

ZAŁOGA WSK W ODPOWIEDZI NA LIST

I SEKRETARZ KC PZPR EDWARD GIEREK i PREZES RADY MINISTROW PIOTR JAROSZEWICZ PRZYSŁALI DO WYTWÓRNI SPRZĘTU KOMUNIKACYJNEGO W ŚWIDNIKU LIST W KTÓRYM WYRAŻAJĄ PODZIĘKOWANIE ZA DOBYCZĄSOWĄ DOBRĄ PRACĘ ZAŁOGI ORAZ ZA OSIĄGNIĘCIA PRODUKCYJNE I SPOŁECZNE. W LIŚCIE CZYTAMY MIĘDZY INNYMI:

„Za osiągnięcia przez Was wyniki, przekazujemy całej załodze, organizacji partyjnej, dyrekcji przedsiębiorstwa oraz organizacji związkowej nasze wyrazy uznania i podziękowania.

Jednocześnie wyrażamy głębokie przekonanie, że rok 1975 — ostatni rok bieżącej pięcioletki będzie okresem szczególnie wysokiej gospodarczej i społecznej aktywności, że aktywność ta przyczyni się do dalszego przyspieszonego rozwoju gospodarki narodowej.

Wierzymy głęboko, iż cała Załoga Waszego Przedsiębiorstwa w roku VII Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej podejmie dalsze wysiłki na rzecz dobrej realizacji postanowień przed Wami celów i zadań. Wyrażamy przekonanie, że Dyrekcja i Organizacja Partyjna Waszego przedsiębiorstwa w oparciu o wnioskową analizę możliwości podniesienia efektywności działania, dokonając przy udziale aktywów partyjnych, związkowych, robotniczych i inżynierskich, przedstawią w najbliż-

szym czasie Komitetowi Centralnemu PZPR i Radzie Ministrów konkretne propozycje i wnioski. Wierzymy głęboko, że będą one zmierzać do jak najlepszego wykonania i przekroczenia zadań zawartych w Narodowym Planie Społeczno-Gospodarczym 1975 roku”.

Po odczytaniu listu na spotkaniu społeczno-gospodarczego aktywów wytwórni oraz opublikowaniu jego treści przez rozgłoszenie zakładową do kierownictwa zakładu zaczęły napływać mel-

dunki o podjętych podczas otwartych zebrań partyjnych zobowiązaniach produkcyjnych i czynach społecznych. Ten bogaty materiał przeanalizowała i zatwierdziła Konferencja Samorządu Robotniczego. Chodziło bowiem o to by zobowiązania miały realną podstawę do realizacji, by odpowiadały potrzebom produkcji i korelowały z wcześniej zatwierdzonymi przez KSR zadaniami na rok 1975.

Dokończenie na str. 2)

głos

PISMO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK

ŚWIDNIKA

Odmierzony Złotą Jubileuszową Odznaką ZZMei.

Nr 3 (395)

18 luty 1975 r.

Cena 50 gr

Przegląd zatrudnienia

Chodzi o ludzi

Ogólnonarodowe porządkowanie gospodarki tym razem przyjęło miało przeglądu zatrudnienia. Drugi z kolei przegląd tym różnił się od swego poprzednika, że dotyczył ludzi — ich przydatności na zajmowanych stanowiskach, posiadanych kwalifikacji i udziału w procesie produkcji. A więc nakładał na prowadzących szczególne obowiązki, które w efekcie miały doprowadzić do racjonalizacji zatrudnienia i celowego rozmieszczenia najważniejszej siły rozwoju kraju jaką stanowią ludzie.

O przebiegu i wynikach przeglądu zatrudnienia w naszym przedsiębiorstwie rozmawiam z zastępcą dyrektora do spraw ekonomicznych — RYSZARDEM LEWANDOWSKIM.

— Jaki był cel przeglądu?

Bardzo dynamiczny rozwój gospodarki narodowej notowany szczególnie w ostatnich latach spowodował, że niemal w każdym regionie kraju zaczął ostatnio występować deficyt rąk do pracy.

Poszczególne przedsiębiorstwa, jak również jednostki budżetowe rozwój swój wiążąły dotychczas ściśle z postępem technicznym i ze wzrostem zatrudnienia. Nie przywiązywano jednak dostatecznej wagi do zagadnień związanych z lepszym wykorzystaniem czasu pracy, ludzkich kwalifikacji, inicjatyw i pomysłów, a więc rezerw stanowiących tzw. czynnik beziwstyjny.

W sytuacji, kiedy ilość kandydatów do pracy była większa od ilości miejsc pracy nie zachodziła potrzeba ingerencji państwa w zagadnienia gospodarki kadrami w przedsiębiorstwach. W roku 1975 deficyt na rynku pracy

wystąpił bardziej jaskrawo niż dotychczas. Przedsiębiorstwa zgłaszały zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników o 200 tys. osób wyżej od ilości kandydatów do pracy. Dlatego, aby nie spowodować zachwiania dynamiki rozwoju kraju postanowiono sięgnąć do rezerw wynikających z lepszej gospodarki zasobami ludzkimi.

Zgodnie z decyzją Biura Politycznego i Prezydium Rządu w całej gospodarce narodowej został dokonany przegląd poziomu i struktury zatrudnienia.

Przebieganie to, realizowane przez szeroki zespół specjalistów z zakresu gospodarki kadrowej z udziałem aktywów społeczno-gospodarczego miało na celu ujawnienie i zlikwidowanie głównie takich nieprawidłowości jak:

- występowanie komórek i stanowisk, które zatraciły sens istnienia,
- dublowanie się tych samych

- czynności w kilku komórkach,
 - rozproszenie komórek realizujących podobne funkcje,
 - niewłaściwe rozmieszczenie kadr z punktu widzenia posiadanych i wymaganych kwalifikacji,
 - przerost zatrudnienia w niektórych komórkach lub stanowiskach w stosunku do faktycznych potrzeb,
 - nieprawidłowe wykorzystanie czasu pracy, nie zawsze uzasadniona absencja,
 - brak zdyscyplinowania i lekceważący stosunek do pracy pewnych grup pracowników.
- Jakże są wyniki przeglądu?
- Wyniki przeglądu można ocenić z dwóch punktów widzenia. Pierwszy to liczby charakterystyczne ujawnione nadwyżki zatrudnienia.

Drugi — to przedsięwzięcia organizacyjno-techniczne zgłoszone w trakcie przeglądu, które po ich realizacji ułatwią pracę i wywołają dalsze rezerwy.

(Dokończenie na str. 3)

Podziękowanie dla normalizatorów

Obywatel
mgr inż. JÓZEF LIPiŃSKI
Dyrektor Naczelny
Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego
ŚWIDNIK

WBIEŻĄCYM roku przypada 50-lecie polskiej normalizacji. Jubileusz ten, zbiegający się z XXX-leciem PRL, stanowi okazję do przeglądu dorobku działalności normalizacyjnej, a w szczególności jej roli i znaczenia dla rozwoju gospodarczego kraju.

Przemysł polski, zakłady produkcyjne i zaplecze naukowo-techniczne mają długie tradycje i poszczycić się mogą poważnym dorobkiem w dziedzinie normalizacji. Szczególnie doniosłą rolę w jej rozwoju odgrywają Ośrodki Normalizacyjne, spełniające trudne i odpowiedzialne funkcje bezpośrednich twórców norm i koordynatorów działalności normalizacyjnej. Wyrażam przekonanie, że nasza współpraca w tym zakresie będzie rozwijać się pomyślnie, zmierzając do zwiększenia wpływu normalizacji na przyspieszenie postępu technicznego, podnoszenie poziomu jakości produkcji, oszczędne zużycie materiałów i surowców, jak i doskonalenie systemu zarządzania gospodarką narodową.

ZOKAZJI jubileuszu polskiej normalizacji pragnę podziękować Obywatelowi Dyrektorowi, jak również normalizatorom Waszego Ośrodka oraz tym wszystkim, którzy czynnie i twórczo uczestniczą w rozwoju polskiej normalizacji, za ich osiągnięcia, trud i ofiarność, jak i przywiązanie do pracy w zakresie powierzonej im problematyki.

Jednocześnie składam serdeczne życzenia dalszego rozwoju normalizacji i pomyślnej realizacji zadań dla dobra społeczno-gospodarczego rozwoju kraju.

Dla upamiętnienia jubileuszu przekazuję na ręce Obywatela Dyrektora medal 50-lecia polskiej normalizacji.

Prezes Komitetu — Bolesław Adamski

50 LAT POLSKIEJ NORMALIZACJI

Medal dla przedsiębiorstwa

W pięćdziesięciolecie polskiej normalizacji, Polski Komitet Normalizacji i Miar przekazał naszej wytwórni medal pamiątkowy wyrażający uznanie za twórczą pracę normalizatorów naszego ośrodka.

◆ W drugiej połowie stycznia br. na uroczystości w sali konferencyjnej dyrektorowi technicznemu WSK inż. STANISŁAWOVI PASKO wręczył medal — przedstawiciel PKNIM inż. ZYGMUNT GADOMSKI.

◆ Złotymi odznakami ZASŁUŻONY DLA WSK sekretarz KC PZPR MARIAN PIOTROWSKI udekorował trzech normalizatorów: inż. STANISŁAWA OLENDRA, ZBIGNIEWA DACZKIEWICZA i WIKTORA ŚLUSARSKIEGO.



Dyrektorowi technicznemu WSK inż. Stanisławowi Pasko (z prawej) — medal pamiątkowy z okazji 50-lecia polskiej normalizacji, wręczył przedstawiciel PKNIM inż. Zygmunt Gadomski.
Fot.: T. Sugier

◆ Dyplomy uznania otrzymali: JERZY DUNIA, LUDWIK JAROSIŃSKI, EUGENIUSZ STRZAŁKOWSKI, inż. KAZIMIERZ TOMASZKIEWICZ, inż. TADEUSZ WŁADYSŁAW, JANINA BYSTREK, mgr MIECYSŁAW CHOJNACKI, WŁADYSŁAW CZUWAJ, inż. ALEKSANDER FRANCAK, ALFREDA KOSMAŁA, CZESŁAW KOŚCICKI, WŁODZIMIERZ KOZAK, inż. TADEUSZ MITURA, TADEUSZ SZPAK, JERZY SZYKUN, CZESŁAW ŚWIĄDER, inż. STANISŁAW ZIELIŃSKI i JERZY RYBICKI.

Poniżej zamieszczamy list PKNIM nadesłany do dyrektora naczelnego przedsiębiorstwa inż. JOZEFA LIPiŃSKIEGO.

Nasz komentarz

Szczególne znaczenie roku

DLACZEGO szczególne? Dni tyle co poprzednio — tyle miesięcy i tygodni, taka sama ilość astronomicznych pór roku. Czas i życie płyną jednostajnym nurtem jak rzeka. Dzień w dzień chodzimy tymi samymi drogami — z domu do pracy i z pracy do domu. Zmęczeni odwiedzamy ulubione miejsca. Wędrujemy od sklepu do sklepu w przeświadczeniu, że znowu rzucili do sprzedaży coś nowego, co może nam do życia ułatwić lub uatrakcyjnić. Wieczorami siedzimy zagapieni w telewizor, chłonąc wydarzenia, którymi świat natadowany jak gąbka. Czekamy na nowe, wielkie wynalazki i odkrycia, dzięki którym możemy uczestniczyć w czymś niezwykłym, które pozwoliłoby żyć i doczekać czasów jeszcze lepszych i ciekawszych od tych, które musimy pozostawić za sobą. Każdego wieczoru robimy bi-

lans kolejnego dnia — liczymy zyski i straty.

Dawniej w pogoni za szczęściem, wydawało się ludziom, że wystarczy znać i wypowiedzieć tajemnicze zaklęcie, a stoliczek sam się nakryje. Wydawało się im, że tylko znaleźć dziwny kamień, by mieć panaceum na dolegliwości i troski towarzyszące człowiekowi przez całe jego krótkie życie. Wymyślono system filozoficzny, który obiecywał szczęście gdzieś w nieznanym i niesprawdzalnym, podczas gdy ludzie kurczowo trzymali się ziemi. Dziś doskonale wiemy, że między bajki trzeba włożyć zaklęcia, kamień filozoficzny oraz wyobrażenie nieznanego i nie istniejącego szczęścia. Zdajemy sobie z całą świadomością sprawę z tego, że nic nie powstanie z niczego, że użyteczna staje się dopiero materializowana myśl, że wszystko trzeba zdobyć własnymi rękami. Przykładów na to nie musimy szukać daleko — tyle ich na każdym kroku, w każdej rzeczy, którą berzemy do ręki, w każdym dniu.

GDY WSPOMNIENIAMI wrócimy w towarzyszącą nam przeszłość często nie poznamy samych siebie. Bardzo zmieniły się nasze poglądy na życie, zmieniły się nasze wymagania, dalekie zmiany zaszły w otaczającym nas świecie. Przed trzydziestu laty wystarczył dochód nad głowę, po prostu ubranie i coś do garnka. Niedostatek niwelowała świadomość przeżycia burzy, która w ciągu krótkiego czasu wykreśliła spośród żyjących miliony istnień, zmioła z powierzchni miasta, zniszczyła przez wieki gromadzone bezcenne dzieła sztuki. Ci, którzy przeszli tę noc i przeżyli, przysięgli, że nigdy już nie powtórzy się ten koszmar. Przecież człowiek ma tylko jedno życie.

Każdy z nas orientuje się, że osiągnięcie dobrego wyniku zależy od dobrego startu. Po minimalnym spóźnieniu utracony dystans odbiera się kosztem zwiększonego wysiłku. Wie o tym najlepiej stumetrowiec, gdy po nieudanej starcie przepada mu dobre miejsce na mecie. Od

(Dokończenie na str. 2)

MOTOCYKLE Z NASZEJ WSK...



...wysyłamy od lat do najdalszych zakątków naszego kraju, a także i za granicę.

Fot.: Archiwum

ZALOGA WSK W ODPOWIEDZI NA LIST

(Dokończenie ze str. 1)

W naszej wytwórni, w otwartych zebraniach partyjnych, które odbyły się w działach i wydziałach, uczestniczyła niemal cała załoga. W licznych dyskusjach wydziałowych szukano sposobów maksymalnego wyko-

rzystania parku maszynowego dla zwiększenia przerobów, w odniesieniu do potrzeb nowo uruchamianych wyrobów i eksportu.

Zastanawiano się także jak obniżyć wskaźnik braków, wskazując między innymi na dalsze rozszerzenie

samokontroli. W dyskusjach wydziałowych załóg wysunięto również cały szereg propozycji podjęcia wielu prac społecznych.

O wszystkich tych zamierzeniach napiszemy szerzej w następnym numerze Głosu.

Kodeks Pracy (v)

Obowiązki pracownika

W nierozdzielalnym związku z obowiązkami zakładu pracy względem pracownika pozostają oboowiązki pracownika względem zakładu pracy. Ta zasada jednolitości praw i obowiązków zamieszczona na czowym miejscu w preambule do Kodeksu Pracy, stanowi jedno z generalnych założeń zawartych w kodeksie norm prawnych, obowiązuje zarówno pracowników, jak i zakład pracy. U podstaw tej zasady leży z jednej strony troska ustawodawcy o ochronę interesów pracownika (funkcja ochronna), z drugiej natomiast dążenie do stworzenia warunków sprzyjających rozwojowi sił wytwórczych, społecznej wydajności pracy i postępowi naukowo-technicznemu. Innymi słowy o stworzenie warunków do pracy dobrze zorganizowanej, zdyscyplinowanej, wydajnej i efektywnej (funkcja społeczno-organizatorska i wychowawcza).

Celowi temu mają służyć oboowiązki zakładu pracy i pracownika, czyli wzajemne zobowiązania obu stron. Oboowiązki zakładu pracy dosyć szeroko omówiliśmy w poprzednich numerach Głosu Świdnika. O oboowiązku pracownika natomiast tylko wspomnieliśmy przy okazji omawiania podstawowych zasad prawa pracy — art. 12 Kodeksu Pracy.

Przyjrzyjmy się zatem obecnie bliżej przepisom zawartym w dziale czwartym, rozdziale II Kodeksu Pracy, zatytułowanym „Oboowiązki pracownika”, naruszenie których może spowodować odpowiedzialność dyscyplinarną lub materialną, a w przypadkach ciężkiego naruszenia — rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Otóż zgodnie z art. 100 § 2 Kodeksu Pracy, pracownik jest obowiązany w szczególności:

- ♦ „przestrzegać ustalonego w zakładzie czasu pracy i wykorzystywać go w sposób jak najbardziej efektywny”. Dla realizacji tego obowiązku niezbędne jest łączne spełnienie przez pracownika następujących warunków:
 - systematyczne i punktualne stawianie się do pracy oraz ściśle przestrzeganie ustalonego w przedsiębiorstwie rozkładu pracy, czyli punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy oraz przestrzeganie regulaminowych przerw w pracy,
 - być zdolnym po stawieniu się do pracy do aktywnego włączenia się do procesu pracy, a więc być zdolnym do podjęcia i wykonywania pracy, wykorzystując ustalony czas pracy na pracę rzeczywistą i maksymalnie wydajną. A zatem przez samo systematyczne i punktualne rozpoczynanie i kończenie

pracy pracownik nie wypełnia jeszcze nałożonego na niego obowiązku. Dopiero przy łącznym spełnieniu obydwu warunków możemy mówić o właściwym wypełnieniu przez pracownika obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy i wykorzystywania go w sposób najbardziej efektywny. Ale może się zdarzyć, i są takie przypadki, że pracownik po stawieniu się do pracy nie może jej świadczyć z przyczyn od niego niezależnych, np. zakłócenia w dostawach materiału, narzędzi, braku odpowiedniej technologii, rysunku itp. będących następstwem złej organizacji na stanowisku pracy, wadliwego przebiegu informacji, nieodpowiednich decyzji i wielu innych. Czy w takim przypadku możemy powiedzieć, że pracownik nie wypełnia właściwie nałożonego na niego obowiązku? — Nie, tak nie możemy powiedzieć, taki pracownik w całej rozciągłości wypełnia swój oboowiązek względem zakładu pracy, bowiem momentem decydującym jest tu gotowość i zdolność pracownika do świadczenia pracy.

♦ „dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiedzialną inicjatywę”. W wyniku zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika następuje nawiązanie stosunku pracy skutkiem czego, pracownik zaczyna świadczyć pracę na rzecz zakładu. Świadcząc pracę pracownik włącza się do działalności zakładu pracy, stając się tym samym współgospodarem wyodrębnionej części mają-

ku narodowego. Ranga współgospodarza implikuje poczucie odpowiedzialności za realizację wspólnych celów, a to rzuca oboowiązek po stronie każdego pracownika uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników maksymalnego wykorzystywania ustalonego czasu pracy, zdobytych kwalifikacji i posiadanych uzdolnień, świadczenia pracy wysokiej jakości oraz umiejętności utożsamiania swoich aspiracji z celami i zadaniami całego przedsiębiorstwa.

♦ „przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie czasu pracy”. Jak pamiętamy po stronie zakładu pracy istnieje oboowiązek zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Celowi temu służą opracowywane przez poszczególne zakłady pracy — regulaminy pracy. Samo słowo regulamin najogólniej rzecz biorąc oznacza zbiór przepisów postępowania albo odpowiedniego zachowania się członków jakiejś grupy w określonych okolicznościach.

Regulamin pracy jest takim właśnie zbiorem przepisów regulujących i ustalających dla prawidłowego zabezpieczenia przebiegu procesu pracy — wewnętrzny porządek w zakładzie pracy oraz ustalającym oboowiązek ogółu zatrudnionych, bądź tylko pewnych grup pracowników. Dyferencjacja tych przepisów wynika najczęściej ze specyfiki pracy określonych grup pracowników, stosowania odmiennych technik i technologii w procesie produkcyjnym, odmienności warunków pracy itp. Temu właśnie zbiorowi przepisów jakim jest regulamin pracy oraz jego postanowieniom obowiązany jest podporządkować się każdy pracownik zakładu pracy.

Cz. W.
(c.d.n.)

ŁUDZIE DOBREJ ROBOTY

ZOFIA MICHAŁEK — elektryk



Od dłuższego czasu należy do grona wyróżniających się pracowników wydziału montażu śmigłowca. Zdyscyplinowana, sumienna i rzetelna w pracy jest przykładem dla innych.

Fot.: T. Sugier

Czesław Wielgosz

Instruktor
Zasadniczej Szkoły Zawodowej



Ten wzorowy wychowawca i nauczyciel zaskarbił sobie sympatię wielu młodych uczniów szkoły przyzakładowej.

Fot.: G. Sykala

Gorąca linia

Sprawy i ludzie

Od szeregu lat wydział głównego mechanika absorbuje bez reszty wszystkie chyby wydziału i służby naszego zakładu. I nie w tym dziwnego. Zagadnienie bieżących napraw oraz remontów maszyn i urządzeń, to sprawy wiążące się z likwidacją tzw. wąskich gardeł produkcji, a nade wszystko z bieżącą realizacją zadań planowych.

Kilkusetosobowa załoga tego wydziału ma od lat pełne ręce roboty,

a przewodzi jej nieustraszone kolektywne wydziałowe. Od roku 1971 w kolektywie tym działają: WIELOSŁAW GRZEGORCZYK — I sekretarz OOP i członek Egzekutywy KZ, STEFAN WINIARSKI — przewodniczący ORR, JERZY PECZYŃSKI — przewodniczący ORZ, PIOTR GILETA — przewodniczący kół ZMS, TERESA KOENNER — przedstawicielka kobiet i inż. STANISŁAW KOWALCZYK — kierownik wydziału. Wszyscy oni tworzą klimat aktywności społeczno-zawodowej w wydziale, ustalają programy działania i czuwają nad przebiegiem akcji społecznych inicjowanych przez załogę. A oto co mówią

(Dokończenie na str. 3)

Nasz komentarz

(Dokończenie ze str. 1)

1971 roku idziemy ostrym sprintem w rywalizacji z najszybciej rozwijającymi się krajami świata. Zdamy sobie sprawę z tego, że nie czas jeszcze na zajęcie miejsca wśród trzech najlepszych, ale wiemy również, że stać nas na poważne zbliżenie się do czołówek. Narzuciliśmy duże przyspieszenie — rok po roku szybko. Nie trzeba zaraz zaglądać do statystycznych tabel, by dostrzec zachodzące zmiany, by ocenić szybkość dokonującego się postępu. To jest dowodem jak bardzo słuszny i realny jest program zatwierdzony na VI Zjeździe Partii, jak bardzo odpowiada naszym aspiracjom i potrzebom. Ostatnim odcinkiem pięcioletniego dystansu jest bieżący rok. Jest to ostatni fragment wyznaczony na obecną pięcioletnią trasę — na którym liczy się każde przyspieszenie, każdy dodatkowy zdobyty metr drogi. Przekazanie pałeczki z lata kolejnej pięcioletnicy z

najlepszej pozycji powinno być naszym celem i ambicją. Dlatego taką wagę przywiązuje się do wykonania zadań całej pięcioletnicy, a szczególnie zadań 1975 roku.

KOŃCĄCA się obecnie pięcioletnica została tak zaprogramowana, by jak największą odrobić istniejących jeszcze zaległości by

będzie rósł dobrobyt w całym kraju, to każdemu z osobna będzie się żyło coraz lepiej. Osiągnięcia obecnej pięcioletnicy są bardzo wysokie. W wielu dziedzinach gospodarki wyniki zostały już przekroczone. Najbardziej wymownym tego faktem jest wzrost płac realnych ponad planowane na obecną pięcioletkę wskaźniki. Było to możliwe

więcej do podziału. Mówiliśmy przecież, że nic z niczego, że trzeba w trudzie własną pracą potrzebne środki uzyskać. Stąd ważne jest by jak najlepszymi wynikami zamknąć obecną pięcioletkę — stąd tak szczególne znaczenie obecnego roku.

Tak to bywa w życiu, że ktoś musi kierować ruchem,

orientując wszystkich dokąd trzeba iść, by osiągnąć cel. Ktoś musi wziąć na siebie ciężar odpowiedzialności za to, że do celu doprowadzi — choćby się na drodze piętrzyły trudności i przeszkody. Przewodnik musi wierzyć, że idący te przeszkody pokonają.

Tym gąszczem zdarzeń i problemów nasze codzienne życie, celem i sposobem dojścia do niego program Partii — program nie tylko na dziś, nie tylko na pięć lat, ale na odległy czas — sięgający w przyszłość, prawie do krańców XX-wieku. Honorom Partii, honorom całego narodu jest program ten wykonywać, aby ludziom w kraju żyło się coraz lepiej. Honorom jest jak najlepsze wykonanie tych jego założeń, które przypadły na najbliższy nam odcinek drogi. Cztery pomysły lata mamy za sobą i już nie cały rok przed nami. Jesteśmy na finiszu, a to ma szczególne znaczenie i dla tego szczególne znaczenie roku.

(St.)

Szczególne znaczenie roku

wypracować taką bazę materialną, która pozwoli na podjęcie jeszcze przecież trudniejszych zadań, by stworzyć takie społeczne przesłanki, które w oparciu o stały wzrost poziomu życia, wytworzą w ludziach aktywność świadomości celu i przekonanie o słuszności obranej drogi, które wyzwalać i utrzymywać w społeczeństwie myślenie kategoriąmi współgospodarstwa, rozumiejących jedną z ważnych prawd, że jeśli

gdyż było już więcej w narodowym skarbcu niż przewidywano, a przecież Biuro Polityczne naszej Partii zaleciło Radomiu opracowanie takiego programu, zgodnie z którym do 1976 roku podwyżkami płac objęci powinni być wszyscy pracownicy zatrudnieni w gospodarce społecznej. Sprawa to wielkiej wagi gdy chodzi o 11 milionów ludzi. By to zadanie wykonać, trzeba mieć z czego dzielić. Trzeba mieć coraz

inaczej każdy zechce pójść swoją drogą, nie zawsze słuszną i zgodną z ogólnym interesem. W gąszczu faktów i zdarzeń samemu najłatwiej zgubić się i wyjść w niewłaściwym miejscu, i chociaż wraca się zwykle na dobrą drogę, to wymagają wiele wysiłku jest odrobienie straconego czasu — zwłaszcza gdy inni będą już daleko przed nami. Ktoś musi tę najlepszą i najkrótszą drogę wskazać, postawić znaki

Nowe rozwiązanie dla produkcji

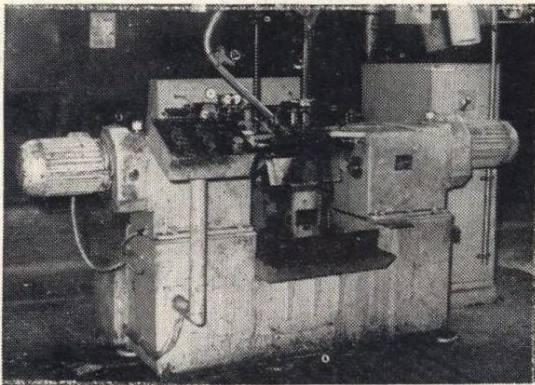
Rozwój przemysłu w Polsce Ludowej, a zwłaszcza przemysłu lotniczego — powoduje konieczność stałego unowocześniania procesów technologicznych, poszukiwania coraz to lepszych rozwiązań w procesie produkcji. Dlatego obserwuje się coraz większą aktywność inżynierów i techników, którzy w ramach racjonalizacji stale proponują ulepszenia, opracowują nowe procesy technologiczne, ulepszają pracę uzyskując przez to większą wydajność, lepsze efekty ekonomiczne itp. Oto przykład nowych i potrzebnych pomysłów, które już znalazły powszechne zastosowanie w zakładzie.

Ostatnio wprowadzono do produkcji kilka rozwiązań unowocześniających proces produkcji niektórych detali. Uruchomienie (zaprojektowane) przez inż. R. JAROSIEWICZA z biura modernizacji głównego mechanika

złym stopniu uciążliwość pracy robotnika oraz poantestę kulturę pracy. Obrabianka składa się z pozasposotów importowanych z jarm. o znanych wyrobach, przez co zabezpieczono w maksymalny sposób niezawodność jej elemen-

przez biuro modernizacji obrabiarek głównego mechanika pila z podajnikiem. Pila jest bardzo wydajna, a jakoś cięcia w znacznym stopniu lepsza niżeli na tradycyjnych urządzeniach. Elementem oceny tego urządzenia jest uzyskiwana z tej racji oszczędność materiału. Twórcami są inż. R. JAROSIEWICZ, inż. M. PIETRAK, inż. M. BABOL z działu głównego mechanika. Wszyscy trzej koledzy z SIMPOWICY, którzy pod hasłem „SIMPOWICY — aktywnymi budowniczymi drugiej Polski”, włączyli się do kampanii przygotowawczej do VII Kongresu Techników Polski. Kongres ten określił rolę i miejsce inteligencji technicznej w gospodarce narodowej, zadania kadry technicznej w przyspieszeniu tempa postępu technicznego w rozwoju nauki i techniki.

R. Jarosiewicz

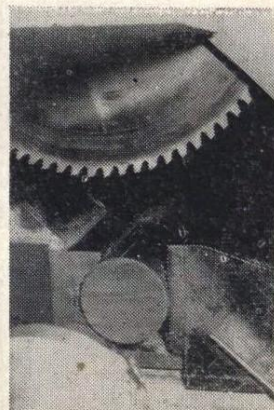


Obrabiarzki do głowki ramy motocykla.

Fot.: R. Jarosiewicz

obrabiarki zespolowej do jednoczesnego roztaczania głowki ramy motocykla podnieście w zasadniczy sposób jakość wykonywanych ram, zapewnił współpracę roztaczania głowki w ramie, podnieście gławosc powierzchni, wyeliminuje w au-

tów. W produkcji motocykli będzie to miało duże znaczenie. Drugim rozwiązaniem o znamionach nowości w naszych zakładach jest szybkościowe cięcie materiałów kolorowych specjalnymi piłami. Do tego celu została zaprojektowana również



Pila do cięcia szybkościowego materiałów kolorowych.

Fot.: R. Jarosiewicz

Chodzi o ludzi

(Dokończenie ze str. 1)

W pierwszym przypadku wyniki przeglądu można wyrazić licząc 155 osób stanowiących nadwyżkę w stosunku do zadań na 1975 r. Przegląd wykazał, że jakkolwiek porządkowanie generalne spraw kadrowych przeprowadziliśmy dwa lata wcześniej, wprowadzając w życie postanowienia Uchwały RM Nr 222, kiedy to zlikwidowano w przedsiębiorstwie 19 komórek organizacyjnych i wiele zbędnych stanowisk, to jednak istnieją pewne rezerwy do zagospodarowania. Wynikają one z występowania w przedsiębiorstwie nieprawidłowości, które wymienięm wcześniej.

Z liczb 155 osób stanowiących nadwyżkę przedsiębiorstwo zagospodaruje około 55 osób kierując część z nich do bezpośredniej produkcji, a część do Ośrodka Badawczo-Rozwojowego gdzie występuje bardzo duże zapotrzebowanie na kadrę techniczną. Pozostałe 100 osób zgłoszonych zostało do dyspozycji Wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych Urzędu Wojewódzkiego. Są to osoby, których kwalifikacje nie mogą być w sposób właściwy wykorzystane w naszym przedsiębiorstwie, bądź też osoby mało wydajne nie wykazujące postępów w nabywaniu kwalifikacji i wprawy w wykonywanych zawodzie. Jeśli Wojewódzki Urząd Zatrudnienia znajdzie dla tych osób miejsca pracy odpowiadające ich kwalifikacjom i predyspozycjom zawodowym zostaną oni przekazani innym przedsiębiorstwom. Być może, że jasnie w innym miejscu pracy osiągną one lepsze wyniki ku korzyści własnej i gospodarki narodowej.

Analiza pracowników umysłowych pod kątem posiadania wymaganych kwalifikacji wykazała, że 241 pracowników nie spełnia wymogów taryfikacyjną kwalifikacyjną. Z liczby tej kilkadziesiąt osób młodszych otrzymało zobowiązanie do podjęcia nauki, kilkanaście osób nie wykazujących się należyte z powierzonych obowiązków przekazano do dyspozycji Wojewódzkiego Urzędu Zatrud-

nienia. Pozostałe osoby to przeważnie pracownicy starsi, o długoletnim stażu, wywiązujący się dobrze z powierzonych obowiązków. Nie zachodzi więc konieczność ich wymiany.

W czasie przeglądu sporządziliśmy również listy pracowników zatrudnionych w pośredniej i bezpośredniej produkcji posiadających wykształcenie średnie techniczne, a nawet studiujących w wyższych uczelniach technicznych. Znajac potrzeby rozbudowy zaplecza technicznego w odpowiednim czasie dokonamy przesunięć tych pracowników do biur technicznych. Dalej przegląd wykazał, że w przedsiębiorstwie zatrudniamy dużą grupę pracowników o niepełnej sprawności zawodowej powodowanej długotrwałymi, przewlekłymi chorobami. Zadna z tych osób nie została oddana do dyspozycji Urzędu Zatrudnienia. Przedsiębiorstwo czyni starania o przyspieszenie dla części tych osób terminu przejścia na emeryturę lub rentę. Równocześnie czynimy starania o zorganizowanie jeszcze w br. wydziału pracy chronionej lub nawet ośrodka rehabilitacji zawodowej. — Jak na nasz zakład nie są to liczby zbyt duże?

Na nasz plus zapiszmy należy fakt, że porządkowaniem zatrudnienia zajęliśmy się już dwa lata temu. W wyniku spłaszczenia struktury organizacyjnej, zlikwidowania komórek umożliwiających się w zakresach prac, zmniejsziliśmy przerosty zatrudnienia. Obecny przegląd jest dalszym etapem uporządkowania spraw zatrudnienia.

Uzyskane wyniki stawiają nasz zakład w rzędzie pierwszych przedsiębiorstw, a jednocześnie oceniło przebieg akcji jako wzorcowy.

— A co po przeglądzie?

— Został podjęty cały szereg przedsięwzięć mających na celu uporządkowanie spraw zatrudnienia. W dalszym ciągu będą dokonywane likwidacji zbędnych ogniw zarządzania. Dokonywane będą kolejne zakupy urządzeń z położeń własnych, a naciska na zwiększenie wyposażenia pracy biurowej. Rozszerzone zostanie także zakreślenie robót, które obejmie nowe — do tej pory niezakreślane stanowiska pracy. Przeszczepięcia te wymagają pewnego czasu — odnosi się to zwłaszcza do zakupów urządzeń, których nie można umieścić w planie zakupów tego roku. W tym zakresie odpowiednie wnioski zostały skierowane również do władz nadzórnych. Rozm. M. Tarnowska

Gorąca linia

(Dokończenie ze str. 1)

o swej dotychczasowej pracy członkowie tego kolektywu:

WIELISŁAW GRZEGORCZYK —

Gdyby przyszło mi ocenić pracę kolektywu za okres całonocnych ostatnich lat — powiedziałbym szczerze, że należy się nam ocena najwyższej dostateczna. Współodpowiedzialni za sprawę ludzi pracy borykamy się z wieloma trudnościami, które niełatwo przezwyciężyć. A trzeba tu dodać, że terenem działalności całego kolektywu jest nie tylko własny wydział lecz praktycznie cały zakład. Biegając często za brakującymi częściami czy też interwenując w poszczególnych służbach zaopatrzenia o materiał, przemierzamy w ciągu dnia wiele kilometrów, w trosce o zabezpieczenie realizacji zadań produkcyjnych. Innymi słowy działacze naszego kolektywu ratują sprawy produkcji niekiedy i swoimi autorytetem. W wielu jednak przypadkach i oni zalamują się także, bądź też tracą cierpliwość. Ostatnio, mocno psuty nam krew takie zadawać by się mogło białe sprawy, a jednak nie do obejścia jak brak zamków do drzwi, które potrzebne nam były do Polanicy, czy też kątowników, na które niki w zakładzie nie przyjmował zamówień. Z innych trudnych spraw znane są takie jak brak światłociecz, którą mając kiedyś zamieniliśmy z konieczności na bar zbiorowego żywienia.

Gdybym miał wystawić ocenę, którą z rad pracuje u nas lepiej, a która gorzej, znacznie lepszy stopień wystawilibyśmy oddziałowej radzie robotniczej. Sporo inicjatyw wnoszą do pracy młodzi zetemosewka, ale stać ją z pewnością na więcej. Młodzi ludzie, którzy chcą dobrze pracować mają otwartą drogę do awansu, muszą oni jednak śmiało pod-

chodzić do wielu problemów wydziałowych. Prężnie poczynają sobie także w wydziale aktyw kobiece. Jeżeli zaś chodzi o kierownika, ten stara się od lat jak tylko może prawidłowo ustawić robotę w wydziale lecz i on także ginie niejednokrotnie ze swoimi zamiarami i planami w gąszczu problemów administracyjnych.

STEFAN WINIARSKI —

Sprawą na co dzień w naszym kolektywnym działaniu jest dążenie do zaspakajania potrzeb socjalno-bytowych ludzi. Staramy się działać tak, aby pracę w naszym wydziale uczynić wysoko wydajną i bezpieczną. Chcemy przeto zatrudnionym u

w tego rodzaju przypadkach to jeszcze inny fakt. 40 procent załogi naszego wydziału stanowią bardzo do brzy fachowcy, legitymujący się długoletnim stażem pracy w zakładzie i wydawać by się mogło, że to im właśnie w pierwszym rzędzie należałoby podnieść np. grupy zaszerogowań. Z drugiej jednak strony nie brak w wydziale także ludzi młodych, nowo przyjętych, zdolnych i wyróżniających się także w pracy zawodowej i społecznej, a tym należałoby także pomóc. Z tego też względu podkreślam raz jeszcze — kolektywne załatwianie szczególnie spraw ludzkich napotyka na znacznie większe trudności aniżeli np. załatwianie spraw kompleksowych takich jak wygosparowanie pomieszczenia na bar czy szatnię.

planowych, a realizacja odbywa się przeważnie poza planem. Z tego też względu wiele nieporozumień i zgrzytów, a te wszystkie problemy musi znać na co dzień kolektyw. Sporo kłopotów mamy także z takimi faktami jak niepodporządkowanie się planom remontów maszyn i urządzeń ze strony kierowników innych wydziałów. Nie zabierają oni po prostu w terminie wyremontowanych maszyn, co hamuje pracę wydziału.

STANISŁAW KOWALCZYK —

Moim zdaniem, nie ma ważniejszej sprawy tak w pracy kolektywu jak i załogi, od terminowej realizacji zadań. W roku ubiegłym i w latach poprzednich załoga głównego mechanika pracowała zawsze ofiarnie, wykonując rzetelnie swoje zadania. Po-

rzy nie szczędzą swego drogiego czasu i wysiłku dla dobra załogi. Wspólnie staramy się tworzyć klimat dobrej roboty i o ile to się nam w duzym procencie, moim skromnym zdaniem, udaje w wydziale, o tyle trudniej o zrozumienie wielu spraw ze strony kierownictwa innych komórek zakładowych. Spiją się bowiem pod naszym adresem często zarzuty na złą jakość wyremontowanych urządzeń lub za ich przeterminowanie. Chciałbym wyjaśnić, że remonty maszyn i urządzeń dokonujemy nie tylko my. Z braku pracowników, na skutek małej powierzchni wydziałowej, w myśl polecenia ministra część robót przekazujemy do zakładów specjalistycznych, na przykład tokarki do Łodzi, rewolwerówki do Łukowa, frezarki do Głowna itd. Stamtąd właśnie wracają najczęściej do zakładu, owe nie zawsze sprawne maszyny. Stąd wniosek, że system napraw złonych nie zdaje egzaminu i koniecznością jest wybudowanie własnej centralnej hali dla głównego mechanika i głównego elektryka jednocześnie.

Jak wynika z przytoczonych wyżej wypowiedzi członków kolektywu działu głównego mechanika, w wielkiej ilości spraw związanych z aktywizacją społeczno-zawodową załogi — kolektyw ten zmierza w swej codziennej pracy i działalności do zapewnienia właściwej atmosfery w stosunkach międzyzwiązkowych, do wyeliminowania napięć i zgrzytów, aby ludzie nie chodzili zdenerwowani lecz by mogli swobodnie koncentrować uwagę na sprawach, od których zależy przede wszystkim — realizacja zadań produkcyjnych i osobiste wyniki ich pracy. A wszystkie te sprawy odpowiadają zapotrzebowaniu całej załogi i są częścią tych wszystkich planów, które figurują w przyjętym przez KSRR rocznym planie zadań, jakie ma do wykonania nasze przedsiębiorstwo.

SPRAWY I LUDZIE

JERZY PECYNSKI —

Dobra praca kolektywu wydziałowego w moim odczuciu i fieda z bardzo ważnych elementów przypiszący proces integracji załogi. Sama administracja choćby nawet najdoskonalsza nie jest w stanie wnikać dostatecznie w życie załogi. Znacznie łatwiej o to ludziom z kolektywu, którzy spotykają się na co dzień z robotnikami i w ten sposób poznają bliżej ich troski i kłopoty. W pracy naszego kolektywu szczególnie trudną do przezwyciężenia sprawą jest terminowa realizacja wniosków załogi wydziałowych. Cała trudność leży w tym, że wydział realizuje wnioski nie tylko własne, lecz z całego przedsiębiorstwa. Terminy ich realizacji są zazwyczaj napięte, a przepustowość wydziału jak wiadomo ograniczona. Wydział nasz ma ponadto wiele robót

dejmowaliśmy liczne zobowiązania produkcyjno-społeczne. Tylko w roku 1974 na około 4 tys. roboczogodzin. Osobiście uważam, że kolektyw nasz stoi na wysokości zadania. Realizacja wszystkich jego ustaleń jest kontrolowana i sprawdzana na bieżąco. Przykładamy wielką wagę do naraż produkcyjnych, w czasie których podczas swobodnej i szczerzej dyskusji nie brak pożytecznych wniosków i uwag. W pracy naszego kolektywu od dłuższego już czasu daje się zauważyć solidność i wzajemne zaufanie. Szczególnie dobrze układa się nam współpraca z I sekretarzem OOP. Jest nim człowiek solidny, koleżeński, konsekwentny i bezstronny, o cechach prawdziwego demokraty. Na każdym kroku widzi on pracę robotnika. Mam także wiele słów uznania i dla wszystkich pozostałych członków kolektywu, któ-

Jak minął rok 1974 ?

mgr Adam Maruszak

Kierownik Zakładowego Domu Kultury w Świdniku

NA DZIAŁALNOŚĆ Zakładowego Domu Kultury w 1974 roku złożyło się wiele atrakcyjnych imprez zorganizowanych w samym domu kultury w środowisku robotniczym Świdnika oraz poza miastem, a nawet poza województwem lubelskim.

zespół wokalny - instrumentalny Ikersi, klub piosenki, zespół tańca ludowego, zespół tańca nowoczesnego, amatorski klub filmowy i fotograficzny, zespół teatralny Bajka, zespół recytatorski, dziecięcy zespół tańca ludowego, dziecięcy zespół tańca nowoczesnego.



Oprócz działalności własnej, Zakładowy Dom Kultury zajmuje się koordynacją ruchu kulturalno-oświatowego w placówkach kulturalnych znajdujących się na terenie miasta Świdnika. Są to świetlice hotelowe, kino Lot, Społeczne Ognisko Muzyczne, biblioteka, klub Iskra, klub Ikar.

Zespoły działające przy ZDK skupiają swą działalnością dzieci, młodzież szkolną i pracującą oraz dorosłych. Przy ZDK działają także: Klub Złotego Wieku, Klub Rencistów i Emerytów, i Klub Seniora.

W roku 1974 w ZDK działały następujące zespoły i grupy zainteresowań: chór męski Arion,

snego, kolo plastyczne i kolo filatelistyczne.

Do ważniejszych wydarzeń w działalności tych zespołów należy zaliczyć samodzielny koncert w Panorami Lublin-Warszawie, udział zespołu wokalny-instrumentalnego Ikersi w świecie Trybuny Ludu, wyjazd chóru Arion i orkiestry dętej na V Festiwal Pieśni Zaangażowanej do Katowic.

W DZIAŁALNOŚCI programowej ZDK dominowała tematyka związana z XXX-rocznicą powstania PRL, oraz realizacja Zakładowego Zintegrowanego Programu Ideowo-Wy-

chowawczego. Czynnie uczestniczyliśmy w obchodach rocznic i uroczystości państwowych, związkowych i zakładowych. Szczególnie miejsce zajmowały koncerty dla ludzi dobrej roboty, których w roku ubiegłym odbyło się pięć. Na estradach ZDK gościły zespoły zawodowe np. HAGA, Tercet Egzotyczny, jak i amatorskie z innych placówek kulturalnych np. Vabank z Tarnowa. Ogółem odbyło się 30 koncertów artystycznych, a 414 różnych imprez. W sierpniu ZDK gościł znakomity chór Madrygalistów z Szombathely z Węgier, a w rewidzie wyjądku nasze zespoły w kwietniu lub maju aby uświetnić swoimi występami uroczystości związane z XXX-rocznicą powstania Węgierskiej Republiki Ludowej.

Bardzo prężna była działalność kulturalno - oświatowa w świetlicach hoteli robotniczych pozwalająca na wartościowe spędzanie czasu wolnego od pracy przez pracowników naszego zakładu. Bardzo dobrze układała się współpraca z dyrekcjami szkół Świdnika.

W wyniku tak prowadzonej działalności Zakładowy Dom Kultury zdobył w ubiegłym roku szereg nagród i wyróżnień. Jedną z nich była III nagroda w ogólnowojejewódzkim konkursie „Na najlepszą placówkę kulturalną 1974 roku”. Dalsze osiągnięcia kulturalne i bardzo duże zapotrzebowanie środowiska na działalność takiej placówki jaką jest dom kultury są hamowane przez odkładanie na termin nieokreślony budowy nowego Środkowego Domu Kultury.

czynia się także w sposób pośredni do poprawy wyników pracy poszczególnych osób i zespołów.

Tadeusz Sobczak

Kierownik ośrodka szkolenia zawodowego

W roku 1974 wykształcenie uzupełniło 920 pracowników, w tym wykształcenie wyższe 174 osoby.

Nasi pracownicy uzupełniają i

elektrycznego, kursy w zawodach — mechaników lotniczych, ślusarzy, kursy mistrzowskie, bhp I i II stopnia, szkolenie p/poż.

W systemie zleconym prowadzony był kurs analizy, edu-



poprawiają swoje kwalifikacje także na różnego rodzaju kursach i takich osób było 992. Najszerszy zasięg ma szkolenie bhp-owskie. W roku 1974 objęto nim 2275 osób. Szkolenia kursowe prowadzone są w dwóch systemach — wewnątrzzakładowym i zleconym. System wewnątrzzakładowy obejmował kursy — przykładowo — spawania

kacji ekonomicznej, mistrzów, normowania i organizacji pracy, rzeczoznawców SIMP, języków obcych itp. Ponadto jeśli zaistnieje w zakładzie taka potrzeba w różnego rodzaju kursach uczestniczą nawet pojedyncze osoby.

Prowadzona szerokim frontem akcja szkolenia jest źródłem staleg podnoszenia się kwalifikacji naszych pracowników, wiedzy i umiejętności zawodowych. Przy-

Inż. Józef Ryń

KIEROWNIK
DZIAŁU BHP

W ROKU 1974 osiągnięto dalszą odczuwalną poprawę warunków pracy. Dzięki ogromnemu zaangażowaniu służb przygotowania produkcji oraz służb utrzymania ruchu, a w tej ostatniej grupie działu głównego mechanika, na którego barkach spoczywa większość prac, wykonano szereg przedsięwzięć, które trwale zmieniły na korzyść stan bhp wielu stanowisk. Do najistotniejszych, które należy wymienić należą:

- wprowadzenie hermetycznego procesu śrutowania, który zastępuje szkodliwy i niebezpieczny proces płaskowania. Konsekwentne rozszerzanie tego procesu pozwoli na całkowite wyeliminowanie z procesów obróbkowych płachu;
- mechanizacja procesów polerowania części motocyklowych, którą zastępuje niebezpieczne i szkodliwe, powodujące wibracje polerowanie ręczne;
- zmodernizowano procesy obróbki galwanicznej części motocyklowych przez wprowadzenie mechanizacji, zmianę technologii pozwalającej na wyeliminowanie z tych procesów kapiełi cyjanowych, co

— przez zakup nowoczesnych obrabiarek odpowiadających wszystkim wymogom bezpieczeństwa i ergonomii zlikwidowano wiele źródeł hałasu, uciążliwości i zagrożeń wypadkowych;

— do procesów odtuszczania w wydzielu obróbki mechanicznej wprowadzono środki chemiczne o zmniejszonej toksyczności, które wyeliminowały niebezpieczną trującą jaką jest „Tri”.

W YKONANIE tych przedsięwzięć oraz wielu innych z zakresu racjonalizacji oświetlenia, wentylacji, uporządkowania dróg, nawierzchni itp. wspieranych prowadzoną z dużym rozmachem akcją propagandową i szkoleniową przyczyniło się do dalszej, może niewielkiej ale w świetle niedawnego bardzo intensywnego wzrostu krzywej obniżki wypadków przy pracy.

Celowo mówię dalszej, gdyż rok 1974 był drugim rokiem gdzie notujemy obniżkę wypadków. W roku 1973 zanotowaliśmy 3 proc. obniżkę wypadków w stosunku do roku 1972 i w roku 1974 podobnie obniżaliśmy



pozwolito na zmniejszenie zużycia niebezpiecznej truciizny jaką są cyjanki o 35 ton w roku;

- uporządkowano pod kątem ochrony środowiska gospodarkę wodno-selektową;
- zmodernizowano w części zakładu ogrzewanie obiektów;
- wykonano całkowitą nową instalację wentylacyjno - odwiorkującą stolarni;
- wprowadzono obróbkę cieplną odkuwek duralowych w atmosferach ochronnych suchych pieców, zastępując bardzo niebezpieczną i uciążliwą obróbkę w wannach saletrzanowych;

wypadki o około 3,5 proc. w stosunku do roku 1973.

Obniżce uległy mniej więcej w takiej samej proporcji wypadki ciężkie, oraz absencja chorobowa z tytułu wypadków przy pracy.

To co osiągnęliśmy nie stanowi powodu do dumy, gdyż jest to wszystko Kropką w morzu potrzeb. Pozytywne zjawisko jakim jest tendencja obniżkowa w wypadkach przy pracy stanowi dla nas sygnał, że obrana droga jest chyba prawidłowa. Dlatego też należy dążyć do maksymalnych starań, aby w obranym kierunku konsekwentnie zmierzać.

Komendant straży przemysłowej - BOGDAN WILK

— Rok 1974 był po prostu kolejnym rokiem pracy strażników, pracy trudnej i bardzo odpowiedzialnej. Ciągłe jeszcze pracownicy zakładu nie są w stanie zrozumieć, że każdy strażnik musi dobrze spełniać swoje obowiązki, a oznacza to po prostu konieczność skontrolowania ja-

kiesz damskiej torby lub sprawdzenia zawartości kieszeń. Przebogaty asortyment przedmiotów znalezionych u ludzi opuszczających zakład jest najlepszym tego udokumentowaniem. Wynoszone bywa wszystko, co daje się wynieść, a więc przykładowo: opony, łańcuchy motocyklowe,

silniki elektryczne, łożyska, szybkościomierze, elektrody, noże tokarskie, różnego rodzaju substancje chemiczne itd.

Ilość ujawnionych kradzieży w 1974 roku zmalała o 63 w porównaniu do roku 1973 i nie będzie chyba zrozumieli jeśli stwierdzę, że jest to wynik naszego oaziatywnia prewencyjnego.

Problemem uciążliwym dla nas są fakty zagubienia przez pracowników przepustek statych. Symptomatyczne jest to, że największe zgłoszeń o zagubieniu przepustek otrzymujemy w dni następujące po wypłacie. W roku 1974 wystawiono 51 duplikatów.

I sprawa ostatnia, którą chciałbym szczególnie podkreślić — wychodzenie z zakładu w godzinach pracy bez przepustki jeanorazowych. Wśród kierowników i mistrzów z wydziałów produkcyjnych utarł się niedobry zwyczaj. Jeśli pracownik ma goziny postojowe kierownicy niejednokrotnie zgadzają się na jego wyjście z zakładu. Szkopuł w tym, że stawiają warunek — bez przepustki jednorazowej. Kierownik jest dobry — puścił do domu. Tylko po co się ten strażnik wtrąca, kiedy pracownik ma zgodę przełożonego? Ano właśnie, taka jest nasza praca.



NASZE BOGACTWO

WODA — TEMAT CORAZ BARDZIEJ AKTUALNY

W INFORMACJACH NAPLYWIAJĄCYCH DO NAS WSZYSTKIMI KANAŁAMI MASOWEGO PRZEKAZU CORAZ CZĘŚCIEJ SPOTKAMY SIĘ Z TYM TEMATEM. NIERZADKO — W FORMIE NAUKOWYCH WYDÓWÓW, DYSPUT, ROZPRAW FUTUROLOGICZNYCH I APELI DO SPOŁECZEŃSTWA.

NIE DLAŁEGO PORUSZAM TEN TEMAT, ABY I NASZ POCHYTNY PERIODYK „ZALICZYŁ” GO NA SWYCH ŁAMACH, LEŻ CHCIAŁBYM WZBUDZIĆ U UWAŻNEGO CZYTELNIA OKRESŁONE REFLEKSJE, PO UŻYTKU CHOCIAŻBY SKROMNEJ INFORMACJI Z DZIEDZINY GOSPODARKI WODNEJ W ODNIESIENIU DO NASZYCH KONKRETYCH WĄRUNKÓW W MIEJSCU PRACY I ZAMIESZKANIA.

WOLAŁBYM nie mieć racji, ale wyrażę szczerą obawę, że podnoszone są armie o niedobrze wody przyjmowane są przez większość jako obce, nie dotyczące nas Świdniczan, Lubelszczyzny, a nawet kraju i z ugię w naszej świadomości lokalizujemy ten problem w krajach wysoko rozwiniętego przemysłu, pizeudniowych lub niekorzystnie użytkowanych naziemskim góbie.

Otóż dla jednoznacznej jasności w tym względzie podam, że Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w Europie pod względem zasobności w wodę, co przekonywująco obrazują następujące dane: — na jednego mieszkańca — statystycznie rzecz biorąc — w ZSRR przypada 11 tysięcy metrów sześciennych wody, we Francji — 3,5 tysiąca, zaś na naszego krajana jedynie 1,8 tysiąca m³. Jest to barzo niewiele jeśli dokonamy porównania ze średnią światową wynoszącą 15 tys. metrów sześciennych na jednego mieszkańca ziemi.

Mimo wymowy liczb nadal trudno jest nam uzmysłowić sobie brak, sądzimy, że 1,8 tys. metrów sześciennych na obywatela to przecież ogrom wody, że nie ma powodu do wyczyniania alarmu i robienia przysłówowej burzy w szklance wody. Niestety tak, ale...

Na potwierdzenie danych naukowych poproszę nam w poprzednich latach (oprócz roku obecnego) stwierdzone realia. Kiejska suzy prawie na całym obszarze kraju w 1968 r., kiejska suzy powojdztw zachodnich w 1970 r. i powojdztw kiejska suzy w 1971 r. w całym kraju. Z przerażeniem wtedy wielu z nas patrzyło na wyschnięte koryta rzek, mocno podeschnięte łąki i jeziora, a naszą wziętą rzekę Wieprz mogliśmy z łatwością przekroczyć w tych miejscach, gdzie dawniej lód byłby niezbędny. Nawet na największych rzekach w kraju w trzymiana została na dość długi czas komunikacja i transport wodny. Powysychały potoki, strumyki i większe studnie w wielu przyległych do Świdnika wiołkach. Rołnicy dowoził wodę z miasta beczkowcami. W parze z kiejską suzą idzie wachlarz żywiołów wtórnych jak pożary domostw, lasów i zbiorów, spadek zbiorów, hodowli, groźba epidemii itp.

WOBLICZU tych argumentów, zaczynamy z przykrością przyznawać, że rzeczywistość nie Europa Zachodnia, nie Afryka czy USA lecz nasz kraj cierpi na deficyt wody (co jednak nie znaczy, że tam on nie istnieje).

A jak wygląda pod tym względem nasze województwo na tle całego kraju? Może w tym przekroju mamy sytuację na tyle dobrą, że nie musimy się martwić ani też cośkolwiek działać w tym kierunku?

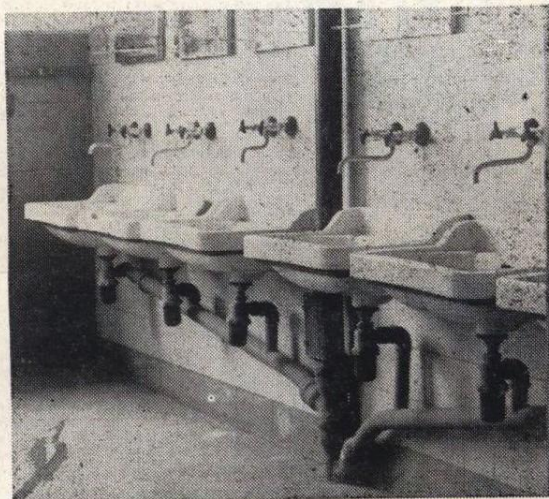
Niestety, ale i w tym porównaniu nie mamy sytuacji najlepszej. Wprawdzie nie jesteśmy na szarym końcu, ale od pierwszej lokaty oddziału nas szeregi województw. Ciekawe wodnych (rzek, dopływów, potoków) mamy 256 o łącznej długości niewiele ponad 5000 km. Górne biegi rzek ulegają systematycznemu skracaniu. Jest to zjawisko przesuwania się źródeł w dół rzeki. Powodem tego jest utawiczne obniżanie się poziomu wód gruntowych jako konsekwencja (w przeważającej mierze) procesu industrializacji i intensyfikacji gospodarczej.

Śię wodna na Wyżynie Lubelskiej należy do najniższych w Polsce. Ogólnie daje się zauważyć powolne zanikanie wód powierzchniowych. Obszar Pojezierza Łęczyń-

sko-Włodawskiego (68 jezior o powierzchni ponad 1 ha każde) odwodniony jest dopływami Wieprza i Buga a następnie Wisłą do Bałtyku. Skromne zaobry wód podziemnych występują na Wyżynie Lubelskiej dosyć głęboko, bo na 40 a nieraz 60 i 70 m, a na samym Rostoku nawet do 100 m.

Ten niekorzystny bilans wodny pogarsza fakt, że nasze zasoby wodne cechuje duża zmienność wieloletnia, nierównomierny rozkład opadów w roku, a także niekorzystne rozmieszczenie obszarowe.

ZOBLICZEN uczonych i wieloletnich pomiarów wynika, że na cały obszar naszego kraju, spada przeciętnie 108 miliardów metrów sześciennych wody w ciągu roku. Na pewno jest to wielkość niebagatelna. Tak. A ok. 133 mld m³ wody trzeba od razu spłacać na str-



ty, gdyż tak się ła. wywaja niekorzystnie składa, że ponad połowa rocznego zapasu wody przypada na tzw. okresy wysokich stanów wody i powodzi.

Ogólna pojemność zbiorników zgłaszających dyspozycyjne zasoby wody w stosunku do przeciętnego rocznego obrotu jest bardzo mała. W istniejących zbiornikach krajowych można zgromadzić jedynie 4,1 proc. rocznego odpływu rzek. Obecnie w budowie jest 11 wieloletnich zbiorników wodnych o łącznej pojemności 500 milionów m³, a w najbliższym okresie czasu podjęta zostanie budowa 3 zbiorników.

Nasze województwo na razie posiada jeden sztuczny zbiornik wody w Zemborzycach, niemniej jednak podjęty został i będzie kontynuowany wieloletni program gospodarki wodnej. Najdłuższy kanał śródlądowy w Polsce Wieprz-Krzna o długości 148 km jest pierwszym etapem w uregulowaniu bardzo kosztownych i złożonych stosunków wodnych dla 8 powiatów w tym również i naszego.

Podjętych zostanie cały szereg dalszych przedsięwzięć inwestycyjnych i organizacyjnych ukierunkowanych na ochronę naturalnego środowiska, niektórych wód, zachowania zasobów wody pitnej i ochrony wód powierzchniowych w obszarach rekreacyjnych.

ZASADNICZE znaczenie w tej mierze ma uchwalone przez Sejm PRL w dniu 24.10.1974 r. nowe prawo wodne, które weź o w życie od 1.01.1975 r. Dobrze, dobrze — powiesz drogi czytelniku — to wszystko jest jasne i zrozumiałe, ale czego oczekuje od mnie autor artykułu i redakcja, co ja jestem temu

wszystkiemu winien i jak mam pomóc?

Czy mam zaniechać picia herbaty lub mycia się? Nie trzeba żadnych wyrzeczeń, ale wiele tu można zrobić byleby chęci nie zabrakło. Rzeczywiście myślą przewodnią artykułu jest, aby poprzez lokalną informację i naświetlenie problemu pozyskać sobie w naszej zaocznej, w każdym pracowniku zdecydowanego zwolennika racjonalnej gospodarności wodą w imię dobra w. a. n. ego i ogółu.

Każdy z nas może pomóc w tym względzie znacznie więcej niż to się na pierwszy „rzut oka” wydaje. Przecież wszystkie duże i obryzkie problemy składają się ze spraw elementarnych. Wystarczy, że każdy z nas postawi najpierw przed sobą, a potem wymagać będzie od innych zupełnie protych zasad obchodzenia się z wodą. Osiągnęliśmy niebagatelną efekt jeżeli nie przejdziemy obowiązków nie obok nie domkniętego kraju czerpanego, zgłosimy natychmiast dostateczny przeciek wody, natychmiast po uchyleniu się zamknijemy zawór. Przecież z jednego kranu w naszych umywalniach w ciągu tylko jednej minuty wypływa ponad 10 litrów wody. A leż to wody bezużytecznie pynie z przewodów gumowych po zakończeniu mycia posazek, na budowach i przy różnego

Zespół zgodnych kobiet

Skromne robotnice z magazynu materiałów biurowych: Kazimiera Rauk, Maria Kołodziejczyk i Zofia Zan, to kobiety wyjątkowe. Zgodne, pracowite, wzajemnie zastępujące się w pracy, sumienne, łączące solidarną odpowiedzialność za materiał znajdujący się w magazynie, w którym od niepamiętnych czasów nie ma kierownika. Każdą sobie doskonale bez kierownika. Najważniejsze — wzajemnie rozumieją i zgodne działają.

nia, księgowości, organizacji przedsiębiorstwa, z drukarnią oraz wykonują szereg innych operacji i czynności magazynowych.

Utrudnieniem w ich pracy jest szczupłość pomieszczenia magazynowego i składowanie niektórych materiałów w odległych punktach zakładu. Stan ten stwarza konieczność dowożenia lub donoszenia tych materiałów do biurowca, własnymi siłami, w miarę potrzeb.



Kierownik magazynu materiałów piśmiennych, długoletnia pracownica WSK Kazimiera Rauk.

Fot.: G. Sykala

Wszystkie robią wszystko, co tylko może być do zrobienia w magazynie. Prowadzą kartotekę, przygotowują zbiorcze zapotrzebowania na materiały biurowe, przyjmują materiały do magazynu i wydają je, prowadzą związaną z tym dokumentację, współpracują ze służbami: zaopatrze-

Najstarszą wiekiem i stażem pracownicą magazynu jest Kazimiera Rauk, która pracuje w nim od 1936 roku, jej więc z racji doświadczenia tu zdobytego przypada dyrygowanie tym pogodnym zespołem i trzeba powiedzieć — robi to dobrze.

H.W.

Kto następny? Proszę szybciej!

NAJPIERW usiłowałam telefonicznie wytłumaczyć pani o znudzonej głosie, że ja muszę być przyjęta właśnie przez tego lekarza, bo on rozpoczął leczenie i dla mojego dobra powinien je kontynuować. W odpowiedzi usłyszałam, że mamę tego lekarza i pani nie będzie mi dyktować, który lekarz ma panią przyjąć. Podobna dyskusja powtórzyła się przy otkenu rejestracyjnym. Ostatecznie stanęło na tym, że zostalam zapisana do innego lekarza na godzinę 8.45. Przed godziną czekałam 45 minut. Łuzie wchodziłam i wychodziłam, wychodziła pielęgniarka i lekarz. Po 45 minutach dostąpiłam zaszczytu przekroczenia progu gabineu tylko i wyłącznie po to by się odwieźć, że mojej karty nie ma. Być może, że jest ona u lekarza w sąsiednim gabinecie. Tam karty też nie było a od pielęgniarki dowiedziałam się, że muszę poczekać, aż zostanie przyjęty ostatni pacjent, to wtedy może...

Koszczęłam swoją wędrowkę ponownie od rejestracji by ustalić jaką to uarekę są pacjenci, którzy nie wiedzą czego chcą i uprowadzają tylko bałagan. Po ustyszeniu tej uwagi z odwiezania u lekarza w tym dniu zrezygnowałam.

TYLE nasza czytelniczka. Jeszcze jeden przykład postępowania ludzi w białych kitach, którzy powinni nieść pomoc. Jeszcze jeden — bowiem od dłuższego już czasu otrzymujemy od pracowników wytwórni skargi i sygnały świadczące o nieprawidłowej pracy przychodni przyzakładowej. Fikcja jest wyznaczanie 10-minutowego czasu na przyjęcie jednego chorego. Dlaczego — chyba nie trzeba nikomu tłumaczyć. Samo zmniejszenie temperatury trwa minimum 5 minut. Dodajmy do tego przeprowadzany zwykle przez lekarza wywiad, zmierzenie ciśnienia, zbadanie skóry sere... 10 minut minie szybko, jeszcze szybciej wiekrotnie, a z przed drzwiami rośnie tłum czekających. Kto więc chciał uczynić z lekarzy taśmowo działające roboty? Polopiryna, witamina C, następny proszą! Eucardina, trzy dni zwolnienia, kto następny? Szybciej, szybciej rozbić się!

Osobny rozdział w pracy przychodni stanowią panie z rejestracji. Z nimi chyba jeszcze nikt nie wygrał. Słowo „rejonizacja” jest w ich ustach argumentem nie do zbicia. Panie te nie potrafią się by spojrzeć do karty, który lekarz rozpoczął leczenie. Nie pomagają tłumaczenia, że wtedy lekarza rejonowego nie było.

„Wtedy nie było, ale teraz jest i nie ma dyskusji”. Gdzie to dobre czasy lekarzy „domowych”. Chorym marzy się lekarz, który witalby wchodził do go do gabinetu pacjenta ciekawym: Jak tam serduszko, panie Kowalski? Lekarstwa pomogły?

Na przeszkodzie stała ciągła zmieniająca się rejonizacja i... panie z rejestracji.

WILKIE zmieniło się w pracy laboratorium analitycznego. Wiele, ale czy na lepiej? Nie bez kozery chyba laborantki uzyskały wśród pacjentów tytuł „królowien”. Wyniosły miny, zimny ton i ani cienia uśmiechu lub życzliwości. A już osoba, która przyniosła mozc do analizy w nieodpowiedniej buteleczce lub ilości zostaje zrugana tak, że raz na zawsze zapamiętuje wymagania laborantek. Każda następna wizyta w laboratorium staje się ciężkim przeżyciem — „czym tym razem uchybić królowiennom”.

To fakt, że do przychodni przychodzi różni ludzie — uprzejmi i tacy, którzy na to miano na pewno nie zasługują. Łączy ich jedno — choroba. Ale zanim okaże się czy dolegliwość jest rzeczywista czy urojona — obliczona na uzyskanie zwolnienia, pacjent spotyka się z obłożnością, brakiem zainteresowania jego osobą, wręcz z... biurokratyzmem.

got.

DESKA W CHLEBIE

Ciekawe czym nas jeszcze uraczą Zakłady Piekarnicze w Świdniku. Mielimy sznurki, gazę opatrunkową, gwoździe, różne gatunki owoców itp. Przed kilku dniami otrzymaliśmy kawał chleba z kawałkiem drewna. I znowu szczęście, że ludzie to zauważają, inaczej mogłoby dojść do pokaleczenia

gardła, jako, że człowiek to nie trocinarka czerwieka mogąca łamami drążyć najgrubszy pień topoli.

Zdajemy sobie sprawę, z tego, że trudno jest się ustrzec przed niespodziankami. Nigdy nie wiadomo czego to krasnoludki do maki nie wruczą. Pisałismy często o tym ku przestrodze i jak się okazuje jest to głos

wolającego na puszczy. Niezależnie od tego ponawiamy prośbę — Szanowni Panowie! Piekarnie swoje pozostawcie dodatkowi chleba — nam one nie smakują. Tego ani zgryźć, ani przekłnąć, a gdy człowiek, z natury chlebożerny zobaczy w chlebie coś co nim nie jest, to wszelki apetyt odchodzi go natychmiast. (St.)

Potentatom przybył groźny rywal w ekstraklasie!

Siatkarze Avii w środku tabeli!

PILKA siatkowa zawiadnęła bez reszty Swidnikiem i jest obecnie bezspornie najpopularniejszą dyscypliną sportową w naszym środowisku. Na mecze ligowe siatkarzy śpieszą kto żywy, a najbardziej zaściankowani tym sportem kibice biją rekordy cierpliwości. Przed meczami z Legią i Płomieniem kolejki do kas biletowych formowano przed halą dosłownie na trzy godziny przed rozpoczęciem tych spotkań. Znakomita większość widzów to oczywiście młodzież, którą stać na kulturalny, głośny, sportowy doping dodający skrzydeł pupilom. A drużyna gra jak do tej pory lepiej aniżeli oczekiwano i zajmuje dobre, środkowe miejsce w tabeli. Swidniczanie „stanęli” w grze praktycznie tylko w jednym meczu z Chelmem Walbrzych. W pozostałych spotkaniach nie zawiedli. A dwa z nich tj. z Legią oraz Płomieniem były szczególnie ciekawe i pozostaną z pewnością na długo w pamięci.

WREWANŻOWYM meczu z drugą stołeczną losy spotkania ważyły się przez dwie godziny. Kiedy opadł z sił walczący do granic wytrzymałości legionista EDWARD SKOREK, po trzecim przełomowym i dramatycznym, trwającym 45 minut secie — swidniczanie przeważyli szalę zwycięstwa na swoją korzyść i wygrali ostatecznie 3:2. Zwycięski dla odmiannych rewanżowy mecz z Płomieniem był niewątpliwie

obronie, obronili trzy mecze, a następnie przy ogólnym dopingu publiczności wyrównali na 14:14. Koncówka była już tylko formalnością. Drużyna swidnicka zdobyła dwa dalsze punkty osiągnąwszy ostatecznie zwycięstwo nad swym wielkim przeciwnikiem. Rozentuzjowana publiczność odpiewała oczywiście swoim ulubiencom tradycyjne sto lat.

czywa chyba także w rękach wymienionej trójki. Najgorzej jest z asystą pierwszego linii, przez zawodników grających w głębi pola. Największym spokojem w grze imponuje jak dotąd LESZEK SOWIŃSKI, a serca widzów podbił również w ostatnich spotkaniach TADEUSZ SKALINSKI. Na wystawienie cenzurek wszystkim zawodnikom jest jeszcze naszym zdaniem nieco za wcześnie. Uczyni to z pewnością trener KAZIMIERZ WOJCIWICZ po zakończeniu I rundy rozgrywek. Jak dotąd cieszy nas postawa naszego zespołu. Drużyna krzepnie nam w pierwszej lidze, mówi się o niej, że jest zespołem wyrównanym, o niezłych rezerwach, że używa jej forma, i że potentatom tj. Resovii, AZS-ów Olsztyn i Płomieniowi przybył groźny rywal w ekstraklasie. Stąd wniosek, że powinna ona sprawić nam jeszcze niejedną miłą niespodziankę. Jak



dotąd cały sportowy Swidnik wierzy mocno w swój zespół, a hala pełna w swach kibice na parkiet wychodzą: TOMASZ WOJCIWICZ, LECH LASKO, HENRYK SIENICKI, LESZEK SOWIŃSKI, MIROSLAW RUSAKIEWICZ, ANDRZEJ LUSZCZUK, KAZIMIERZ PATRZAŁA, KRZYSZTOF WIŚNIEWSKI, MICHAŁ RZĘDZICKI, TADEUSZ SKALINSKI, WOJCIECH WOJCIWICZ, RYSZARD ZIELIŃSKI i ZDZISŁAW PYC. Jak widać szczęśliwa trzynastka! A właściwie — czternastka. Jest z nimi bowiem zawsze i trener zespołu KAZIMIERZ WOJCIWICZ, reżyser dotychczasowych wielkich spektakli mistrzowskich, które odbywały się będą wreszcie w przebudowanej hali sportowej, z której jesteśmy w końcu dumni i zadowoleni.

Mieczysław Kruk



Oto autorzy sensacyjnego zwycięstwa nad wysoko notowanym w ekstraklasie Płomieniem — siatkarze Avii Swidnik.
Fot.: T. Sugier

największą sensacją obecnej rundy rozgrywek ekstraklas. Wygrana z przeciwnikiem mającym w swych szeregach aż czterech reprezentantów Polski (GAWŁOWSKI, BOSEK, SADALSKI i ZARZYCKI) wystawia jak najlepsze świadectwo beniaminkowi ze Swidnika.



Za chwilę piąty, decydujący set rewanżowego spotkania Avia-Płomień. Siatkarze sosnowieccy jak widać na zdjęciu mocno zdenerwowani. Stoją od lewej: wielokrotny Jerzy Malinowski (2,09 cm), Włodzisław Sadalski, Zbigniew Zarzycki, Zygmun Wolnicki i Jan Rogowicz.

Fot.: T. Sugier

W rewanżowym meczu drużyna sosnowiecka zeszła z parkietu pokonana 3:2. Szczególnie pasjonujący był ostatni set, decydujący o zwycięstwie. Płomień prowadził już 8:4, a gospodarze

dotąd wiele cennych punktów i nie powiedzieli na pewno ostatniego słowa. Występująca w roli beniaminka drużyna Avii jest jak dotąd bez reszty dla wszystkich swoich przeciwników i sprawdza się najlepiej

Zbił przed chwilą bombardier Płomienia Włodzisław Sadalski, lecz siatkarze Avii odparowali na jego atak skutecznym blokiem...

Fot.: T. Sugier



rze nie tylko, że potrafili wyrównać, lecz uzyskali nawet przewagę 11:10. Siatkarze Płomienia wyciągnęli jednak na 14:11. W odpowiedzi na atak drużyny sosnowieckiej swidniczanie zagrali wręcz fantastycznie w

z najwyższymi notowanymi zespołami. Najsilniejszą bronią naszego zespołu wydaje się być skuteczny blok jak demonstrują często przy slocie szczególnie T. WOJCIWICZ, LASKO i SIENICKI. Siła ognia zespołu spe-

W 1975 roku - po nowe sukcesy!

Wprawdzie nieco później aniżeli zawsze, niemniej jednak z kronikarskiego obowiązku odnotowujemy w skrócie bilans sportowy FKS Avia minionego roku. Był to na pewno dobry rok w rozwoju kultury fizycznej i sportu wyczynowego w naszym środowisku.

◆ Rajdowcy nasi zdobyli jak wiodąco kolejny, 15 tytuł Drużynowego Mistrza Polski.

◆ Do ekstraklasy awansowali siatkarze, a as atutowy drużyny TOMASZ WOJCIWICZ należał do najlepszych zawodników na MS w Meksyku.

◆ Wysokie lokaty zajęli na krajowej imprezie pływackiej Z. STYPINSKI i B. ADAMKOWSKI.

◆ Na dobrym miejscu w tabeli rozgrywek o mistrzostwo II ligi ku wielkiemu zadowoleniu swoich sympatyków uplasowali się piłkarze.

◆ Uratowali się od spadku z I ligi bokserzy.

◆ Duże sukcesy w szachowych turniejach krajowych i międzynarodowych odnosili mistrzyni A. JURCZYŃSKA i J. KASPRZYK.

W ubiegłym roku jak widać nie zabrakło sukcesów sportowych tak zespołowych jak i indywidualnych. Nie też dziwnego, że w tej sytuacji NOC SYLWESTROWA upłynęła naszym sportowcom w niezwykle miłym i serdecznym nastroju. Bawili się oni wspólnie z rodzinami, kolegami i przyjaciółmi na wielkiej zabawie sylwestrowej zorganizowanej przez sekcję piłki nożnej, po raz pierwszy w swidnickiej hali sportowej.

I tyle o starym, spokojnym roku, który przyniósł na pewno wiele dobrego, lecz który nie załatwił jednak wszystkiego.

A więc w nowym już 1975 roku postaramy się uregulować przede wszystkim stare sprawy, a następnie sięgnijmy po nowe sukcesy. Jedną, bardzo ważną sprawą już załatwiono. Mamy tu na myśli zakończoną w początkach lutego br. przebudowę hali sportowej. Powiększenie widowni o dalszych kilkadziesiąt miejsc stało się faktem dokonany. Żądni zwycięstw swoich pupilów kibice (szczególnie w meczach siatkówki — przyp. autora) przestali wreszcie brać hałas szturmem, odetchnęli porządku, zapanował od dawna oczekiwany ład i porządek. Nie wypadła nam innego jak podziękować za dobrą robotę służbie inwestycyjnej i pracownikom budowlanym, którzy od jesieni finiszowali ostro, aby w początkach nowego już 1975 roku oddać drugie skrzydło hali do użytku publiczności, składającej się z znakomitej większości z naszej załogi. Obecnie należy żywić nadzieję, niejedną miłą niespodziankę. Jak

Ci, o których pamiętamy

ZYGMUNT DRAG

Karierę piłkarską rozpoczął jako trampkarz w drużynie lubelskiego Startu w 1954 roku. Kilka lat później przeniósł się z tego zespołu do drużyny juniorów swidnickiej Avii. Jego to właśnie, jako wyróżniającego się wśród innych młodych zawodników awansował szybko do pierwszego zespołu trener MARIAN FORYSZEWSKI. W latach 1959-1961 w okresie pełnienia zasadniczej służby wojskowej grał Zygmun Drag w piłkę nożną w drużynie Unii Lublin. A występował w tym czasie w drużynie wojskowych obok takich znanych piłkarzy jak PIETRASIŃSKI i SZYM-CZYK. W roku 1962 powrócił do Avii i występował w naszym zespole do roku 1969.

Karierę przerwał Zygmun Drag nieoczekiwanie na skutek kontuzji odniesionej w meczu z Motorem. Mimo wy-



silków lekarzy nie udało mu się już więcej zagrać w drużynie swidnickiej.

S.J.

głos
SWIDNIKA

Redaguje zespół w składzie:
STANISŁAW STRELNIAK
redaktor naczelny
przewodniczący kolegium
WŁODZIMIERZ LORENC
zastępca przewodniczącego
MALGORZATA TARNOWSKA
sekretarz redakcji
MIECZYSLAW KRUK
redaktor techniczny
ZDZISŁAW KARPINSKI
redaktor rozgłosności zakładowej
Andrzej Bogusz, Jerzy Drumlowski, Henryk Kamiński, Zdzisław Mazur, Aleksander Mitrega, Halina Wojcik.
Adres redakcji: 12-045 — WSK Swidnik k. Lublina tel. 120-61 wewn. 249
Drukarnia zakładowa WSK-Swidnik zam. 143 z dn. 30.01.75 2.000 K-3