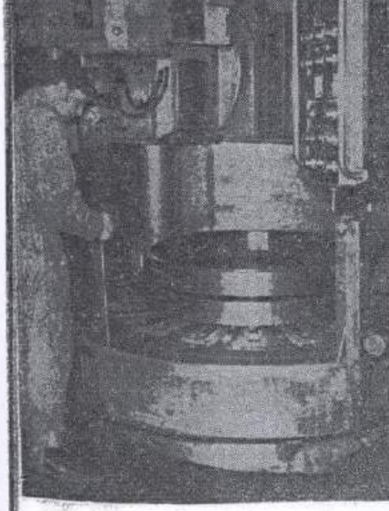
Nie inaczej kształtują się wskaźniki planu przyjęte do realizacji w całej pięciolatce. Przewiduje się, że w roku 1980 — w porównaniu do roku 1975 — sprzedaż będzie wyższa o 59,5 proc., ilość produkowanych łożysk o 11,6 proc., ich wartość o 21,4 proc. przy zatrudnieniu wyższym zaledwie o 0,3 proc., wzroście wydajności o 59,1 proc. i średniej płacy wyższej o 21,9 proc.

W zakresie rozwoju produkcji i jej specjalizacji w latach 1976—1980 plan zakłada osiągnięcie samowystarczalności fabryki w zakresie produkcji elementów tocznych, uporządkowanie profilu produkcji przez częściowe przekazanie produkcji pierścieni łożysk kolejowych oraz rozwój produkcji niekatalogowej.

Wzrost wartości i wielkości produkcji, a także zmiana jej profilu, będą efektem zapoczątkowanej z dniem 1 stycznia br. rozbudowy i modernizacji fabryki, która rozwiąże ponadto sprawy oczyszczania ścieków przemysłowych, udoskonali zasilanie zakładu w energię elektryczną, sprężone powietrze i wodę, utworzy powierzchnię dla zaplecza naukowo-technicznego i badawczego oraz elektronicznej techniki obliczeniowej.

Najbliższe lata nie bez przyczyny więc w FŁT określa się jako lata wielkich i — sądzimy — spełnionych nadziei.

P. K.



Jedynym w kraju i jedynym z nielicznych w Europie producentem łożysk wielkogabarytowych jest kraśnicka FŁT. Obróbka pierścieni do takich łożysk o średnicy do 1200 mm nie jest łatwa. Trzeba je przecież wykonać z dokładnością do kilku mikronów, właśnie m. in. na takich — jak na zdjęciu — nowoczesnych szlifierkach.

Fot. J. Marcinkowski

W procesie adaptacji

UCZYĆ ZAWODU I SPOŁECZNEGO MYŚLENIA

Każdego roku ze względu na stosunkowo wysoki wskaźnik fluktuacji całej załogi w kraśnickiej FŁT przyjmuje się do pracy około 1000 pracowników. W ogromnej większości są to ludzie młodzi, po raz pierwszy podejmujący pracę zawodową.

Trzeba też stwierdzić, że dużą część przyjmowanych do pracy stanowią absolwenci miejscowych kół zawodowych, którzy w trakcie praktycznej nauki zawodu odbywanej w przyfabrycznych warsztatach szkolnych i bezpośrednio w wydziałach produkcyjnych mieli okazję zapoznać się z procesem produkcji łożysk i strukturą przedsiębiorstwa. W odniesieniu do tej części nowo przyjętych pracowników proces adaptacji, który w FŁT jest wciąż doskonalony i zawsze posiadał należną mu rangę w całokształcie problemów ideowo-wychowawczych, jest znacznie ułatwiony.

Natomiast trudniej przebiega on w odniesieniu do młodych ludzi, którzy znają tajniki zawodu ślusarza czy szlifierza, ale nie orientują się w procesie wytwarzania łożysk i stosunkach międzyludzkich. Program adaptacji społeczno-zawodowej w kraśnickiej FŁT uwzględnia więc kilka wariantów postępowania wobec młodych pracowników, zakłada nawet maksymalne indywidualizowanie procesu, co z niezłymi wynikami realizowane jest m. in. przez niedawno powołanych mistrzów koordynatorów d/s adaptacji. Założeniem tego programu jest przygotowanie młodego pracownika do samodzielnego i efektywnego wykonywania powierzonych mu obowiązków. W trakcie adaptacji społeczno-zawodowej obliczonej na 6 miesięcy młody człowiek powinien nauczyć się przede wszystkim dobrze wykonywać swoją pracę zawodową, wiedzieć czemu ona służy, poznać przeznaczenie wykonywanego przez siebie detalu i łożyska, w którym ten detal pracuje, posiąść orientację w kwestiach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, jego roli w przemyśle krajowym, a także nauczyć się żyć i pracować w kolektywach, wspólnie ze współpracownikami brać odpowiedzialność za wyniki pracy. Są to zadania niewątpliwie trudne i to, czy sześciu miesięcy wystarczy na ich opanowanie zależy nie tylko od mistrzów bezpośrednio odpowiedzialnych za proces adaptacji młodych.

Wiele w tym względzie mają do powiedzenia młodzi koledzy, starsi jednak stażem pracy w fabryce i bogatsi o doświadczenia, których nie ma jeszcze nowo przyjęty. Jeżeli młodszego kolegę potraktują życzliwie i pomogą mu w trudnych chwilach — można rokować nadzieję, że nowy szybciej osiągnie pełną sprawność zawodową i zechce związać się na dłużej ze swoim miejscem pracy.

Jest to problem, który dostrzega organizacja młodzieżowa i dlatego między innymi stara się wchodzić w proces adaptacji już na etapie preorientacji zawodowej, kwalifikowania na stanowiska pracy i w samym momencie przyjmowania młodego człowieka do pracy.

„Nasz człowiek jest zawsze przy przyjmowaniu młodego pracownika do fabryki, bez względu na to, czy jest on członkiem organizacji młodzieżowej" — mówi się w Zakładowym Zarządzie ZSMP. I jest to prawda. Fabryczna organizacja młodzieżowa ma dobre tradycje jeśli chodzi o realizację programu adaptacji społeczno-zawodowej — zwłaszcza w sprawach wychowawczych. I jeśli jeszcze krytycznie mówi się w FŁT o efektach tego programu, to dlatego między innymi, że wciąż zbyt wielu młodych pracowników odchodzi z fabryki, nie przepracowawszy tutaj 3 lat.

Brak mieszkań, nie zawsze atrakcyjny program zajęć po pracy, powodują, że duży procent młodych pracowników decyduje się na migracje w poszukiwaniu pracy w innych zakładach.

I to właśnie decyduje o słabościach programu adaptacji młodych w FŁT, gdzie coraz częściej mówi się o konieczności wzbogacenia go także argumentami natury materialnej i socjalnej. W kraśnickiej FŁT wiele takich argumentów przyniesie już w niedługim czasie na szeroką skalę zakrojona gruntowna modernizacja i rozbudowa całej infrastruktury technicznej i socjalnej.

(dk)

Zrodzona z przyjaźni

Na zdjęciu: jeden z …ej grupy byłych k…ultantów radzieckich inż. G. T. Mitie…ri… (z lewej) podczas p…acielskiego spotkania z kraśnickimi łożyskowcami został uhonorowany najwyższym fabrycznym odznaczeniem — …tą odznaką „Zasłużony dla FŁT", którą w …eniu samorządu robotniczego i kierownictwa FŁT wręczył mu dyrektor techniczny inż. Zb…ew Koncki (z prawej).

Fot. Zb. Wyrostek

Załoga kraśnickiej Fabryki Łożysk Tocznych ma szczególny powód do uroczystego uczczenia 60 rocznicy Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej. Ta pierwsza w historii polskiego przemysłu i przodująca dziś wytwórnia łożysk tocznych powstała i dynamicznie się rozwijała dzięki właśnie wszechstronnej pomocy Kraju Rad.

Przypomnijmy, że w 1948 roku, tu na Lubelskiej Ziemi w pobliżu Kraśnika, dzięki otrzymanej ze Związku Radzieckiego dokumentacji, dostarczonym maszynom i urządzeniom oraz przyjacielskiej pomocy specjalistów radzieckich rodził się polski przemysł łożyskowy.

Kraśniccy łożyskowcy, z których wielu uczyło się w moskiewskich zakładach trudnej sztuki produkowania łożysk, są radzieckim przyjaciołom wdzięczni za tę pomoc, okazaną w niełatwych przecież powojennych latach. Zresztą do dziś trwają ścisłe i serdeczne kontakty z radzieckimi specjalistami, którzy wiele miesięcy trudzili się w Kraśniku, by kraj nasz mógł podjąć i rozwijać produkcję własnych łożysk ze znakiem „Made in Poland". Tych łożysk, dzięki którym talent i dobra robota polskich inżynierów, techników i robotników znajdują uznanie w ponad 60 krajach na wszystkich kontynentach świata.

(w-k)

Skuteczne formy
zachęcania do dobrej roboty

W szerokim kręgu spraw wychowawczych w kraśnickiej Fabryce Łożysk Tocznych wysoką rangę posiadają zwłaszcza te elementy działania, które mobilizują załogę do osiągania jak najlepszych wyników w pracy zawodowej i aktywności społecznej.

W trwającej od kilku lat dyskusji nad optymalnym kształtem programu działań ideowo - wychowawczych mówi się więc, że aby w sposób możliwie najpełniejszy związać pracowników z fabryką, skutecznie zachęcać ich do sięgania po wyniki wyższe od przeciętnych, należy stworzyć odpowiedni system bodźców moralnego i materialnego zainteresowania.

Celowi temu podporządkowane są inicjatywy organizacji związkowej i młodzieżowej, które wzięły na siebie odpowiedzialność organizacyjną socjalistycznego współzawodnictwa pracy i satysfakcjonowanie ludzi osiągających w różnych formach tego współzawodnictwa najlepsze efekty.

Najlepszy w zawodzie, np. oprócz satysfakcji z perfekcji w opanowaniu tajników sztuki zawodowej, uznania kolegów i przełożonych, okolicznościowej nagrody, może liczyć także na to, że w pierwszej kolejności otrzyma skierowanie na wczasy, jego kandydatura uwzględniona będzie przede wszystkim przy awansach i przeszeregowaniach płacowych.

Jak wiązać pracownika ze stanowiskiem, z miejscem pracy, skoro problem nadmiernej fluktuacji kadr jest jeszcze wciąż trudny do rozwiązania? Dwa lata temu w sukurs inicjatywom kierownictwa polityczno - gospodarczego fabryki przyszła decyzja władz resortowych, wprowadzająca dodatek za staż w jednym zakładzie. Ograniczyło to w pewnym stopniu fluktuacje załogi, a zwłaszcza odpływ kadry z dłuższym stażem pracy.

Niezależnie od systemu materialnych zachęt, skłaniających do pozostania w fabryce, na wniosek organizacji polityczno-społecznych działających w zakładzie, kierownictwo fabryki wprowadziło zwyczaj uroczystego akcentowania jubileuszy pracy obchodzonych przez poszczególnych pracowników.

Na przykład 25 lat nieprzerwanej pracy w fabryce jest okazją do specjalnego spotkania z kierownictwem zakładu. Satysfakcjonuje się też w kraśnickiej FŁT ludzi o długim stażu pracy w jednym zawodzie i oprócz pamiątkowego dyplomu, jubilaci otrzymują określone odpowiednim regulaminem wysokie nagrody pieniężne.

Na społeczne uznanie i wyróżnienie mogą również liczyć młodzi pracownicy, jeśli w pracy zawodowej i społecznej wykażą się aktywnością i osiągnięciami. Wyróżnienie, dyplom, czy trójstopniowa odznaka „Zasłużony dla FŁT", od chwili ich ustanowienia zawsze stanowiły wyraz uznania kierownictwa dla załogi, a dla ich posiadaczy były szczególnym powodem do zasłużonej dumy.

W systemie bodźców i zachęt stosowanych w FŁT dużo miejsca zajmuje doskonalenie stylu pracy dozoru średniego i kierowników zespołów ludzkich. Tworzenie klimatu sprzyjającego dobrej pracy, poprzez zapewnienie właściwych stosunków międzyludzkich, stosowanie jednolitych kryteriów ocen pracowników, konsekwentne postępowanie wobec nie spełniających wymogów i wyróżniających się pracowników — mają na celu spowodowanie wśród załogi przekonania, że opłaci się pracować sumiennie i rzetelnie.

Upowszechnienie tego przekonania jest celem, o którego osiągnięcie chodzi głównie w opracowanym niedawno i już realizowanym programie aktywności zawodowej i społecznej pracowników kraśnickiej FŁT.

D. Krulicka

Powszechnym stał się w FŁT zwyczaj uroczystego żegnania pracowników odchodzących na rentę lub emeryturę. N/z: z pożegnalnego spotkania zasłużonego pracownika Leona Oczaka (w środku z kwiatami) odznaczonego Orderem Sztandaru Pracy II klasy za całokształt społecznej i zawodowej pracy w fabryce.

Fot. J. Marcinkowski

FSC przykładem pomocy ZSRR

W dniu 21 kwietnia 1945 roku w Moskwie podpisany został polsko-radziecki Układ o Przyjaźni, Współpracy i Pomocy Wzajemnej. Układ ten szybko przerodził się w ogromną, intensywną pomoc w przekształcaniu naszego kraju we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, kulturalnego i politycznego. Wspaniałe dowody tej pomocy mamy także w naszym regionie. Dzięki pomocy Kraju Rad wybudowano tu m. in. WSK w Świdniku, Fabrykę Łożysk Tocznych w Kraśniku, cementownie w Rejowcu i Chełmie oraz Fabrykę Samochodów Ciężarowych w Lublinie.

Bezpośrednia pomoc Kraju Rad pozwoliła przystąpić w 1950 roku do budowy FSC. Specjaliści radzieccy prowadzili badania geologiczne terenu, na którym miała być wybudowana fabryka, a następnie w szybkim, wręcz rekordowym czasie sporządzili projekt jej budowy. W ślad za tym, zaczęły nadchodzić ze Związku Radzieckiego do Lublina maszyny i urządzenia najnowszych typów, o niezwykle skomplikowanej budowie, będące najnowszą zdobyczą techniki radzieckiej. Wkrótce też przyjechali do nas wykwalifikowani doradcy radzieccy służąc radą i pomocą przy ustawianiu maszyn i instalowaniu urządzeń oraz wprowadzaniu młodej załogi w tajniki produkcji przemysłu motoryzacyjnego i nowoczesnej technologii. Jednocześnie wielu pracowników fabryki wyjechało do Gorkowskiej Fabryki Samochodów im. Mołotowa na praktykę, by tam zapoznać się z pełną mechanizacją pracy, automatyzacją poszczególnych procesów technologicznych i zagadnieniami konstrukcyjnymi oraz z nowoczesną techniką samochodową, aby pod kierownictwem najlepszych specjalistów zdobywać doświadczenia, by w pełni posiąść wiedzę potrzebną do pracy w fabryce.

Dla lepszego zobrazowania codziennej troski i szerokiego zainteresowania naszych radzieckich przyjaciół trudnościami w budowie naszej fabryki, sięgnijmy do okresu, kiedy przed załogą FSC stało uruchomienie pierwszych wydziałów produkcyjnych.

Był rok 1951. W hali montażu głównego dobiegały końca prace montażowe przenośników i wyposażenia kabin lakierniczych oraz suszarek. Kończyło się składanie przenośnika głównego dla spawalni kabin. Dostawa tzw. reduktorów do napędu tych przenośników zgodnie z umową miała nastąpić pod koniec roku. Zagrożone zostało zobowiązanie załogi — uruchomienie produkcji w dniu 7 listopada. Do tego terminu pozostało tylko kilka dni.

Wówczas to rozdzwoniły się telefony do Gorkowskiej Fabryki Samochodów, która wykonywała wspomniane reduktory, o przyspieszenie terminu dostawy. W wyniku tych zabiegów wykonano w szybkim czasie reduktory, które następnie samochodem Gorkowskiej Fabryki zostały przewiezione do punktu granicznego w Małaszewiczach, skąd odebrane zostały przez samochód FSC. Pozwoliło to na realizację zobowiązania załogi i uruchomienie produkcji w 34 rocznicę Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej.

Żuki w drodze do odbiorcy.
Fot. L. Sernecki

To już 26 rok

Obradujący w 1948 roku Kongres Zjednoczeniowy podjął uchwałę o budowie nowych zakładów, w tym również lubelskiej Fabryki Samochodów Ciężarowych.

Plany były początkowo skromne.

W pierwszej fazie FSC montowała tylko samochody „Gaz-51" z gotowych części dostarczanych przez przemysł radziecki. Pierwszy tego typu samochód opuścił taśmę montażową w dniu 7 listopada 1951 roku w 34 rocznicę Wielkiej Rewolucji Październikowej.

Przez osiem lat, w oparciu o import części ze Związku Radzieckiego, fabryka dokonywała montażu popularnych w tamtym okresie „LUBLINÓW".

W ciągu kilku lat młoda załoga zdołała uruchomić wszystkie podstawowe wydziały produkujące normalia, odkuwki, koła, odlewy, sprężyny, resory, zawieszenia zarówno dla potrzeb własnych jak też dla całego przemysłu motoryzacyjnego w kraju.

W roku 1959, w oparciu o własną konstrukcję, rozpoczęto produkcję samochodu dostawczego „ŻUK". Samochód ten jest stale modernizowany i ulepszany. Opracowane zostały modele pochodne — furgony, towosy, strażackie, a w roku ubiegłym samochód A-16 z wydłużoną kabiną przystosowany do holowania przyczepy.

Oceniając z perspektywy minionych lat dorobek, będący wynikiem pracy całej załogi stwierdzamy, że jest to dorobek poważny i wszechstronny, że dotyczy wszystkich dziedzin działalności produkcyjnej i socjalno-bytowej, że nasze osiągnięcia wzbudzają szacunek i uznanie.

Przechodząc kolejne fazy rozwojowe wypracowaliśmy sobie miano zakładu przodującego w realizacji planów, we wdrażaniu postępu techniczno-organizacyjnego, w systematycznej poprawie gospodarności.

Wymowną charakterystyką tempa wzrostu są wyniki produkcyjno-ekonomiczne ostatniej 5-latki z dalszą tendencją rozwojową na lata 1976—80.

Sprzedaż produkcji wzrosła o ponad 80 proc. utrzymując średnie tempo wzrostu na poziomie 12,2 proc.

Podwojeniu uległa produkcja samochodów i wielu innych asortymentów. Dokonaliśmy szeregu nowych uruchomień w odlewach, odkuwkach, sprężynach i kołach.

Wydajność pracy wzrosła o 64 proc. Zadania 5-letnie załoga wykonała pół roku przed terminem, a wartość ponadplanowa wyniosła 2 mld 334 mln zł.

Miarą popularności samochodów „ŻUK" jest wzrost eksportu o 188 proc. i duży popyt na te pojazdy na rynku krajowym. Równocześnie z produktem finalnym fabryka eksportuje części zamienne oraz wyroby metalurgiczne i koła.

Wraz z rozwojem zakładu rozszerzył się rodzaj świadczeń na rzecz miasta. Wnosimy poważny wkład w budowę arterii komunikacyjnych, budownictwo mieszkaniowe, kształcenie kadr, kulturę i sport.

Fabryka urosła do rangi największego zakładu przemysłowego Lubelszczyzny stwarzając podwaliny do dalszych przeobrażeń regionu.

Kierunek: zmiana struktury

Przebudowa struktury produkcji stosownie do potrzeb nowej polityki gospodarczej znalazła w lubelskiej Fabryce Samochodów Ciężarowych pełne odzwierciedlenie we wzroście produkcji eksportowej, części zamiennych i dostaw rynkowych. Plan eksportu na 1977 rok jest wyższy od wykonania 1976 roku o 35,7%.

Główni odbiorcy naszych samochodów to: ZSRR, NRD, LRB, WRL. Wyroby kooperacyjne fabryki jak koła, sprężyny itp. trafiają do Anglii, Szwecji, Belgii, Austrii, Francji i cieszą się dobrą opinią.

Produkujemy 632 pozycje części zamiennych. W 1976 roku podjęliśmy skuteczną akcję pełnego nasycenia rynku w części dostarczając ich dla odbiorców krajowych na wartość 1,3 mld złotych to jest o 70% więcej niż w 1975 roku. Wysoka wartość dostaw części utrzymuje się również w 1977 roku.

Przyjmując rok 1970 za 100%, produkcja części zamiennych w 1977 roku wzrośnie aż siedmiokrotnie. Należy podkreślić, że podstawowa wartość części trafia na rynek zaspokajając w pełni potrzeby użytkowników Żuka, a w zakresie elementów układu jezdnego również użytkowników Nysy, Tarpana i Warszawy.

Dynamiczny wzrost dostaw części zamiennych dotyczy również eksportu.

Przyjmując rok 1970 za 100%, zwiększyliśmy dostawy części na rynki zagranicznie aż 13-krotnie.

Produkcja rynkowa fabryki oraz filii wykazuje stały wzrost, a na rynek wewnętrzny — poza samochodami Żuk i częściami zamiennymi — trafiają produkowane w naszych filiach wyroby z tworzyw sztucznych i wyroby tapicerskie.

Fabryka w fabryce

Kołownia postawiła na nowoczesność

— Koło samochodowe składa się z tarczy i obręczy. Tarcze produkowane są na słynnej w kraju amerykańskiej prasie Verson, a obręcze — na równie nowoczesnych i w pełni zautomatyzowanych urządzeniach holenderskiej linii Fontine. Obręcze — zgrzewane na francuskich zgrzewarkach SCIAKY, a całe koło — malowane nową, mało w świecie rozpowszechnioną metodą proszkową w nowo wybudowanej lakierni angielskiej firmy DRYSYS — takiej lekcji poglądowej udzielił nam **inż. Andrzej Malinowski** — kierownik nowej kołowni, najnowocześniejszego w FSC zespołu wydziałów produkcyjnych, zwanego potocznie — nie tylko z racji swej wielkości — fabryką w fabryce.

Zespół tych automatów, których obsługa ogranicza się tylko do naciskania od powiednich włączników i wyłączników, gwarantuje uzyskiwanie wyrobów naj wyższej jakości. Np. urządzenia linii Fontine są tak zaprogramowane, że obręcz z najdrobniejszą wadą tech nologiczną automatycznie zostaje wyłączona z procesu produkcyjnego, a miejsce usterki wskazuje [...] sujący sygnał świetln[...]

Wydajność tych urzą[...] jest adekwatna do [...] ich nowoczesności. W[...] czy wspomnieć, że t[...] cyjna produkcja ob[...] (odbywająca się na m[...] nach przemieszczony[...] FSO Warszawa) przy[...] sadzie liczącej 14 osó[...] gała 1200 sztuk na [...] godzin. Na urządzen[...] linii Fontine tę samą [...] tarcz produkuje czte[...] ludzi w ciągu dwóch [...] dzin.

O prawidłowej eksp[...] tacji tych linii w zasa[...] czym stopniu decy[...] właściwa ich konserw[...] i obsługa. Na wyróżni[...] zasługują tu ustawi[...] Marian Szewczak (p[...] Verson), Mirosław G[...] by i Marian Adamczyk [...] nii Fontine), Mieczy[...] Łuczyński i Mirosław [...] ciak (linii SCIAKY) [...] Jerzy Korbus (lak[...] DRYSYS).

FSC w pełni pokryw[...] potrzeby FSO Warszaw[...] FSM w Bielsku B[...] wyeliminowała w ten [...] sób kosztowny import[...]

Warto dodać, że te[...] per nowoczesne linie k[...] towały ponad 330 mi[...] Inwestycje te już proc[...] ją.

W trosce o nasze zdrowie

Wiele się robi w naszej fabryce w dziedzinie ochrony zdrowia. Troszczy się o to m. in. prawie 100-osobowy zespół pracowników przychodni przyzakładowej, na który składa się 22 lekarzy, 6 stomatologów, farmaceuci, felczerzy, socjolodzy, pielęgniarki oraz salowe, kąpielowe, laboranci i pracownicy pralni. Przychodnia przyzakładowa FSC, zwłaszcza po rozbudowie w latach 1973—74, kierowana przez lek. med. Hannę Czaplińską-Gajowniczek, jest jedną z największych i najlepiej wyposażonych tego typu placówek w Lublinie. Dysponuje ona szeregiem poradni niemal wszystkich specjalności. Oprócz wielu kompletnie wyposażonych gabinetów przychodnia, o czym prawdopodobnie nie wszyscy wiedzą, posiada oddział rehabilitacji zawodowej kierowany przez dr med. Mariana Grzeszczaka. Jest to oddział ciekawy, wyposażony w najnowocześniejszy sprzęt. Tu właśnie przywraca się ludziom utraconą sprawność fizyczną i — jeszcze chyba ważniejszą — wiarę we własne siły. Pacjenci tego oddziału to ludzie po różnego rodzaju urazach fizycznych, uniemożliwiających im pracę zawodową, a niejednokrotnie także ograniczających samodzielne poruszanie się. Istnieją tu gabinety do zabiegów terapii parafinowej, fizykoterapii (kabiny naświetleń, prądów diadynamicznych — do zabiegów łagodzących ból, urządzenia ultradźwiękowe), gabinety hydroterapii z wannami i urządzeniami do masażu podwodnego, basenem z podgrzewaną wodą do ćwiczeń, biczami szkockimi i kompletnym wyposażeniem do kąpieli borowinowych.

Wkrótce zainstalowana ma być również zagraniczna aparatura do inhalacji zespołowych.

W sali gimnastycznej wyposażonej w specjalistyczne urządzenia do ćwiczeń wszystkich grup mięśni prowadzone są zajęcia rehabilitacyjne.

Codziennie z różnego rodzaju zabiegów korzysta 120—150 pacjentów. Są to przeważnie ludzie ze schorzeniami narządu ruchu. Nad ich powrotem do zdrowia czuwa niewielki, ale dobrze wyszkolony zespół pracowników.

Na uwagę zasługuje również oddział szpitalny dysponujący m. in. specjalnymi łóżkami dla chorych po urazach kręgosłupa.

Oddział rehabilitacji współpracuje na co dzień z kliniką ortopedyczną w Lublinie, przekazując jej pacjentów wymagających zabiegu operacyjnego i przyjmując z kliniki chorych potrzebujących ćwiczeń i zabiegów przyrodoleczniczych.

Dyrekcja fabryki — rozumiejąc znaczenie działalności oddziału rehabilitacji zawodowej — dokłada wszelkich starań, aby był on wyposażony w jak najnowocześniejsze urządzenia i przyrządy. Wiadomo bowiem, że środki przeznaczone na ich zakup zwrócą się wielokrotnie, gdyż dzięki nim wydatnie skróci się okres niezdolności do pracy członków załogi. Są jednak pacjenci, którzy mimo najdłuższej kuracji nie odzyskują pełnej zdolności do pracy. Dla nich to byłoby celowe wybudowanie hali do lekkiej pracy, którą mogliby wykonywać bez utraty zarobków, gdyż różnicę pokrywałby ZUS. Znając troskę dyrekcji o pracowników wierzymy, że plany te zostaną zrealizowane.

Zajęcia rehabilitacyjne w sali gimnastycznej.
Fot. K. Wierucki

Aktywizacja społeczno - zawodowa

W powiązaniu z obchodami 70 rocznicy powstania Związku Zawodowego Metalowców i w oparciu o wytyczne ZG ZZMet, kierownictwo administracyjno-polityczne fabryki uchwaliło bogaty program aktywizacji społeczno[...] wodowej załogi. W zwią[...] z tym powołano zespół [...] powiedzialny za całoks[...] zjawisk i przedsięw[...] służących uaktywni[...] pracowników.

W zakresie prod[...] szczególną uwagę zw[...] się na poziom pracy: [...] ilościowy tj. podnies[...] wydajności, jak i jakoś[...] wy, czyli eliminację [...] z tytułu wadliwej prod[...] cji i reklamacji. Poprze[...] szcze prężniejszy ru[...] ruchu racjonalizatorsk[...] będzie następować sy[...] matyczna obniżka kos[...] własnych wytwarzan[...] produktów, uzyskiw[...] dzięki zmniejszeniu na[...] du pracy i zużycia mate[...] łów.

Wzrastająca ranga [...] trza stawia przed kan[...] datami do tej funkcji [...] sokie wymagania. [...] kwalifikacji na szkol[...] mistrzowskie brane [...] pod uwagę nie tylko [...] dza fachowa i staż p[...] lecz także postawa oby[...] telska, zaangażowanie [...] łeczne i wysoka kultur[...] sobista kandydata.

Aktywizacja społec[...] zawodowa ma w założ[...] objąć swym zasięgiem [...] łą załogę fabryki i pow[...] dotyczyć w równym s[...] niu spraw produkcji j[...] wypoczynku, turyst[...] sportu, kultury i zdoby[...] nia wiedzy.

FSC dysponuje nie[...] dobrą bazą do upraw[...] nia czynnego wypocz[...] ku i do zawarcia b[...] szej znajomości z [...] ciekawszymi osiągnięci[...] światowej kultury i szt[...] Służyć temu ma — j[...] chodzi o usportowienie [...] łogi — organizowana co[...] ku masowa spartakiad[...] mistrzostwo fabryki w [...] lu dyscyplinach sportu [...] inne imprezy turystyc[...] sportowe dla całej załog[...]

W dziedzinie kultury [...] kładowy Dom Kultury [...] rozwijać działalność u[...] wiającą dostęp ludzi p[...] do dzieł sztuki, jak rów[...] otoczyć troskliwą op[...] instruktażową wszyst[...] twórców-amatorów.

Racjonalizatorzy unowocześniają produkcję

Pracownicza myśl techniczna załogi FSC stale daje znać o sobie ciekawymi usprawnieniami, przynoszącymi efekty w postaci milionowych oszczędności. Jednym z takich pomysłów, zasługującym na szczególne wyróżnienie, jest bez wątpienia uruchomienie w zespole odlewni nowej technologii produkcji rdzeni.

Wraz z uruchomieniem w FSC produkcji kadłubów do Fiata 125p zrodził się kłopot z wykonywaniem rdzeni, służących do odzwierciedlenia wewnętrznej powierzchni odlewu. Dotychczasowa technologia olejowo-piaskowa była niedoskonała ze względu na zdarzające się często braki w dokładności rdzenia, a przy tym niezwykle pracochłonna. Dość powiedzieć, że z 240 osób zatrudnionych w rdzeniarni, połowa zajmowała się kadłubami do Fiata 125p. Przy czym każdy pracownik musiał podczas zmiany wykonać około 220 formowań rdzenicy ważącej 23 kg. Postanowiono więc zmienić technologię, a opracowaniem projektu zajęła się grupa inżynierów odlewni.

Istotą pomysłu było sprowadzenie z RFN najnowocześniejszych maszyn typu Reperwerk i opracowanie nowej linii ze zmontowanymi piecami i manipulatorami. Technologia ta nie była wcale łatwa, gdyż jak się okazuje łączy w sobie ponad 100 operacji montażowych i wykończających. W rezultacie zaś otrzymuje się automatycznie idealny rdzeń bez żadnych usterek. Widoczną zaletą nowego zastosowania jest mniejsza ilość braków, lepszy jakościowo produkt, mniejsza pracochłonność, poprawa warunków pracy ludzi obsługujących linię oraz oszczędność materiałów importowanych. W ciągu zaledwie pół roku od uruchomienia nowej linii uzyskano oszczędności w wysokości 1 mln 262 tys. zł. Warto podkreślić, iż instalacji nowych urządzeń dokonano podczas normalnego rytmu produkcji, nie zwalniając ani na chwilę tempa pracy. Niewątpliwa zasługa w tym inżynierów: Ryszarda Noskiewicza, Stanisława Dybka, Tadeusza Koziary, Władysława Koralewskiego, Henryka Gomuły, Jana Sieranta, Józefa Swachy, Cezarego Łukaszczuka, Jerzego Więcha, Jana Rzeszutko, Modesta Oworuszko, Zygmunta Bartoszka i technika Jerzego Dudziaka.

Drugim nie mniej cennym pomysłem fabrycznych racjonalizatorów było opracowanie walców do rozwalcarki piór resorowych, sprowadzanych dotąd za dewizy. Koszt takich walców włoskich, zdolnych przez miesiąc do produkcji, wynosił 2000 dolarów, natomiast skonstruowane przez technologów własne walce kosztują zaledwie 20 tys. zł. Przy produkcji resorów do Fiata 125p każde pióro musi być odpowiednio ścieśnione, ukształtowane do wymaganych rozmiarów i rozwalcowane na zakończeniach. Sprowadzane z Włoch walce spisywały się doskonale; zdarzały się jednak przypadki kiedy pióra zakleszczały się przerywając tok produkcji. Usunąć można je było przy pomocy palników acetylenowych, których wysoka temperatura rozmiękczała walce. Zastanawiano się więc nad możliwością własnego wykonania niezbędnego do dalszej produkcji urządzenia. Z pomocą przyszli inżynierowie odlewni, opracowujący próbny odlew walców po okresie długich prób. Walce te, jakkolwiek niezbyt doskonałe z powodu powstałych w wyniku obróbki mechanicznej porów, dobrze spełniały swe zadania. Kolejną innowacją w tej dziedzinie był pomysł grupy technologów zespołu resorowni, aby odlane walce zastąpić lepszymi. Trudności nastręczał brak odpowiedniej wielkości kęsów, z których można by takie urządzenia wykonać. Dopiero po jakimś czasie postanowiono zastosować nie spotykane dotąd walce dzielone, składające się ze stalowej obudowy i części walcowanej ze stali szybkotnącej. Pomysł okazał się znakomity i walce ze stali szybkotnącej stały się przebojem ruchu racjonalizatorskiego. W ciągu ośmiu miesięcy sprawdziły się doskonale.

Wspominając o tym pomyśle, warto wymienić jego autorów: inżynierów Kazimierza Sondeja, Bogusława Banaszka i Wojciecha Jóźwickiego. To właśnie dzięki ich pracy fabryka mogła zaoszczędzić wiele dodatkowych dewiz.

Zawsze aktywni

Załoga świdnickiej WSK [illegible] młodą (ok. 40 proc. to ludzie, którzy nie ukończyli 30 lat życia) i dynamiczna — są to ludzie z inicjatywą podejmujący trudne zadania stawiane przed wytwórnią i wywiązujący się z nich coraz lepiej. Śmigłowce, motocykle, szybowce, chłodnie samochodowe i odkuwki z metali kolorowych zdobywają sobie na rynku coraz lepszą markę; w Świdniku tworzą się tradycje solidnej pracy, precyzji, słowem — kultury technicznej. Coraz wyższa jakość wyrobów, umiejętności i zaangażowanie pracowników świadczą o tym najlepiej. Dodatkowym tego potwierdzeniem jest ubiegłoroczne zwycięstwo wytwórni w konkursie Stać nas na więcej i lepiej.

Zrealizowane przez załogę wytwórni w 1976 r. zobowiązania produkcyjne dały dodatkową produkcję wartości 33,3 mln zł osiągniętą głównie dzięki wzrostowi wydajności pracy. Oszczędności materiałowe wyniosły około 18 tys. zł, zaś w celu poprawy estetyki zakładu i warunków pracy w czynie społecznym przepracowano 37 tys. roboczogodzin wykonując m. in. parking samochodowy i porządkując teren zakładu.

Obok rzetelnego, odpowiedzialnego stosunku do pracy „sprawcą" sukcesu stały się liczne usprawnienia organizacyjne i techniczne. Zaliczyć do nich [illegible] mianę części parku maszynowego.

Prowadzone są ciągle prace nad zastąpieniem obróbki skrawaniem przez obróbkę plastyczną — w roku 1976 uruchomiono produkcję 312 pozycji śrub i wkrętów na wysoko wydajnych automatach spęczających na zimno. W wielu dziedzinach produkcji zastosowano mechanizację prac wykonywanych dotąd ręcznie — wyeliminowano np. ręczne gwintowanie otworów przez zastosowanie wiertarko-gwinciarki WSD-6, zmechanizowano linię obróbki cieplnej oraz zastąpiono ręczne wiercenie otworów w podstawach siodeł motocykla przez ich wykrawanie prasą. Wraz z poprawą warunków pracy, ze wzrostem ilości produkcji podjęto decyzje zmierzające do poprawy jakości wyrobów i podniesienia ich wartości użytkowej. Podejmując te działania zastosowano podstawowe prawidła sterowania jakością — zasadę powszechności, według której odpowiedzialność za jakość i efekty własnej pracy ponosi każdy pracownik na swoim stanowisku pracy oraz zasadę ilościowego określania jakości pracy, według której każdy pracownik winien znać korzyści wynikające ze swojej pracy. Wprowadzono także systematyczną analizę przyczyn powstawania braków na podstawie tabulogramów otrzymywanych systemem elektronicznego przetwarzania danych.

W toku wdrażania w życie znajduje się system egzekwowania indywidualnej odpowiedzialności za złą jakość produkcji oraz nowy system obiegu informacji o [illegible] poziomie jakości produkcji eliminujący powtarzalność braków i usterek. Ta szeroka działalność zmierzająca do podniesienia jakości wyrobów pozwoliła na znaczne zmniejszenie strat przedsiębiorstwa.

Surowców wtórnych i odpadów zebrano w 1976 r. około 200 ton więcej niż w roku poprzednim — co przyczyniło się do poprawy gospodarki materiałowej. Efekty te uzyskano między innymi poprzez zainicjowaną przez młodzież z ZSMP zbiórkę złomu.

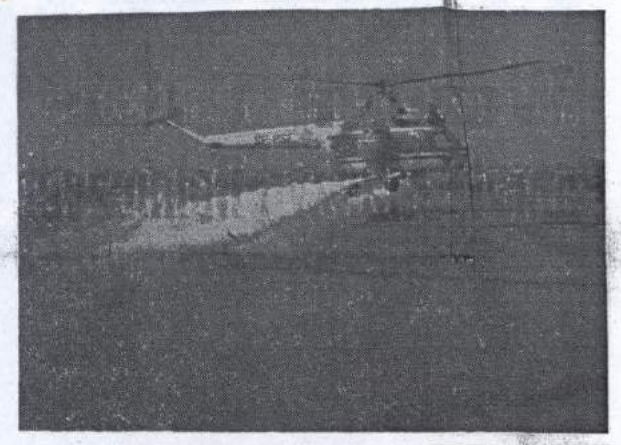
Wśród przedsiębiorstw Zjednoczenia Przemysłu Lotniczego i Silnikowego WSK w 1976 r. zajęła jedno z czołowych miejsc w oszczędności energii elektrycznej, zmniejszając jej zużycie o 2503 mln kWh. Gospodarskie, rozsądne podejście załogi do spraw produkcji, zakładu i jego mienia procentuje — dając nie tylko coraz lepsze wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, ale także dalszą poprawę warunków socjalno-bytowych pracowników i ich rodzin.

Wytwórnia dysponuje własną przychodnią lekarską wyposażoną w gabinety specjalistyczne, laboratoria i pracownie. Pracownicy korzystają z obiadów w stołówce zakładowej oraz barów szybkiego żywienia zlokalizowanych na terenie przedsiębiorstwa. Załoga korzysta z wypoczynku we własnych ośrodkach w Darłówku, Polańczyku i Okunince oraz z wczasów zagranicznych organizowanych w ramach wymiany. W celu poprawy sytuacji mieszkaniowej pracowników w roku ubiegłym wprowadzono do planu inwestycyjnego budynek rotacyjny dla młodych małżeństw o 147 mieszkaniach typu M-2 oraz oddano do eksploatacji drugi blok patronacki ZSMP o 75 mieszkaniach.

Na wyniki te złożyła się skuteczna praca ideowo-wychowawcza i polityczna prowadzona przez wszystkie ogniwa organizacji partyjnej, młodzieżowej, stowarzyszeń naukowo-technicznych, placówek kulturalnych i turystycznych. Głównym założeniem tych działań jest rywalizacja w pracy, która budząc ambicje przodowania, wyzwalając pokłady energii ludzkiej, będąc metodą wychowywania współczesnego człowieka pozwala osiągać sukcesy całym zespołom ludzkim.

m

Powietrzni rolnicy



Śmigłowce z wyposażeniem agro stanowią nowoczesny środek pielęgnacji roślin, bez którego trudno się obejść tym, którzy już wypróbowali jego przydatność.
Fot. S. Motaj

Trzy lata temu w oparciu o przeprowadzone próby i badania potwierdzające przydatność śmigłowca jako wysoko wydajnego środka mechanizacji rolnictwa utworzono w WSK w Świdniku wydział usług agrolotniczych. Jest to nie tylko jeszcze jeden rodzaj działalności gospodarczej, ale również możliwość bezpośredniej eksploatacji w różnych warunkach klimatycznych i terenowych, prowadzenia prób i doświadczeń, zbierania informacji dotyczących niezawodności sprzętu i przydatności wyposażenia, śledzenia skuteczności wprowadzanych zmian i gromadzenia opinii dotyczących kierunków rozwoju konstrukcji śmigłowca i jego wyposażenia.

Pozytywna ocena

Kiedy w 1975 roku w maju odwiedziłam opolskie pegeery, dyrektor Kombinatu PGR w Kietrzu mgr Aleksander Marszałek moją prośbę dokonania oceny przydatności zastosowania śmigłowca do wykonywania zabiegów chemizacyjnych w rolnictwie „wykręcił" skwitował... pozytywną oceną współpracy z WSK. Ale też i miał rację, bo to co ludziom wydawało się słusznym i koniecznym, a także właściwym rozwiązaniem technicznym mogło być „nie zaakceptowane" przez żywe przecież organizmy jakimi są rośliny.

W maju 1976 r. opinia dyrektora była już jednoznaczna — nie wyobrażają sobie pracy bez śmigłowca, dzięki któremu uzyskali 3,5-krotny wzrost wydajności, i dzięki któremu nauczyli się pracować... z zegarkiem. I mimo wysokiego kosztu eksploatacji śmigłowca jego zastosowanie dla opylania, opryskiwania i nawożenia pól uznał za opłacalne.

Na te opinie wpłynęła [illegible] m. in. pełna skuteczność przeprowadzanych zabiegów. Wiosną 1975 r. dokonano oprysków chwastów na 1600 ha pszenicy, kilkuset hektarach rzepaku ozimego, buraków cukrowych i kukurydzy uzyskując doskonałe wyniki.

W 1976 roku ilość świadczonych usług znacznie wzrosła — zarówno pod względem ilości korzystających ilości pgr-ów (11 gospodarstw — m. in. w Kietrzu, Głubczycach, Namysłowie, Pyrzycach, Niemodlinie, Olchówku i Leonowie), jak i areału. W tym właśnie roku nawieziono bowiem 160 tys. ha i opryskano 27 tys. ha.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że sąsiednie uprawy, dla których stosowane dla pszenicy, buraka lub kukurydzy środki mogły okazać się szkodliwe nie zostały zniszczone. A przecież pilot musiał każdorazowo dostosować wysokość i prędkość lotu do konkretnych warunków pogodowych i terenowych, by zmniejszyć stopnień znoszenia środków przez wiatr i prądy wznoszące. Dobre wyniki są więc efektem, zarówno dobrej aparatury, jak i wysokich umiejętności naszych pilotów.

Doskonalić aparaturę

Zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia pożądanych efektów zastosowania środków chemicznych ma równomierne wysyłanie lub [illegible] wylanie substancji. I chociaż dotychczasowe efekty są pozytywne, przedsiębiorstwo nasze podjęło działanie zmierzające do takich rozwiązań konstrukcji aparatury, które pozwoliłyby na uzyskanie optymalnych wydatków na 1 ha. Wymagania stawiane aparaturze agrolotniczej są bowiem bardzo wysokie — wielkość kropel mierzy się w mikronach, czas odcinania dopływu preparatów nie może przekroczyć 1 sekundy, a aparatura powinna zapewnić opryskiwanie i rozsiewanie preparatów różnych pod względem konsystencji.

Od 1970 roku WSK produkuje aparaturę agrolotniczą we własnym zakresie, jak również prowadzi prace nad wprowadzeniem do produkcji seryjnej rozwiązań konstrukcyjnych wykonanych na zlecenie przez Instytut Lotnictwa w Warszawie. Wyposażenie śmigłowców Mi-2 w nowe, lepsze i wydajniejsze urządzenia do rozprzestrzeniania środków pozwoli nie tylko na podniesienie jakości zabiegów, ale również na zwiększenie wydajności.

Perspektywy

Pierwsze próby zastosowania śmigłowców w zabiegach chemizacyjnych w rolnictwie rozpoczęły się w roku 1974 w Koźlu, Kietrzu i Głubczycach — kom [illegible] dinatach pgr w województwie opolskim. Ich wynik był pozytywny dzięki zaangażowaniu i entuzjazmowi rolników, naukowców z Instytutu Lotnictwa i pracowników WSK. Po podpisaniu wieloletniej umowy i dla zebrania większej ilości doświadczeń i przeprowadzenia wszechstronnych badań użytkowane są cztery śmigłowce. W bieżącym roku eksploatowanych będzie już 13 śmigłowców na terenie całego kraju, a także pracuje sześć załóg poza granicami — dwie w Libii, dwie w Szwecji i Danii oraz po jednej w Iranie i Turcji. Centralny Zarząd Państwowych Przedsiębiorstw Gospodarki Rolnej w oparciu o zebrane opinie użytkowników przewiduje dalszy wzrost zapotrzebowania na usługi agrolotnicze przy użyciu śmigłowców.

W roku 1980 — zgodnie z przewidywaniami — będzie ich już 40. Warunkiem podstawowym, który zadecyduje o rozwoju śmigłowcowych usług agrolotniczych będzie aparatura „agro", która zapewni [illegible] wysoką dokładność i jakość zabiegów. A wtedy śmigłowiec stanie się jednym z podstawowych środków technicznych stosowanych w polskim rolnictwie.

tar.

Najlepszy w WSK Świdnik

Wydział pracy socjalistycznej im. Janka Krasickiego

Jednym z przodujących od lat wydziałów produkcyjnych w świdnickiej wytwórni jest wydział obróbki plastycznej. W 1961 roku wydział ten uzyskał zaszczytne miano wydziału pracy socjalistycznej im. Janka Krasickiego. Wielka w tym zasługa organizacji partyjnej i młodzieżowej, które w tym okresie **postawiły** na współzawodnictwo pracy. Realizacja podjętych zobowiązań przyniosła zakładowi milionowe zyski. Na tytuł Wydziału pracy socjalistycznej — mówi kierownik zmianowy Jan Harasim — pracowaliśmy przez trzy lata. Wymagał tego regulamin współzawodnictwa międzywydziałowego, a decydowały głównie dobra wydajność pracy i zmniejszenie ilości braków. Wywiązaliśmy się z tych kryteriów — jak się potem okazało — bardzo dobrze, a ponieważ charakter pracy w naszym wydziale to wybitnie obróbka ręczna, zaczęto nazywać nas **rzeźbiarzami**. Pracownicy naszego wydziału od momentu otrzymania materiału np. blachy kształtują detale ręcznie przy użyciu urządzeń pomocniczych (bałwanki), i wykonują je przeciętnie w granicach od 6—8 godzin. Kilka lat temu wykonywaliśmy detale tylko i wyłącznie do śmigłowca, obecnie asortyment mocznie się rozszerzył. Wielkie nadzieje wiążemy z budową nowej tłoczni. W rachubę wchodzi głównie likwidacja chorób wibracyjnych i zmniejszenie hałasu. Stawiamy również mocno na mechanizację. Do produkcji wprowadziliśmy prasę Dualform, która wyeliminowała pracę jednego z młotów spadowych. W niedalekiej przyszłości otrzymamy trzy nowe prasy mimośrodowe i prasę szybkiego działania, a w perspektywie obiecano wydziałowi nową, szwedzką prasę tunelową. Najbardziej potrzebna nam maszyna to wyoblarka — maszyna kształtująca detale cylindryczne w kształcie walca przy kuli.

Wydział nasz liczy obecnie — w bezpośredniej produkcji 141 osób, głównie pracowników w zawodach blacharzy i ślusarzy. Największą ilość braków mieliśmy w latach 1966—67. W tym okresie kształciliśmy nową kadrę. Zasadniczej Szkoły Zawodowej. Do pracy w produkcji oddano wówczas uczniów dwóch klas blacharskich, i ponieważ mistrzowie nie zawsze mieli czas przypatrzeć się bliżej pracy młodych ze względu na liczne obowiązki, braki kształtowały się u nas w granicach 0,08 proc. W IV kwartale ub. r. wynosiły 0,01 proc, a obecnie nie mieliśmy ani jednego braku. Efekty pierwszego kwartału br. są znacznie mimo wprowadzenia do produkcji nowych wyrobów. Duża w tym zasługa brygady do specjalnych zadań, którą utworzono z najlepszych pracowników poszczególnych gniazd. Nie ma ona nazwy, nie bierze udziału we współzawodnictwie, lecz korzyść z niej jest wielka. Dzięki pracy brygady wysoko oceniono nas w IV kw. ub. roku przy opanowywaniu nowych uruchomień. W chwili obecnej wydział jest na drugim etapie prac związanych z nowymi uruchomieniami. Trzeba także dodać, że wykonujemy około 60—70 proc. podstawowych detali do samochodów chłodni. Za tymi wszystkimi efektami kryją się ludzie. Do najlepszych w zawodzie należą: **Stanisław Wojtan, Marian Korol, Zygmunt Smoliński, Bolesław Curzyłek, Stanisław Ciszewski, Tadeusz Cybulski i Zbigniew Romański.** Mamy w wydziale 13 brygad produkcyjnych. Najlepsze z nich to brygady im. im. Janka Krasickiego, Mariana Buczka i Karola Marksa. Brygada Tadeusza Cybulskiego to brygada akordu zespołowego. Wśród naszej załogi mamy pracowników odznaczonych odznakami Zasłużony dla Lubelszczyzny. Otrzymali je: **Antoni Konowalek, Marian Korol i Stanisław Wojtan.** Ten ostatni wyjedzie w tym roku Pociągiem przyjaźni na wycieczkę do ZSRR.

Kierownicza rola w działaniu kolektywu wydziałowego jak również w pracy ideowo-wychowawczej w wydziale obróbki plastycznej przypada w udziale organizacji partyjnej. O pracy i działaniu tej organizacji mówi I sekretarz OOP tow. Tadeusz Tomczyk. — Organizacja nasza liczy 36 członków partii i trzech kandydatów, a podzielona jest na pięć grup partyjnych. W każdym gnieździe produkcyjnym mamy grupowych partyjnych, którzy współpracują z mistrzami. Wszystkie wnioski zebrane z narad i spotkań rozpatrujemy na egzekutywie. W organizacji naszej ożywioną działalność prowadzą lektorzy partyjni. Jest ich dwóch. Zadaniem ich jest wyjaśnianie na bieżąco zarówno członkom OOP jak i bezpartyjnym polityki partii. Członkowie naszej organizacji brali udział w czynach partyjnych, związkowych, a także i młodzieżowych. W szeregi naszej OOP przyjmiemy już wkrótce trzech nowych towarzyszy z organizacji młodzieżowej ZSMP. Do wyróżniających się w pracy partyjnej i zawodowej należy zaliczyć towarzyszy **Wiesława Baumana, Józefa Mazurka i Jana Potockiego, Jana Harasima i Zbigniewa Romańskiego.**

W wydziale obróbki plastycznej większość prac wykonywana jest ręcznie.
Fot. M. Płaszczewska

W wydziale pracy socjalistycznej im. Janka Krasickiego na wyróżnienie zasługuje również działalność organizacji związkowej. Mówi na ten temat Zygmunt Smoliński — przewodniczący ORZ. — W wydziale mamy siedem grup związkowych. Najbardziej wyróżniające się w działalności to niewątpliwie grupy **Stanisława Ciszewskiego, Wiktora Jargiełły i Władysława Czarnieckiego.** W polu widzenia naszych związkowców znajdują się oczywiście zagadnienia dotyczące terminowej realizacji zadań produkcyjnych i zaspokojenia potrzeb socjalno-bytowych naszej załogi. W tym drugim przypadku najbardziej cieszy przekazanie w roku ubiegłym pracownikom naszego wydziału ośmiu mieszkań ze spółdzielni mieszkaniowej i trzech z puli mieszkań zastępczych. W bloku rotacyjnym dla młodych małżeństw przewidziano siedem mieszkań. Wczasy dla załogi, kolonie letnie dla dzieci, przedszkola i żłobki — nie mamy od dłuższego czasu żadnych kłopotów z otrzymniem potrzebnej ilości miejsc. Uczestnictwo we współzawodnictwie i poważne w nim osiągnięcia sprawiły częste wyjazdy pracowników naszego wydziału na wycieczki krajowe. Było tych wyjazdów poddostatkiem. Kilku pracowników naszego wydziału otrzymało talony na „maluchy". Było to również wyróżnienie za dobrą pracę.

Wydział obróbki plastycznej rekrutuje się w większości z młodych pracowników. Duże pole do działania ma organizacja ZSMP. Koło ZSMP przy naszym wydziale — powiada przewodniczący Marian Pietrzyk — liczy 51 członków i słynie z tego, że rokrocznie zdobywamy czołowe miejsca w Turnieju Młodych Mistrzów Gospodarności. W organizacji młodzieżowej mamy 5 brygad produkcyjnych, które odniosły wiele sukcesów we współzawodnictwie pracy w zakładzie. Ostatnio młodzieżowcy nasi zorganizowali zbiórkę złomu. Akcja ta przyniosła duże efekty. Dziesiątki ton złomu znalazły miejsce swego przeznaczenia. 28 marca członkowie naszej organizacji brali udział w czynie młodzieżowym. Przepracowaliśmy ponad 150 godzin przy porządkowaniu terenu wokół hali. Wszystkich młodych ludzi, którzy z nami współpracują wyróżniamy i nagradzamy. Organizujemy dla nich wiele imprez takich jak — ogniska, wieczory taneczne, wycieczki itp. Z pomocą przychodzi nam kierownictwo klubu Iskra. W kole naszym w pracy zawodowej i społecznej na szczególne wyróżnienie zasługują **Lucjan Stefański, Janusz Pilat i Jerzy Zieliński.**

Kiedy opuszczałem Wydział pracy socjalistycznej im. Janka Krasickiego członkowie kolektywu tego wydziału powiedzieli na pożegnanie: — Stać nas na pewno na lepiej i jeszcze więcej. Tego rodzaju stwierdzenie świadczy o tym, że załoga wydziału obróbki plastycznej jest świadoma swoich sukcesów, że dążenie to rozbudził program partii i że zadania jakie mają do wykonania w nowej 5-latce ludzie tego wydziału wykonane zostaną na pewno.

(M. K.)

Kolebka tradycji robotniczych

Wczoraj i dziś Fabryki Maszyn Rolniczych

W bieżącym roku Fabryka Maszyn Rolniczych im. Rewolucji 1905 r. obchodzi 137 rocznicę swego powstania. Przed laty była ośrodkiem radykalnych ruchów społecznych i rewolucyjnych na Lubelszczyźnie, kolebką narodzin klasy robotniczej. Jedną z pierwszych wśród pionierów i twórców polskiego przemysłu maszyn rolniczych.

Produkowane w fabryce wyroby odznaczają się wysoką jakością i niezawodnością w eksploatacji (trzy spośród nich posiadają znak jakości), a w okresie ostatniego dziesięciolecia — wraz z dziesięciokrotnym wzrostem wartości produkcji — rośnie ich jakość. W całej Polsce i poza jej granicami znane są kombajny Bizon i Bizon-Super, mechanizmy przekaźnikowe mocy, zespoły do ciągnika C-385 — będące wyrobami nowoczesnymi.

Istotnym czynnikiem dynamizującym wskaźniki wzrostu jest rozwój różnorodnych form współzawodnictwa wewnątrzzakładowego. W roku ubiegłym uczestniczyło w nim 79 brygad zrzeszających 768 pracowników, zaś — niezależnie od formy zespołowej — we współzawodnictwie indywidualnym uczestniczyło 437 osób. Efektem m. in. było wykonanie dodatkowej produkcji rynkowej i eksportowej o wartości 5,5 mln zł w ramach zobowiązań podjętych dla uczczenia VIII Kongresu Związków Zawodowych.

Rezultaty i osiągnięcia jakie od lat uzyskuje fabryka są zasługą ofiarnej pracy całej załogi. Wybitny udział w tych sukcesach należy do przodujących, wieloletnich pracowników — inicjatorów i realizatorów czynów produkcyjnych i społecznych. Spośród rzeszy zasłużonych pracowników szczególnymi osiągnięciami wyróżnili się: Stanisław Kasprzak — ślusarz i Roman Kołpuć — spawacz.

Poczet sztandarowy z uroczystości wręczenia sztandaru — chorąży Stanisław Kasprzak.

W FMR wielką wagę przywiązuje się do poprawy warunków pracy, warunków socjalno - bytowych oraz odpowiedniej organizacji wypoczynku pracowników i ich rodzin. Wybudowano piękną stołówkę w zakładzie na Wrotkowie, nowoczesny ośrodek wypoczynkowy w Darłówku, ośrodek campingowy nad Zalewem Janowskim.

Bogate tradycje fabryki w historii walk rewolucyjnych, osiągnięcia i sukcesy w produkcji, zaangażowanie załogi zdecydowały o wysokim społecznym wyróżnieniu — w ubiegłym roku władze województwa przyznały Fabryce Maszyn Rolniczych odznakę Zasłużony dla województwa lubelskiego, zaś władze miejskie odznakę Zasłużony dla miasta Lublina.

got.

Kwiaty na maszynach

Słowo kultura zwykło się kojarzyć z wielkimi dziełami sztuki, z teatrem, produkcją amatorskich lub zawodowych zespołów: domami kultury, klubami, świetlicami oraz z tym co się za ich ścianami dzieje. Nie zawsze dostatecznie dobrze ludzie wiedzą, że z pojęciem kultura łączy się wszystkie, codzienne życie. Nie zawsze zdają sobie sprawę z tego, że o kulturze człowieka świadczy jego miejsce pracy.

Ile to razy, będąc w zakładzie, już na pierwszy rzut oka możemy wystawić cenzurkę, określającą w jakim stopniu żyje się w nim za pan brat z kulturą. Jeśli od wejściowej bramy witają ludzi kwiaty (z wyjątkiem zimy), jeśli oczy przyciągają barwne i estetyczne dekoracje, jeśli drogi i alejki lśnią czystością, to nawet na podstawie tego zewnętrznego oglądu można wnioskować, że również wewnątrz hal produkcyjnych zastanie się dobrą organizcję pracy, czystość i nawet kwiaty na maszynach. Jeśli się to w rzeczywistości potwierdzi to wtedy mówimy o wysokiej kulturze pracy zakładu. Na pewno każdy podświadomie idzie chętniej do takiego zakładu, tak jak do zadbanego domu.

Socjologowie, na podstawie licznych badań stwierdzili, że dobrze pojęta i stosowana kultura pracy w sposób oczywisty wpływa na jej wydajność, udowodniono również związek między kulturą pracy a jakością wyrobów. Wynika z tego logiczny wniosek, że walka o kulturę pracy w zakładach przemysłowych nie jest sztuką dla sztuki, ale uzasadnionym dążeniem do osiągnięcia przez zakład najlepszych wyników gospodarczych i społecznych.

Jeśli dzisiaj mówi się o kulturze na tak poważnym forum, jakim jest Plenum WRZZ — to z reguły właśnie w dwu aspektach. Jednym z nich, równorzędnym, a często pierwszoplanowym jest to właśnie co dotyczy kultury pracy: estetyki otoczenia stanowisk, kolorystyki wnętrz, estetyki i funkcjonalności pomieszczeń socjalnych i estetyki otoczenia hal fabrycznych. Jednocześnie coraz baczniejszą zwraca się uwagę na porządek na samym stanowisku pracy, na ubiór pracownika i na jego umiejętność zorganizowania sobie roboty, na jego stosunek do powierzonego mu mienia — maszyny, narzędzi, materiałów, dokumentacji itp. I jeszcze jedno ważne stwierdzenie, które pada często z ust zabierających głos mówców — przedstawicieli zakładów — zauważają oni mianowicie współzależność polegającą na tym, że im większe jest zapotrzebowanie w środowisku robotniczym na serwowane dobra kultury narodowej lub środowiskowej, tym wyższy obserwuje się poziom kultury pracy w zakładzie, a zakład legitymuje się zwykle bardzo dobrymi wynikami produkcyjnymi. Można zatem postawić drugi wniosek: opłaci się zakładowi nie skąpić na rozwój działalności kulturalnej w całym środowisku. Przeżył się już dawno pogląd tu i ówdzie pokutujący jeszcze, że kultura dla zakładu jest deficytowym interesem. Udowodniono ponad wszelką wątpliwość błędność takiego rozumowania.

Wydaje się słusznym, aby kontynuując działalność roku przeglądu aktywności kulturalnej ludzi pracy, ostrzej spojrzeć na realizację programu od wnętrza zakładu. Spróbować odpowiedzieć sobie — w jakim stopniu uzyskane efekty, które kosztowały bardzo wiele nie kłamanego wysiłku, placówki i działaczy kulturalnych były opłacalne dla podstawowej funkcji zakładu — dla produkcji? Pozytywne potwierdzenie tego równe będzie wielkiej satysfakcji.

(St.)

Postawili na rozwój motoryzac

Lubelskie Zakłady Naprawy Samochodów znan
nie tylko na terenie województwa ale również w
łym kraju. Popularność i znaczenie przyniosły im
tylko dobre wyniki ekonomiczne ale również o
nalne połączenie dwóch działalności — naprawy
mochodów i budowlano-montażowej. Wydawać si
muś może, że nie mają one zbyt wielu wspó
cech, które usprawiedliwiałyby taką fuzję, a je
Przedsiębiorstwo świadczy usługi dla odd
PKS-u w całym kraju w zakresie napraw aut
Jelcz 043 oraz samochodów ciężarowych Jelcz
ponadto prowadzi obsługę techniczną dla aut
i samochodów ciężarowych różnych marek. W
1976 działalność ta stanowiła 80 proc. wartości
daży produkcji i usług.
Drugi kierunek — produkcja budowlana — o
je wytwarzanie elementów konstrukcyjnych i
osłonowych oraz ich składanie technologią t
chego montażu. Lekkie hale o wymiarach 150
24 m i wysokości 4,2 m × 9,0 m — przeznacz
dla działów resortu komunikacji jako zajezdn
raże, warsztaty itp. A więc LZNS nie tylko
wia samochody, ale również dba o to, by nie
żowały pod chmurką! Estetyka i funkcjonalnoś
hal — obok niskiego kosztu i łatwości mont
spowodowały duże zainteresowanie nie tylko w
ale i u kontrahentów zagranicznych. Uzyskanie
Polskiej Izby Handlu Zagranicznego w rejestr
ralnych dostawców kompletnych zakładów um
lo przedsiębiorstwu eksport do NRD, ZSRR i
Istniejące od dwudziestu czterech lat przedsi
stwo (dawniej TOS) znajduje się w fazie intens
rozbudowy i modernizacji. Obecnie złożoną d
ność produkcyjną realizuje się w ośmiu zak
znajdujących się w Siedliszczkach, Maryninie,
lu, Garbowie, Sobolewie, Bychawie i Czemiern
Od 1972 roku notuje się dynamikę produkcji wy
cą średniorocznie ponad 50 proc. Planowe za
produkcyjne ub. roku wykonano dwa tygodnie
terminem, co pozwoliło na przekroczenie wi
sprzedaży o 4,7 proc. (niezależnie od przyrostu
dukcji o 64,1 proc.). Tym większe to osiągnięc
równocześnie rosła wydajność i zmniejszano
kosztów, zaś akumulację uzyskano w 123,8 pro
Kompleksowe rozwiązywanie problemów wyn
cych z rozwoju i wzmocnienia potencjału prze
wego wysunęło przedsiębiorstwo na czoło spoś
siemnastu zgrupowanych w Zjednoczeniu Za
Technicznego Motoryzacji. Jest to nie tylko naj
sze, ale jedno z najlepszych przedsiębiorstw.
trzy kolejne lata LZNS zdobywały sztandar prze
ni Ministra Komunikacji i Przewodniczącego Z
Transportowców i Drogowców, przejmując go w
cu na własność. W roku ubiegłym władze woje
kie nadały przedsiębiorstwu honorową odznak
służony dla Lubelszczyzny.

W 10 lat po modernizacji

Dziesięć lat minęło od chwili, w której Zakład Remontowy Energetyki rozszerzył swój stan posiadania o dwie nowe hale produkcyjne, biurowiec, magazyn i bocznicę kolejową. Była to inwestycja niezwykle ważna i potrzebna, stwarzająca odpowiednie warunki pracy dla rozrastającego się przedsiębiorstwa. W latach następnych wybudowano dużą halę obróbki mechanicznej, zakupiono nowoczesne maszyny umożliwiające obróbkę wielkogabarytowych części, a także oddano do użytku nowe pomieszczenia socjalne. I tak oto w ciągu 22 lat swojego istnienia z małego zakładu zatrudniającego około setki pracowników i dającego produkcję wartości kilku milionów złotych wyrósł nowoczesny zakład zatrudniający ponad tysiąc pracowników, i legitymujący się produkcją wartości 170 mln złotych.

Krasoń Lucjan — monter remontu kotłów jest długoletnim pracownikiem ZRE.

W trakcie tych zmagań z przygotowaniem odpowiedniej powierzchni produkcyjnej kierownictwo zakładu nie zapominało jednak o odpowiednim wyprofilowaniu produkcji. Obecnie podstawowym zadaniem ZRE jest remontowanie kotłów i turbin elektrowni z terenu aż 10 województw wchodzących w skład okręgu wschodniego. Na potrzeby tychże remontów rok rocznie produkowanych jest ponad 1000 t różnego rodzaju części zamiennych. Przy czym podkreślić trzeba, że z usług ZRE korzystają nie tylko zakłady energetyki zawodowej, ale również około 100 zakładów przemysłowych innych branż.

Odpowiednie warunki produkcji, dobre wyniki gospodarcze, szeroki zasięg działania to są atuty ludzi spod znaku ZRE. Dorzućmy do tej ładnej kolekcji jeszcze jeden kamyczek — chyba najcenniejszy — społeczne zaangażowanie załogi. Dla udokumentowania tych słów niech posłuży wykonanie w roku ubiegłym w wyniku podjętych zobowiązań dodatkowej produkcji wartości 14 mln złotych. Również dobre wyniki daje współzawodnictwo międzyzakładowe. Przy niezwykle ostrych kryteriach związanych z terminowością wykonywania remontów, właściwą gospodarką materiałową, właściwym kształtowaniem kosztów itp. — Zakład Remontowy Energetyki w Lublinie dwukrotnie zdobył pierwsze miejsce otrzymując w latach 1974 i 1975 sztandar przechodni Ministra Górnictwa i Energetyki oraz ZG ZZEnergetyków. W konkursie Stać nas na więcej i lepiej w roku ubiegłym remontowcy uzyskali także pierwsze miejsce.

Dobre efekty działalności gospodarczej to wynik zaangażowania i właściwej postawy pracowników, ich troski o powierzone ich pieczy mienie społeczne. W ZRE wielu jest dobrych i bardzo dobrych pracowników związanych z zakładem od wielu lat, oddających mu swe umiejętności i doświadczenie. Spośród nich na wyróżnienie zasługują: Stanisław Pakuła — kontroler jakości produkcji posiadający odznakę Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej Wincenty Ferdynus — mistrz oddziału mechanicznego, Wiktoria Krawczyk — księgowa, Lucjan Krasoń — monter kotłowy i Wiesław Trzeciak — elektromonter maszyn wirujących — Zasłużony Przodownik Pracy Socjalistycznej.

(mt.)

12,5 mln piskląt z trzech wójewódz

Lubelskie Zakłady Drobiarskie prowadzące obrót i produkcję drobiu działają na terenie województw chełmskiego, lubelskiego i zamojskiego prowadząc 29 zakładów. Obrót i produkcja — cóż się kryje za tymi słowami przed przeciętnym zjadaczem kurczaków mrożonych? Działalność zakładów obejmuje skup, zakup i kontraktację jaj, drobiu i pierza, wylęgi piskląt, hodowlę, tucz i ubój, przerób pierza, przetwórstwo jaj, zbyt wyrobów itp. Długa to lista, ale w pełni chyba obrazująca korzyści płynące z faktu udomowienia przed wiekami ptactwa zwanego dzisiaj — drobiem!

W 1976 r. Lubelskie Zakłady Drobiarskie skupiły 294 mln sztuk jaj spożywczych oraz 16 mln jaj do produkcji piskląt. Żywca drobiu skupiono 12.872 tony, a ponadto w wychowie własnym uzyskano 705 ton żywca kaczek. Ogólna wartość wyprodukowanych wyrobów wynosi (wg cen zbytu) 1.550 mln zł, co stanowi wzrost do 1975 r. o 4,7 proc. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w chwili rosnącego zapotrzebowania na drób i pozostałe wyroby zakład nie pozostał w tyle przekraczając zadania planowe o ponad 13 proc.

Wykonanie podstawowych zadań w zakresie skupu, produkcji i sprzedaży osiągnięto w wyniku dodatkowych form działania w zabezpieczaniu realizacji zadań jakim jest współzawodnictwo pracy i ruch racjonalizatorski w zakładach.

Zakłady przystąpiły do współzawodnictwa międzyzakładowego w branży przemysłu drobiarskiego, a ponadto zorganizowały współzawodnictwo wewnątrzzakładowe w 31 brygadach, w którym uczestniczyło 904 pracowników. Aktywnym uczestnikom zespołu przyznano tytuł Przodownika Pracy Socjalistycznej oraz nagrody pieniężne.

W zakładach rozwija się pozytywnie ruch racjonali-
zatorski i wynalazc
W roku 1976 zgłoszon
stały 43 wnioski racjo
zatorskie z tego pr
do zastosowania 42 pr
ty. Uzyskano efekty
nomiczne na kwotę 61
zł.
Pozytywne wyniki dz
ności 1976 roku są efe
pracy całej załogi z
dów, jednak na wyró
nie zasługują przod
zespoły produkcji drob
Lublinie oraz prod
proszku jajowego w
mościu, a spośród
Adam Mikanowicz,
ward Skubicha, Bo
Ozon i Zygmunt W
niewski.
W Zakładach za osią
cia w pracy zawodow
społecznej wyróżnieni
stali oni tytułem Prz
cego Pracownika Lub
czyzny.
T

Taśmę, na której p kuje się drób obsług same kobiety.

WSPÓLNE WYDANIE: Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych, oraz ga zet zakładowych woj. lubelskiego — GŁOS BUDOWLANYCH — dwutygodnik sa morządów robotniczych przemysłu budowlanego, GŁOS FSC — tyg samorządu robotniczego lubelskiej FSC, GŁOS EDY — organ samorządu robotniczego zakładów zmechanizowanego sprzętu domowego „Predom-Eda" w Poniatowej, GŁOS ŚWIDNIKA — organ samorządu robotniczego WSK Świ ŻYCIE FŁT — organ samorządu robotniczego Fabryki Łożysk Tocznych im. M. Bucka w Kraśniku i NASZE SPRAWY — organ samorządu robotniczego Zakładów Azotowych „Puławy", oraz Klub Dziennikarzy Prasy Zakładowej warzyszenia Dziennikarzy Polskich. Opracowały zespoły redakcyjne wymienionych gazet. LZGraf. Zam. 1815. 15.04.77. 15.800. J-3.

www.bibliotekaswidnik.pl