

Konsekwentnie i z uporem

Biblioteka w Świdniku

PRAWDA MINIONYCH DNI

Batalia narzędziowców o lepsze jutro

Wydarzenia społeczno-polityczne w WSK Świdnik w latach 1980 - 1982 (I)

Dyskusja, którą prezentujemy poniżej, jest w dużym stopniu kontynuacją i dopełnieniem rozmowy jaką przeprowadziliśmy w wydziale 03 na początku czerwca. Wnioski jakie padały wówczas w gronieilkunastu robotników, opublikowane w materiale zatytułowanym „Wszyscy muszą wiedzieć”, nie pozostały bez echa. Zarzucając rozmówcom, po trosze i nam, nieuczciwości polegającą na przedstawieniu stanowiska tylko jednej strony, zarzostwo gospodarki narzędziowej podjęło rękawicę i dołączyło do grona dyskutantów. W materiał o tyle stanowi kontynuację i dopełnienie poprzedniego, że właściwie dotyczy tego samego tematu, z tą różnicą, iż tym razem wnioski są bardziej precyzyjne i coś za-

łatwiają. W dyskusji udział biorą: Jerzy Bojko — szef gospodarki narzędziowej, Włodzimierz Gruszczyk — z-ca kierownika wydz. 03, mistrzowie Tadeusz Kukla, Krzysztof Bartosik, Czesław Tyburczyk, oraz robotnicy — Jan Lalik, Antoni Żur, K. Kołtunik, M. Jasiota, P. Lewandowski.

P. Lewandowski — wszystkie nasze bolączki zostały napisane. Nie ukrywaliśmy tego co mieliśmy do powiedzenia. Dzisiaj również podpisujemy się pod tym.

J. Bojko — Ja proszę o skonkretyzowanie pewnych spraw nie rozmawiamy na okrągło, że jest źle. Konkretnie, bez obaw. Mnie naprawdę zależy na tym, żeby było jak najsprawiedliwiej, jak najprawniej. Odpowiedzmy sobie wszyscy: jeśli jest źle, to w którym miejscu. Jeżeli wówczas powiedzieliście, że w naszym wydziale 03 płaci się za nazwisko, nie za robotę, to ja chcę wie-

dzieć kto tak płaci. Po to, aby niedoskonałości i usterek usunąć.

M. Jasiota — Jako przewodniczący wydziałowego koła ZSMP słyszę wiele krytycznych uwag, zwłaszcza od młodych z motocykla, na temat złego zaopatrzenia stanowisk w robotę(...). Jeżeli to szefa interesuje, u mnie do wglądu są przewodniki. Za tą samą robotę, moją i kolegi Niedziałka, czas skalkulowane są inaczej. Przypadek placenia za nazwisko... Mam do wglądu przykład przewodnika, w którym jest zaplacone za nie wykonaną robotę.

J. Bojko — Zgadzam się z tym, że mogą się zdarzyć różnice w kalkulacji za tę samą robotę (dokończenie na str. 2)

MIECZYSLAW CIEBIEN

Wycinki zapisu dni i miesięcy, których nie można wykreślić z historii przedsiębiorstwa, miasta, kraju.

Pisząc wspomnienia dni i miesięcy z lat 1980-82 zastanawiam się czy wystarczy mi jedynie ciągły prąd świeżego powietrza, czy odtwarzam się i identyfikuję w pełni w tym co przeżyłem, co doświadczyłem, co ciągle wraca gościłem ludzkich wspomnień, trosk, rozczarowań, doznań tak dziś czasowo odległych, a tak

świeżych i wstrząsających momentów. Dzisiaj, kiedy porządkuję najodleglejsze zakamarki własnych myśli i wspomnień, doświadczeń, dostrzegam jakby wykrzywiony obraz w zwierciadle ludzi pełnych spontaniczności, zaskoczenia, zdumienia, rozczarowania jak też nieokreślonego lęku jaki nie wszystkim jest znany — może nie o siebie, ale o własną matkę, wszystkie dzieci o ten nasz polski przetrzejszy dom, o okres czasowy, który nie kończy się (dokończenie na str. 3)

Na marginesie zarządzenia

Czas trudnych decyzji

W naszym przedsiębiorstwie, w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, począwszy od ubiegłego roku ukazało się kilka dokumentów budujących ekonomię podstawy lepszych warunków placowo-motywacyjnych.

Dokumenty te, opracowane i wydane przez dyrekcję w formie zarządzeń, dotyczą w szczególności zmian systemu wynagrodzeń, w tym także regulaminu premii i nagród. Ostatni z nich, funkcjonujący od maja tego roku, jest dal-

szym przykładem ekonomicznego oddziaływania na jakość i wydajność pracy. Zawarte w nim wskazówki wychodzą naprzeciw potrzebom dalszego doskonalenia systemu motywacyjnego i racjonalizacji zatrudnienia.

Stwierdza się powszechnie, a uwaga ta dotyczy nie tylko zakładu, jest prawdziwa w skali całego kraju, że są nadwyżki pracowników administracyjnych. W naszym konkretnym przypadku (dokończenie na str. 2)



TYGODNIK ZAŁOGI WSK „PZL-ŚWIDNIK”

Nr 27 (653)

7 lipca 1983 r.

Cena 2 zł

GŁOSY O SAMORZĄDZIE

Wybór Samorządu Pracowniczego w WSK jest kwestią paru tygodni. Aktualnie trwa dyskusja między innymi na temat jego miejsca w zakładzie.

trwają już dosyć długo, to jednak wiedza o nim wśród załogi jest raczej skąpa. Dlaczego tak jest? Wydaje mi się, że zasadniczym powodem jest to, iż w świadomości wielu ludzi tkwi nadal model samorządu funkcjonującego w przeszłości, którego (dokończenie na str. 2)

O tych właśnie sprawach mówią dziś pracownicy wytwórni.

— Stanisław Olejnik W-030 — Samorząd pracowniczy na pewno jest potrzebny, ale pod warunkiem, że będzie to liczący się partner administracji. A do zrobienia jest wiele. W moim przekonaniu, organizacja ta powinna podjąć działania prowadzące do integracji ludzi pracy, wytworzenia wśród pracowników poczucia większej odpowiedzialności i zaangażowania. Dotyczy to wszystkich bez wyjątku, łącznie z dozorem. Ponadto wśród ludzi należy wyrobić przekonania, że są w zakładzie potrzebni. Człowiek pracujący z takim przeświadczeniem wytwarza lepiej i więcej. Chciałbym także, aby w statucie Samorządu znalazł się punkt zobowiązujący tę organizację do zajęcia się sprawami bezpośrednio produkcyjnymi na warsztacie. Mam tu na myśli organizację pracy, która jest u nas nie najlepsza. Należy poprawić jakość pracy. Przyrządy, które otrzymujemy do regeneracji z reguły są nadmiernie wyeksploatowane i bardzo brudne. Pociąga to za sobą wiele dodatkowej pracy.

— Alicja Głaz EP — Pomimo, iż prace nad powołaniem do życia Samorządu Pracowniczego

Przeprowadzono kontrolę

Na przełomie maja i czerwca na wniosek dyrekcji przeprowadzono w przedsiębiorstwie społeczny przegląd warunków pracy i stanu bhp. W składzie poszczególnych komisji byli przedstawiciele BHP, służby zdrowia, Związku Zawodowego Pracowników

WSK, kierownictwa wydziałów i wydziałowej społecznej inspekcji pracy. W trakcie kontroli wykryto wiele nieprawidłowości, które zostały przekazane komisji zakładowej do dalszego załatwienia.



Festyn sportowo-rekreacyjny kluczowych zakładów Lubelszczyzny. Fotoreportaż zamieszczamy na stronie 6.

Po zakończeniu akcji

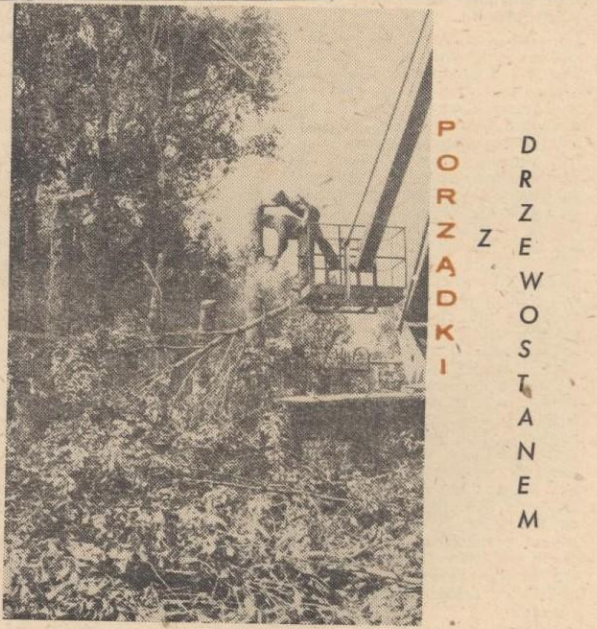
W 25 numerze „Głosu Świdnika” zamieściliśmy informacje z okazji Wytwórnii akcji honorowego krwiodawstwa. Ponieważ termin składania do druku materiałów redakcyjnych, wyznaczył zakończenie akcji, którą przewidziano do 20 czerwca, zamieszczony materiał nie był pełny.

Do wyróżniających się wydziałów należy wydział 310, 48 osób oddało 13,4 l krwi. Jak powiedział E. Wieczerek prezes Klubu, duża załuga w osiągnięciu takich rezultatów przypada w udziale Emilowi Kozłowskiemu, głównemu agitatorowi akcji w wydziale. Oprócz 310 wydziału wymienić jeszcze należy wydziały: 400, 030, 210 i 610.

Zarząd Klubu i Dyrekcja WSK zorganizują wspólnie dla wyróżniających się pracowników uczestniczących w akcji Honorowego krwiodawstwa wycieczkę krajoznawczą w Bieszczady, a tymczasem dziękują za godne potraktowanie apelu.

Pierwsze loty pasażerskie

26 czerwca, w ramach festynu sportowo-rekreacyjnego, odbyły się pierwsze w tym roku loty pasażerskie. Jak informuje szef wyszkolenia Aeroklubu — Leszek Wlazło, będą one kontynuowane w najbliższych miesiącach, w dniach wolnych od pracy. Miejmy nadzieję, że dopisze pogoda, jedyny czynnik warunkujący kontynuację powietrznych przejazdów nad Świdnikiem i Lublinem.



PERSONALIA

Nominację z dniem 1 lipca 1983 roku otrzymał: **Ob. JERZY LASKOWSKI** — Komendant Straży Przemysłowej.

Batalia narzędziowców o lepsze jutro

(dokończenie ze str. 1)

między wydziałami, bo w sumie, szczególnie na słusarni, kalkulacja jest szacunkowa. Ale na tym samym wydziale, w tym samym czasie, przy jednym technologi, różne czasy — tak nie powinno być. A już płacenie za robotę nie zrobiona — to po prostu przepiękstwo, tego kto puszcza karty i bierze pieniądze, majstra który podbija, może również technologia, nie wiem. Sprawdzimy, zobaczymy. W stosunku do winnych wyciągnęliśmy wnioski. — Brak roboty... Może to są ogólniki. Średnie wyrobienie na wydziale wynosi 170 proc. i rośnie. Czyli generalnie z robotą nie jest tak źle. W tej chwili na przykład na słusarni 06 mamy jej na rok. Jeżeli potwierdzi się braki na motocyklu wymogę na kierownikach, aby robotą była przerzucana. W. Gruszczak — Czy tylko majster i kierownik mają chodzić za awariami? Nie będzie ich jeśli pracownik w porę zasygnalizuje brak potrzebnej mu rzeczy. Wy macie na maszynie 2 — 3 awarie majstra ma ich 20 — 30. Chodzi o wzajemną pomoc i odpowiedzialność za wszystkie sprawy jakie dzieją się na wydziale. Na motocyklu u Kukli jest taka szpila: robić mi dawać ma. A czym się różni Kukla od innych mistrzów? K. Koltunik — Średnia wydziałowa płaca rośnie, ale prawda

jest taka, że nam się coraz gorzej dzieje. Coraz więcej osób ma złe wyrobienie i zwolnienie.

W. Gruszczak — Nie mogę zrozumieć jednego..., że ten kto nie ma roboty zgłasza się dopiero po fakcie.

J. Bojko — Wiem że są pojedyncze stanowiska np: otworówki z którymi jest różnie. Ale w stosunku do takich stanowisk na których robota raz jest, innym razem nie, wchodzi pewne zamierzenia w skali całego przedsiębiorstwa, myślę, że korzystne dla pracownika.

J. Lalik — Mam około 30 przyrzędów. Nie mogę ich skończyć, bo na każdym przewodniku czegoś mi brakuje. Chodzę, proszę, żeby pchnąć. Po co mam zostawać po południu? Gdzie jest planowanie?

J. Bojko — Zgadza się z kolegą co do planowania na wydziale. Gdybym musiał uszeregować w tej chwili... Uważam, że zdecydowanie najlepiej ta komórka działa na 06, o wiele gorzej na 02, i źle na 03. Jeśli pracownik pracuje w akordzie, musi mieć robotę zapewnioną. W końcu większość z nas przychodzi do pracy głodnie po to, żeby zarobić. Tak należałoby sprawę traktować i decydować tych, którzy odpowiadają za jej rytmikę.

M. Jasiota — Ostatni przypadek potwierdzający fakt, że nie płaci się za robotę... Chłopak zareklamował u techno-

loga czas. Technolog na to „on ma wyrobienie 240 proc., na jednej pozycji może stracić”.

J. Bojko — Powinno się płacić za robotę. Ale powiedzcie mi jedno: dlaczego reklamujecie tylko w jedną stronę, za zbyt mały czas? A. Zur — Na temat kalkulacji mistrz i technolog muszą mieć jedno zdanie, tak jak to było 20 lat temu.

J. Bojko — Czy mistrzowie potwierdzają trudności z dogadaniem się z technologami?

T. Kukla — Ja się raczej dogaduję.

K. Bartosik — Zdarzają się przypadki, że nie mogę się dogadać. Większość reklamacji staram się załatwić różnymi sposobami, śmiechem, żartem.

Cz. Tyburczyk — Są problemy z reklamacją czasu. Powinien być czas faktyczny na każdą operację. A. Zur — Nie może technolog robić bliźna z mistrza.

J. Bojko — Obiecać wam mogę, że jutro porozmawiam z technologami, ale tylko pod kątem: ile warta robota.

Nie przytoczyliśmy w tej dyskusji wszystkich spraw, ze wszystkimi szczegółami. Wybraliśmy te najistotniejsze. Cieszy nas konsekwencja i upór robotników. Liczymy na podobną postawę szóstka. Jeśli tak, będzie można mówić o pewnym zwycięstwie narzędziowców w batalii o lepsze jutro.

E-a,

GŁOSY O SAMORZĄDZIE

(dokończenie ze str. 1)

rola w zasadzie ograniczała się do formalnego akceptowania decyzji podejmowanych w przedsiębiorstwie. Stąd, być może wśród pracowników jest małe zainteresowanie Samorządem, który zresztą niewiele robi, aby te bariery przełamać. Akceptacje i zaufanie w zakładowej społeczności może uzyskać poprzez zaprezentowanie słusznego i społecznie akceptowanego programu działania. To z pewnością będzie najlepszą formą propagandową. W statucie samorządu jest punkt określający wpływ tej organizacji na kierunki rozwoju przedsiębiorstwa. Według mnie, dobrze by było, gdyby Samorząd miał wpływ na perspektywiczne plany zakładu i oceniał działanie administracji w odniesieniu do ustalonego programu. To właśnie administracja, a nie Samorząd powinna rozwiązywać bieżące problemy.

Inż. Jan Toruń TK — Samorząd Pracowniczy jest potrzebny w przedsiębiorstwie, ale jeśli swoją uwagę skupi głównie na sprawach gospodarczych i to nie tylko w skali całego zakładu lecz poszczególnych jego komórek organizacyjnych. Mimo, iż wyniki ekonomiczne w wytwórni są dobre, to jednak wkład poszczególnych działów i wydziałów w realizację zadań nie zawsze jest adekwatny, do ich możliwości. Samorząd winien doprowadzić do rozliczania wszystkich komórek z wykonywania nałożonych na nie obowiązków. Przy zastosowaniu takiego systemu, każdy będzie zainteresowany wynikami swojej pracy, co w konsekwencji doprowadzi do naturalnego wyeliminowania administratorów (ekonomów), a ich miejsce zajmą dobrzy fachowcy i organizatorzy, którzy z powodzeniem wywiązywać się będą ze swych obowiązków. Jeśli działanie Samorządu zorientowane będzie w tym kierunku, to jestem przekonany, że wprowadzona w życie reforma gospodarcza znacznie przyniesie przedsiębiorstwu i załozce jeszcze większe efekty.

— Adam Szeffler W-060 — Jestem za Samorządem, jednak pod

warunkiem, że będzie on liczącym się partnerem dyrekcji przy podejmowaniu ważnych dla przedsiębiorstwa decyzji. Funkcję opiekunów nad pracownikami sprawują uprawdzie związki zawodowe, niemniej jednak działalność Samorządu powinna być odczuwana przez załogę. Osiągnięć to można przez właściwe gospodarowanie zyskiem przedsiębiorstwa. Jeśli np. pieniądze wypracowane przez załogę zostaną mądrze podzielone na nowe inwestycje, zakup nowych maszyn czy technologii, sprawy maszyn itp. to będą miały spory wpływ na wzrost wydajności pracy i obniżenie pracochłonności, a co za tym idzie wzrost zarobków. Tym sposobem Samorząd Pracowniczy może wypracować dla siebie zaufanie i namacalne korzyści dla zakładu i załogi.

— Józef Czempiniński ZST — W moim przekonaniu Samorząd w głównej mierze powinien skupić się na produkcji. Sporym mankamentem dla przedsiębiorstwa jest nierytmiczność pracy. I tu właśnie jest największe pole do działania. Wydajność, która jest podstawowym czynnikiem decydującym o efektach ekonomicznych przedsiębiorstwa i zarobkach pracowników zależy od rytmiczności pracy, rytmiczności dostaw i organizacji. Rzecz jasna nie robi tego samorząd jednego zakładu, ale we współpracy z samorządami innych przedsiębiorstw jest to możliwe do załatwienia. A teraz bliżej własnego podwórka. Jak wiadomo WSK sprawuje opiekę nad Zespołem Szkół Technicznych w Świdniku. Co roku mury tej szkoły opuszczają rzesze absolwentów, z których tylko część podejmuje pracę w wytwórni, a i to sporo z nich po paru miesiącach odchodzi do innych zakładów. To trzeba zmienić. Fakt, że inne przedsiębiorstwa w naszym mieście czy regionie są konkurencyjne dla zakładu produkcji lotniczej, jest co najmniej niepokojące.

— Stanisław Lembrzyk ZST — Jestem długoletnim pracownikiem zakładu. Mam za sobą 33 lata pracy. Z własnego doświadczenia wiem, że Samorząd Pracowniczy

jest potrzebny. Ale żeby spełniał swoje zadanie, należy go wesprzeć. Podstawowym warunkiem decydującym o popularności Samorządu będą ludzie, którzy znajdują się w zarządzie. Muszą to być osoby przedsiębiorcze i operatywne, mające na uwadze wyłącznie dobro zakładu. Uzyskanie pełnej aprobaty wśród załogi nie będzie jednak rzeczą łatwą. Z własnych obserwacji wiem, że działalność społeczna może być uprawiana tylko w określonych granicach. W przeciwnym razie, tak przynajmniej bywało w dawniejszych latach, działacz społeczny napotykał na przeciwności. Mam nadzieję, że teraz będzie inaczej.

Not.: al

PARTIA W ZAKŁADZIE

KRYTYKA I SAMOKRYTYKA

Gdyby przeprowadzić test wśród naszych towarzyszy, z czym kojarzy im się demokracja wewnątrzpartyjna, odpowiedzi — jak sądzę — byłyby podobne. Demokracja? Wiadomo: żeby żadna decyzja nie obyla się bez wszechstronnej konsultacji, żeby istniała jawność życia organizacyjnego, żeby wybory miały charakter autentyczny. W sumie: żeby wszyscy decydowali w partii i w wszystkim. Idealnie i ze wszelkich miar godny realizacji.

Tak się jednak składa, że w rozważaniach o demokracji socjalistycznej — więc partyjnej także — pomija się zazwyczaj element niezwykle ważny: krytykę. W obie strony. Czyli: żeby nie unikać wytykanych błędów cudzych, ale też nie pomijać własnych. Jest to postulat dla komunisty podstawowy, aktualny zawsze, podnoszony już z naciskiem przez Lenina.

Posługiwanie się krytyką i samokrytyką nazwane zostało przez I sekretarza KC PZPR, tow. Wojciecha Jaruzelskiego, jednym z „najważniejszych elementów odnowy socjalistycznej”. Generalnie przypominał też tym samym XII Plenum Komitetu Centralnego, iż „uchwalony na IX Zjeździe statut partii zobowiązuje do konsekwentnego urzeczywistniania demokracji wewnątrzpartyjnej”. Łącznie należy odczytywać obie myśli następująco: nie może być autentycznej demokracji wewnątrzpartyjnej — więc autentycznej odnowy — bez krytyki i samokrytyki.

Rozejrzyjmy się po własnym podwórku. Nie wstydzimy się powiedzieć sobie szczerze, iż od

pewnego czasu krytyka w naszej organizacji jest jakby „nie modnie”. I to w pozornie naszych intencjach. Żeby nikt towarzyszy nie uraził. Żeby skrzywdzić. Żeby nie prowadzić do rozbitcia lub poróżnienia i nie na końcu chyba: żeby komuś nie narazić, nie podnieć, nie wychylić się niepotrzebnie.

Jasne: okłaski lub milczenie probata nikogo nie są w stanie urazić. Milczenie jest, i owa bardzo wygodne. Nikt nie kiedy go krytykują. Norma ludzka rzecz. Ale bywało i że skrytykowany próbował „msty” — i to dośrodek skuteczny.

Skoro mówimy już o demokracji, zwrócimy też uwagę na to, czego prowadziło za karą razem zmasowane klakierstwo potakiewczostwo. Gdyż zamiast krytyki i samokrytyki, narodziły się błędy. Rodziły się wolały lekceważenie „dołów”. Partia rywała się od klasy robotniczej.

Nikt nie ma patentu na omyłność. Także partia. Tę każdą jej pojedynczy członek. Nie popelnia błędów tylko kto nie robi. Zaś elementarnym obowiązkiem członka partyjnego jest wskazywanie na te błędy i wytykanie ich u innych i u siebie.

Odnowa przyniosła rzeczy nowe, zdrowsze podejście do kwestii krytyki. Ale ciągle tętni jeszcze za delikatną konsekwencją: zbyt pobliżym otaczającym nas zła. A to już nie tylko sprzeczne z IX Zjazdu, ale sprzeczne z istotą pojęcia „komunisty” z istotą pojęcia „socjalisty”.

Tomasz Perle (KAR)



W dziale rehabilitacji.

CZAS TRUDNYCH DECYZJI

(dokończenie ze str. 1)

obejmują one obok pracowników umysłowych, także pomocniczych. Przy poważnym w obecnej chwili niedoborze zatrudnienia w bezpośredniej produkcji, stwarza to niekorzystną dla rynku i międzyludzkich stosunków sytuację. Nieprawidłowe proporcje nie sprzyjają innym przedsięwzięciom podejmowanym w ramach reformy gospodarczej.

Wydane zasady ekonomicznego oddziaływania na poziom zatrudnienia pracowników umysłowych i pomocniczych mają na celu stworzenie finansowej zachęty aby ograniczyć do niezbędnego minimum liczbę pośrednich wytwórców. Stwarzają również okazję wyzbycia się niepotrzebnych prac, co pociąga za sobą automatycznie usprawnienie organizacji. W wyniku zastosowania udogodnionych usprawnień organizacyjnych lub likwidacji zbędnych czynności (po potwierdzeniu przez szefa pionu) każda komórka przedsiębiorstwa może i powinna zrezygnować z etatu, który praktycznie przestaje istnieć. Rezygnacja z etatu pracownika umysłowego lub pomocniczego u-

prawnia do uzyskania funduszu na przeszeffegowania pozostałych zatrudnionych w danej komórce w kwocie wynoszącej 60 proc. minimalnej płacy zasadniczej jaką przewiduje taryfikator kwalifikacyjny dla likwidowanego stanowiska. Dokument precyzuje poza tym prawo korzystania ze zwiększonego funduszu premiewego. Jest to możliwe w przypadku gdy komórka realizuje zadania mniejsze niż to wynika z planu zatrudnienia ilością osób. Z prawa tego można korzystać po okresie nie krótszym niż jeden miesiąc od chwili uzyskania niepełnego stanu. Prawo przestaje działać w momencie zatrudnienia pracownika. Wydaje się, że w jednym stopniu po partnersku potraktowany został interes zakładu i ludzi.

W przeszłości, bez oficjalnej formuły, były podejmowane próby takiego działania — mówi jeden z autorów dokumentu, kierownik działu zatrudnienia i analiz — Tadeusz Młynarczyk. Niestety było większych sukcesów. Obecnie powinno się coś ruszyć, aczkolwiek nie spodziewamy się rewe-

lacji. W początkowym okresie mórki organizacyjne przedsiębiorstwa na pewno będą korzystać z funduszu premiewego. Ignoracja z etatu nie należy do łatwych decyzji. Przedtem w zakresie solidnego rozważania. A trwa. Myślę, że na efekty w zakresie musimy poczekać najpóźniej kilka miesięcy.

Dokument o którym mówimy jest ostatnim z planów w systemie motywacyjnym. Przedsiębiorstwo dysponuje niedługo dla swoich pracowników. Ale trzeba sobie powiedzieć, że nikt nie dostanie indywidualnie w ramach przegowania lub premii. Na metę nikomu nie dopomóż inżynier, magistra, papierowca, czy dwudziestoletni zawodowca. Liczyć się będą co ilość i jakość pracy. Już w sytuacji gdy powstają nowe warunki, należy przyszywać zarobków, warte zastanowić, czy kiedyś nie będziemy w tyle, bez możliwości robienia straconych szans.

PRAWDA MINIONYCH DNI

(dokończenie ze str. 1)

czy się jednym hasłem, ale całą historią ludzką — dobrą lub złą — przemysłową lub nie! Wszyscy razem wzięci — jesteśmy, żyjemy wśród ludzi nam nieprzyjanych i przyjaźnych akceptujących albo odrzucających pewne fakty i stwierdzenia, mamy własny punkt patrzenia na zjawiska i otaczające nas istoty ludzkie, najbliższe, szczerze, wyrozumiałe i takie, które nie bardzo wiedzą co chcą, dokąd zmierzają, gdzie ma nastąpić ich okres drogi jaką obrali. Nie myśla o tym jaki jest sens życia, które zostało raz tylko dane człowiekowi bez względu na to w jakiej drabinie czy hierarchii został postawiony. To zenujące i przykre poddawać się wstecznym rozmyśleniom i wtórnym przemyśleniom, jednak muszę to zrobić za wszelką cenę, by pokazać różne fakty, odczucia i awersje jakie pulsowały w tym tak skomplikowanym organizmie społecznym i okresie czasowym.

Wydarzenia społeczno-polityczne w WSK Świdnik w latach 1980-1982 (I)

MIECZYSLAW CIEBIEN

Jako jeden z członków załogi, dużego przedsiębiorstwa WSK Świdnik na ziemi lubelskiej, przeżywałem wznosy i upadki, wychowywałem się w nielatih warunkach równoległe do powstania i umacniającej się Polską Ludową. Wiem co to głód, jak zanosić pracę, ludzi, ich odczucia i opinie. Wzrastałem też razem z przedsiębiorstwem, które powstało na polach podlubelskich a przy nim miasto liczące obecnie około trzydzieści tysięcy mieszkańców. Żyłem, byłem i jestem wśród tych ludzi. Nieraz wydaje mi się, że ich nie rozumiem, wówczas pragnę gdzieś uciec, innym zaś razem jestem, aż nad wyraz szczęśliwy z ludzkiej polawy, jej godności, wyrozumiałości — wówczas wydaje mi się, że życie nie jest ograniczone żadnymi brzegami. Pracując i ucząc się obserwowałem własne otoczenie, brałem aktywny udział w pracach społeczno-politycznych, poznawałem ludzi, ich charaktery, zdolności, środowisko, próbowałem w trudnych chwilach odnaleźć humanitaryzm ludzki, kadre techniczną i nadzwyczajną, spojrzeć na jej oddanie, zaangażowanie w stosunku do systemu, w którym żyją oraz przekonać się o możliwościach prakseologicznego działania i swego otoczenia. Patrzyłem od 1975 roku z wielką troską na co-

raz większą polaryzację postaw ludzi w tym odpowiedzialnych za gospodarkę przedsiębiorstwa, kraju jak też za sprawy społeczno-polityczne. Widoczne było powolne, ale systematyczne rozmiękanie moralne i deprecjacja ideowa partii oraz lansowana teoria o braku wroga klasowego. Z taką perspektywą wkroczyliśmy w rok 1980 oraz trwającą dyskusję przed VIII Zjazdem PZPR — zresztą bardzo krytyczną w ogniwach organizacji zakładowej, a niejednokrotnie obojętną, bezwyrazową, osłabiającą napięcie woli wspierającej działania władz. Już w maju tego roku atmosfera pracy w przedsiębiorstwie, w mieście Świdniku jest napięta, ludzie są jacyś nerwowi, krążą różne plotki polityczne, nikt nie jest w stanie ich zdemontować. Mówi się oficjalnie o złej gospodarce narodowej o przywódcach partii i rządu, że są skorumpowani, że bogacą się kosztem społecznym, rodzi się nieufność — przedsiębiorstwo i młasto, oskarża władzę o rutynę,

jętnie je wykorzystywać, podgrzewając serca i umysły naszych kolegów i rodaków. W oparciu o nie burzyl dotychczasowy porządek lokalny i państwowy — można się było zorientować, że gracze są dobrze przygotowani, a wielu z nich wykorzystano swoje doświadczenia działając uprzednio czynnie w statutowych organizacjach naszego systemu, a nawet korzystając z doświadczenia Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Sytuacja w tych wszystkich aspektach była w przedsiębiorstwie bardzo zróżnicowana. Początek czerwca 1980 roku rodzi coraz bardziej napiętą atmosferę współżycia w grupach ludzi w zakładzie. Trwała gorąca dyskusja w organizacjach partyjnych, związkach zawodowych, po której następowała apatia, zniechęcenie, zanikała w ludziach wiara w skuteczność działania partii, jej szczerze intencje, że chce ona godnie reprezentować interesy klasy robotniczej — było coś w tym dziwnego, niejasnego a często absurdalnego. Bę-

zaśpienie, samochwalstwo, rozluźnienie więzi z klasą robotniczą — mówi się o zaniku dialogu pomiędzy partią a społeczeństwem, rośnie niezadowolone z systemu zarządzania krajem.

Spojrzenie na ten okres wykazuje niezwykle złożoną sytuację rozlokowaną w kilku płaszczyznach z jednej strony w 1980 roku rodzi się w przedsiębiorstwie spontaniczny i niespotykany protest strajkowy kraju, z drugiej zaś widać w kraju olbrzymie podniecenie, bezprecedensowe niezadowolone ludzi z zarządzania systemem społeczno-ekonomicznym w państwie. Problematyka ta wykazuje w każdym miejscu i czasie, że ówczesne kierownictwo administracyjno-polityczne straciło orientację, a jednocześnie nie dokonało dogłębnej analizy zachodzących procesów co w dalszym następstwie doprowadziło do niezrozumienia zaistniałych po raz pierwszy tego typu społecznych protestów i na tak szeroką skalę wynikiem tego była częściowa dezorientacja i zanik konkretnych działań politycznych na terenie wielu instancji przedsiębiorstwa i kraju. Dzięki temu możliwe stało się przechwytywanie niezadowolone ludzi pracy przez różnej maści manipulatorów, którzy zaczęli zbijać kapitał na sensacyjnych wieściach lokalnych i krajowych — umie-

jąc na wielu zebraniach, wykładach politycznych, byłem świadkiem wypowiedzi członków partii mówiących z gorąco, że zakończył się VIII Zjazd PZPR, a jego uchwały są faktem zapisu, a nie konkretnym programem. Tak w naszym środowisku rozdzieliło się ciężkie oskarżenie społeczne wskazujące na oderwanie naddobudowy od bazy. Powoli rozwijała się podjazdowa, nieznosna i zębna fermentacja w ponad dziesięcioletniej załodze naszego przedsiębiorstwa, a w niej tkwiła jak wyropa na wzburzonem oceanie ponad dwutysięczna zakładowa organizacja partyjna, która była targana wewnętrznymi wątpliwościami, rozterkami i jako żywy, pulsujący organizm tworzyła dysharmonię wszystkich rozczarowań indywidualnych i zbiorowych — chłonąca to wszystko, co ją otaczało poddawana jak sól ziemi wszelkim naporom zewnętrznym i wewnętrznym, niedostrzegająca jeszcze niebezpieczeństwa jakie jej miał zgotować los. W takim właśnie klimacie, 8 lipca 1980 roku wypelz początkowo nieśmiało, a później jak wulkan — gniewny robotniczy strajk na Lubelszczyźnie, kraju, w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku koło Lublina.

ciąg dalszy w następnym numerze

Pożegnanie

Kierownictwo i kolektywy wydziału 020, pożegnali w sobotę 25 czerwca br. trzech odchodzących na emeryturę pracowników. Odeszli z zakładu: doskonały mistrz, wychowawca młodzieży ZYGMUNT SKWAREK, mechanik CZESŁAW PARUSZKIEWICZ i tokarz jakich mało, ZYGMUNT AKSAMIRSKI. Wszystkich trzech wcześniej zegnali współpracownicy, najbliżsi koledzy. Kierownictwo wydziału złożyło oficjalne podziękowanie za pracę. Było w

nim jednak więcej osobistych elementów niż oficjalnego pożegnania, bo nie łatwo żegna się kolegów z którymi spędziło się wiele lat pracy. To też życzenia wielu dobrych lat, było w tym gronie serdeczne, a kręcąca się w oku iza autentyczna.

Kończąc swą zawodową karierę starzy, dobrzy narzędziowcy, w tym roku tylko z wydziału 020 odeszło na emeryturę już 6 pracowników.



Zygmunt Skwarek (z prawej) otrzymuje od kierownika K. Maszalerki książkę i kwiaty.

Na zdjęciu od lewej — Czesław Paruszkiewicz i Zygmun Aksamirski wspominają wspólnie spędzone w wydziale lata...

fol. W. Wawrzyszko



Opowieść na letnie popołudnie

Dentyści składamy wizytę zwykłe dopiero wtedy, gdy rozdrabnianie pokarmu zamiast przyjemności sprawia nam dotkliwy ból. Nieco inaczej było z panem C. zamieszkałym przy ulicy Racławickiej, który jeszcze do niedawna w barze „Zagłoba” otwierał zębami baterie flaszek piwa. W ubiegłym roku, kiedy kapsle aluminiowe wskutek deficytu tego metalu zastąpiono stalowymi, wyłamał ostatniego siekacza. Następnie zdął do dzieł wystające tu i ówdzie „pniaki” i zaczął chodzić do „Stonecznej” na piwo z beczki, bo twierdził, że nie honor pić mu ten trunk z butelek otwieranych w inny sposób niż to sobie upodobał. We wrześniu zakochał się od pierwszego wejrzenia w dziewczynę, która do Rawiarni pani Leokadii przysłała na łody „Carpigniani”. Pragnąc wyrazić jakoś swój afekt złotnie uśmiechnął się do niej od ucha do ucha z mięską robiąc niesamowite wrażenie. Panienska sponiła się tak mocno, że żar bijący z jej lic rozpuścił w jednej chwili zamrożone mleko z cukrem. Pan C. kontynuując umizgi mruknął kilkakrotnie lewym okiem, lecz ona obojętnie wzruszyła ramionami i złościwie wyszczerzyła zęby, a przyznać trzeba, iż piękne miała bestia. Gdy opuszczała lokal zapytał się grzecznie, czy mógłby ją kawalek odprowadzić.

Odpowiedziała mu opryskliwie, ale nie bez racji, by lepiej udał się do stomatologa, wzbudzając tą całą ripostą salwy śmiechu wśród strząsanych bywałców „Stonecznej”. Tylko panu C. nie było wesoło i za moment opuścił towarzystwo. Potem okazało się, że na ciele dwa miesiące. W tym czasie zafundował sobie protezę dolnej i górnej szczęki. Wyjątkowo starannie wykonane sztuczne zęby niewiele różniły się od naturalnych i facet znacznie zyskał na urodzie. Teraz regularnie co miesiąc w przychodni lekarskiej kontroluje „stan uzębienia”, aby w porę uzupełnić wszelkie ubytki i na próżno dentyści usiłują wyperswadować mu bezsensowność tej gorliwości. Kupił sobie także otwieracz do kapsli i „dziadka” do orzechów. Uczucie jego do uroczej nieznanej, która pół roku temu zwróciła mu uwagę, nie wygasło. Codziennie więc w „Stonecznej” zakłada się na nią „kociol” i pełnym nadziei wzrokiem bacznie przygląda się każdej zagładającej tam przedstawicielce płci pięknej. Chciałby jej podziękować za radę i ewentualnie umówić się. Jako kawaler w sile wieku ma poważne zamiary matrymonialne. Kolektywy pocieszają go, że im bliżej lata tym jest większa szansa na doświadczenie do upragnionego spotkania... JASKO

Spotkanie z emerytami

Sympatyczna uroczystość odbyła się w środę 29 czerwca w siedzibie Związku Zawodowego Emerytów i Rencistów w Świd-

niku. Tego dnia, członkowie Zarządu Zakładowego Koła Stowarzyszenia Księgowych zorganizowali spotkanie z emerytowanymi

mi księgowymi, byłymi pracownikami wytwórni. W miłej atmosferze, przy ciastkach i herbacie emeryci podzielnili się z pracującymi kolegami swymi troskami i radościami. Miłym akcentem spotkania było wręczenie 6 osobowej grupie emerytów zapomóg pieniężnych w wysokości 2 do 3 tys. zł. Prezes zakładowego koła Stowarzyszenia Księgowych utrzymuje, że tego typu kontakty będą kontynuowane. Obecny na spotkaniu główny księgowy mgr Stanisław Jankowski poinformował zebranych, że postulowany przez członków Stowarzyszenia wniosek o przekwalifikowanie księgowych z grupy pracowników administracyjno-księgowych do grupy ekonomiczno-technicznych wkrótce doczeka się realizacji.



Świdnik w zieleń.

KOMUNIKAT DYREKCJI WSK „PZL-ŚWIDNIK”

Przypomina się wszystkim pracownikom naszego Przedsiębiorstwa, że od 13 maja br. weszła w życie uchwalona przez Sejm — na posiedzeniu w dniu 26 października 1982 roku — Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (opublikowana w Dz. U. Nr 35 z 1982 roku i szeroko omawiana w publicznych środkach przekazu).

Ustawa zabrania między innymi sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników, a także przynoszenia napojów alkoholowych do zakładów. Zakaz dotyczy również piwa, gdyż ustawa definiuje określenie napoje alkoholowe jako produkty o zawartości powy-

żej 1,5 proc. alkoholu.

Obowiązek przestrzegania tych postanowień ciąży na wszystkich pracownikach i osobach przebywających na terenie naszego Przedsiębiorstwa.

Pracownik, który spożywa, lub usiłuje spożywać, napoje alkoholowe na terenie zakładu pracy — podlega karze ograniczenia wolności do 3 miesięcy lub karze grzywny do 20 tysięcy złotych — niezależnie od konsekwencji dyscyplinarnych.

Kierownik zakładu pracy ma obowiązek nie dopuścić do pracy pracownika z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stał się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (obowiązek ten ciąży też na wszystkich osobach sprawujących

funkcje kierownicze i nadzoru). Na żądanie pracownika należy przeprowadzić badania stanu jego trzeźwości — warunki i sposób dokonywania tych badań określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 roku (Dz. U. Nr 35, poz. 117).

Kto wbrew szczególnemu obowiązkowi nadzoru dopuszcza do podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziął wiadomość o podawaniu lub spożyciu na terenie zakładu pracy takich napojów nie podejmując przewidzianego prawem postępowania, podlega karze pozbawienia wolności do lat dwóch, ograniczenia wolności albo karze grzywny do 20 tys. złotych — niezależnie od konsekwencji dyscyplinarnych.

Celem zapewnienia przestrzegania na terenie naszego Przedsiębiorstwa, obowiązków wynikających z ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230) oraz przepisów wykonawczych do ustawy, przypomina się o niektórych jej postanowieniach.

- Zabrania się sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników (Art. 14, ust. 1, pkt. 2 ustawy).
- Kto spożywa napoje alkoholowe wbrew zakazom — wskazanemu powyżej — podlega karze ograniczenia wolności do 3 miesięcy albo grzywny w wysokości do 20 tysięcy złotych. Usiłowanie tego wykroczenia jest również karalne (Art. 43, ust. 3 i 4).
- Kierownik zakładu lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości (Art. 17, ust. 1 ustawy).
- Pracownik kierownika zakładu pracy, służą również organowi nadzornemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu

do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy. (Art. 17, ust. 2).

- Kto wbrew szczególnemu obowiązkowi dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziął wiadomość o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów nie podejmując przewidzianego postępowania, podlega karze pozbawienia wolności do lat 2, ograniczenia wolności albo grzywny w wysokości do 20 tysięcy złotych (art. 44 ustawy).
- Zabrania się wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy. Osoby posiadające przy sobie napoje alkoholowe mają obowiązek przekazania ich do depozytu pod rygorem niewpłynięcia lub usunięcia z terenu zakładu pracy (Art. 16, ust. 1 i 2 ustawy). Szczegółowe postanowienia odnośnie uregulowania spraw związanych z zakazem wnoszenia napojów alkoholowych na teren przedsiębiorstwa oraz organizację depozytu określa rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 roku w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na teren objęte zakazem ich wnoszenia (Dz. U. Nr 25, poz. 105).
- Na żądanie pracownika — co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu al-

bo spożywał alkohol w czasie pracy — kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona jest obowiązana zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika (Art. 17, ust. 3).

Szczegółne zasady dokonywania badań koniecznych dla ustalenia zawartości alkoholu w organizmie w stosunku do pracowników nie dopuszczonych do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia że stał się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 roku w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie. (Dz. U. Nr 25, poz. 117).

8. Zgodnie z art. 46 ustawy:

- napojem alkoholowym jest produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy w stężeniu przekraczającym 1,5 proc.,
 - stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy stężenie alkoholu we krwi wynosi powyżej 0,2 do 0,5 promila,
 - stan nietrzeźwości zachodzi, gdy stężenie alkoholu we krwi przekracza 0,5 promila.
9. Jednocześnie przypomina się, że przez używanie dotychczas określenie „stan wskazujący na użycie alkoholu” — rozumie się stan po użyciu alkoholu.

Zachwianie równowagi rynkowej, spadek produkcji nie są dobrymi sprzymierzeńcami jakości. Gdy rzecz zaczyna rozbić się o ilość a szczególnie o jej wzrost, jakość schodzi na plan dalszy. Wprawdzie mówi się o jej podstawowym i głównym znaczeniu w procesie produkcji, lecz zazwyczaj tylko na mówieniu się kończy. Dopiero pewna stabilizacja gospodarcza przypomina o ważnej dla produkcji, a tym samym naszego, życia jakości pracy, którą rozpatrywać można w wielu aspektach. Najważniejsze dla jakości uwarunkowania społeczne, organizacyjne czy ekonomiczne są zależne, ich wzajemne oddziaływanie jest duże, że sugerowanie ważności czy przewagi jednego nad drugim jest bezcelowe.

Mówiąc o jakości zazwyczaj wskazujemy te zjawiska, które w znacznym stopniu wpływają na jej obniżenie. Jest ich sporo: zły materiał, park maszynowy, narzędzia to stałe pozyce, które znamy i nikt nie neguje ich znaczenia.

Lecz przecież one również, powstały w wyniku złej jakościowo pracy. Każdy kryzys mnoży przyczyny, lecz tłumaczenie nim wielu zjawisk jest podstawowym błędem. Czas zdać sobie sprawę z faktu, że likwidacja kryzysu jest możliwa przy spełnieniu pełnych warunków. W tym poprawa jakości stanowi celową pozycję.

Istotne znaczenie w obniżaniu jakości wyrobów odgrywa bez-

karność, a nawet opłacalność ze złej pracy. Sytuacja, w której z dwóch robotników o tych samych kwalifikacjach, pracujących na takich samych maszynach i wykonujących te same czynności więcej będzie zarabiał ten, który wykona tylko większą ilość sztuk, niezależnie od tego czy zostaną one wmontowane do gotowego wyrobu czy też wywiezione na złom, jest niestety smutnym jeszcze jednym paradoksem. Mówienie w tej sytuacji o świadomości, odpowiedzialności, uruchamianie nawet najmniejszych bodźców pozamaterialnego oddziaływania nie może przynieść żadnych efektów.

JAKOŚCI NIE DA SIĘ WYKONTROLOWAĆ!

Muszą być w pierwszej kolejności wprowadzone takie działania i takie bodźce ekonomiczne, które będą pozwalały nagradzać dobrą, a nie złą pracę.

Pracownik zawierając umowę i podejmując pracę zobowiązuje się do wykonywania dobrej jakościowo pracy i tylko za taką powinien oczekiwać zapłaty. Ponieważ jednak treścią stosunku pracy jest obowiązek jej świadczenia, a nie dostarczenia gotowego wyrobu, straty jakie mogą powstać w procesie pracy zostały włączowane w ryzyko osobowe zakładu pracy i zawsze ono eliminowanie tych strat, które

zbyt często powstają w wyniku zwykłego lekceważenia pracy.

Odpowiedź — jak zle to sobie zbrakujcie! — nie może być normalnym tolerowanym zjawiskiem. Nie znaczy to, że pracownika należy w nieskończoność karać. Takie stosowane w przeszłości, praktyki okazały się również zły rozwiązaniem. Doprowadziły do tego, że pracownik obawiając się kary, ukrywał braki, a nie o to przecież chodzi. Zgłoszenie braku eliminuje go z dalszej produkcji, a tym samym pomniejsza istniejące już straty.

W ostatnich 5 miesiącach obserwuje się znaczny wzrost ilości

braków, strat z tego tytułu przekroczyły 15 mln zł i co najważniejsze są wyższe niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Gdy mówimy o stratach należy pamiętać, że ich wartość zostanie wliczona do podstawy opodatkowania, a tym samym zmniejszy się fundusz nagród z zysku. Za złą pracę małej grupy ludzi, odpowiemy wspólnie.

Istnieje pilna konieczność podjęcia takich ekonomicznych przedsięwzięć które muszą przynieść znaczną poprawę, ukrocić bezkarność, po prostu przywrócić szacunek dla pracy.

W przygotowanych aktach normatywnych przyjmuje się, że

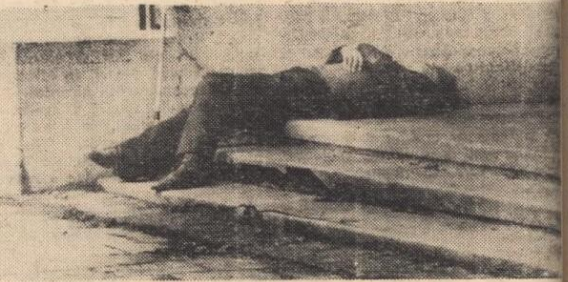
POŁOŻYĆ KRES!

W 1981 roku statystycy odnotowali spadek spożycia alkoholu w kraju z 8,4 do 6,3 litra, zaobserwowano jednocześnie pozytywne tego skutki jak chociażby pewne zmniejszenie problemów społecznych i zdrowotnych związanych z nadużywaniem alkoholu. W następnym roku spożycie alkoholu utrzymało się na tym samym poziomie, ale wskaźniki dotyczące jego następstw poszły w górę.

Niestety, nawet dzieci są świadome faktu, że istnieją w kraju całkiem poważne źródła alkoholu pozostające poza kontrolą państwowego monopolu, a więc rów-

godności, szacunku do pracy przemianami bardziej złożonym i nie tak oczywistymi, chociaż szkody jakie wyrządzają są znacznie poważniejsze. Władze dostarczają wagę i pilność rozwiązania tego publicznego problemu. Z najwyższych trybun genera Wojciech Jaruzelski wielokrotnie w ostatnim czasie wyraził wolę i stanowczość władz w walce z plagami trapiącymi społeczeństwo, w tym z alkoholizmem.

Ustawa sejmowa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, która obowiązuje od 13 maja br. stanowi pierwszy krok tej batalii. Kra-



niej poza statystyką. Jakby na te fakty nie patrzeć, doliczając bimber do oferty stoisk monopolowych lub nie, owa wielkość spożycia jest przerażająca. W imię najwyższych, bo narodowych i państwowych racji pora jest najwyższą by szerzącej się plądze alkoholizmu położyć kres.

6 czy 7 litrów alkoholu etylowego na głowę, liczonego jako czysty składnik, statystyka przedstawia dla całej populacji, a więc dla niemowląt, dzieci, abstynentów itp. grup ludności, które alkoholu nie spożywają.

Gdy się założy, że alkohol spożywa częściej lud rzadziej jedna czwarta społeczeństwa prosty rachunek wykaże, że każdy z obywateli tej grupy rocznie wypija około 60 butelek wódki (tej rejestrowanej). Jeśli dokonamy dalszych przebiegów, eliminując tych co to piją mało i od „wielkiego dzownu”, wyjdzie, że spożycie liderów alkoholowego nałogu należy mierzyć... wiadrami.

Coraz wyraźniej widoczne są tego skutki: rozbite rodziny, kaleki dzieci, przestępczość, wzrastająca ilość chorób — to te najbardziej dramatyczne.

Inne, jak chociażby zatrącenie elementarnych zasad moralnych,

jakościowo innej do dotychczasowych podejmowanych. Nigdy jeszcze żadna z ustaw przeciwalkoholowych nie przewidywała tak wielu aktów wykonawczych i m. in. wkraczała w tak wiele dziedzin.

Eliminowanie alkoholu z życia społeczeństwa ma się również odbywać na terenie zakładów pracy. Oczywiście żaden z regulaminów pracy nie zezwala na spożywanie alkoholu w pracy a także jej wykonywanie w stanie pojenia. Jednak odpowiedzialność za przestrzeganie tych wymogów była dotychczas określona dość zawiłe i jej egzekwowanie następczo wielu kłopotów.

Zapisy nowej ustawy są w tym względzie dosyć przejrzyste i zawierają istotną nowość. Ona kara za łamanie wymogów pracy w trzeźwości dosięgnie pijącego ale również osobę tolerującą ten fakt lub umożliwiająca spożycie alkoholu w pracy.

Na ten fakt powinni zwrócić uwagę zwłaszcza kierownicy jednostek organizacyjnych, brygadyści, mistrzowie oraz „szefowie nieformalnych grup towarzyskich.

Hasło — chłiem! — nie będzie dalej tolerowane, bez względu na okoliczności. ak.

wartość strat z tytułu niedobłej pracy i wadliwej produkcji posiadacze będą istotny wpływ na wysokość wydziałowego funduszu premiowego i na wysokość nagród z zysku. Od dozoru technicznego wymagać się będzie głębszej niż dotychczas analizy powstałych braków, omówienia ich przyczyn z pracownikami.

W tym miejscu przechodzimy do następnego, ważnego zagadnienia — kształtowania świadomości. Same instrumenty ekonomiczne nie załatwiają wszystkiego, pracownik uczestniczący w wytwarzaniu wyrobu lotniczego musi wiedzieć, że na przykład śruba, którą wykonuje jest nie-

gólnie teraz gdy rzesza starszych dobrych fachowców zastąpiła została przez ludzi młodych, prępadą w pierwszym rzędzie m. in. Potrzebne są nowe rozwiązania w sferze organizacji pracy. Przeciążono obowiązkami mistrzów należy zwinąć z części zadań, by więcej czasu mogli poświęcić pracownikom. „Zalatał mistrz to rezultat złej jakości pracy wielu służb.

Koncentrowanie się tylko na jakości gotowego wyrobu, przyniesie oczekiwanych efektów. Jakości nie da się skontrolować — trzeba ją wyprodukować, le jeszcze wcześniej, stworzyć, przecież nie przy maszynie rozczyzna się produkcja. Będzie możliwe wówczas, gdy wszyscy zdają sobie sprawę, że „Chodzi o to by człowiek rochocho, to co robić musi, w robieniu tego co musi znać upodobanie i dzięki temu pracować usprawniał wielokrotnie (T. Kotarbiński „Traktat o dobrej robocie”).

I. Wiercho

z miasta:

ZEBRANIE PRZEDSTAWICIELI CZŁONKÓW SM

W środę, 28 czerwca w Klubie „Emka” odbyło się zebranie Przedstawicieli członków Spółdzielni Mieszkaniowej w Świdniku, w których wzięli m.in. udział przedstawiciele władz Centralnego Związku Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego, Spółdzielni „Inwestprojekt”, miasta i WSK, przewodniczył Szymon Arasimowicz.

Po czynnościach proceduralnych (wyborze Prezydium Zebrania, uchwaleniu regulaminów, wyborach komisji) przystąpiono do rozpatrywania odwołań członków Spółdzielni od decyzji Rady Nadzorczej o wyłączeniu z rejestru członków. W kilku przypadkach, zebranie delegatów Rady podtrzymało. Przed przystąpieniem do wypadki posiadania dwóch mieszkań.

Uzupełnienie do sprawozdania działalności Zarządu w 1982 r. przedłożył jego przewodniczący Stefan Badurkiewicz. Mówił o węzłowych problemach spółdzielczych, które wyniknęły z bieżącej pracy, a także po VIII Zjeździe Delegatów SBM i Uchwale Sejmu PRL — „Prawo Spółdzielcze”. Mówił o perspektywach rozwoju budownictwa na osiedlu „Brzeziński” i „Południe” i o trudnościach, które tworzą szereg szczególnie użyteczny i uzbrajający terenów pod drugie osiedle.

Mówca przekazał informacje o pracach związanych z bezpośrednimi kontaktami Zarządu z członkami kandydatami. Omówił również gospodarkę remontowo-konserwacyjną. Na zakończenie podziękował za otrzymaną pomoc i dotacje finansowe.

Jerzy Grygo przedstawił sprawozdanie z działalności Rady Spółdzielni. Stwierdził, działal-

ność gospodarcza i finansowa Zarządu była bez uchybień. Podał wniosek o udzielenie Zarządowi absolutorium. Omówił następnie prowadzenie gospodarki remontowej, modernizacji mieszkań, rozwoju zaplecza do takiej działalności. Zadaniem organizacyjnym — powiedział w zakończeniu — ma być ciągłość budownictwa mieszkaniowego.

Zebrani zapoznali się ze sprawozdaniem finansowym Spółdzielni za 1982 rok, które przedstawiła Główna Księgowa — Halina Miazgowska.

Józef Czykieda z Inspektoratu Lustracji CZSBM o/Lublin poinformował o wynikach styczniowych lustracji, Zakładu Budowlano-Remontowego. Stwierdzono szereg nieprawidłowości w wykonaniu remontów i konserwacji, ich faktowaniu, prowadzeniu gospodarki materiałowej i organizacji pracy. Wydane zostały zalecenia polustracyjne, które jak powiedział w późniejszym swym wystąpieniu z-ca Przewodniczącego Zarządu Jerzy Bronisz — zostały wykonane, o czym Inspektorat został powiadomiony w kwietniu b.r.

Po tych wystąpieniach rozpoczęła się dyskusja, która w zasadzie dotyczyła problemów osiedli, a nie przedstawionych sprawozdań. Przekazano bolączki powo-

dowane dewastacją terenów osiedli. Nie można zapominać — o czym wspominał i sekretarz KM PZPR Henryk Bernat, że w przyszłym roku Świdnik obchodzić będzie XXX-lecie. Zaapelował o podejmowanie prac na rzecz środowiska i miasta.

W czasie Zebrania uzupełniono skład Rady Nadzorczej, 5 członkom kadencja wygasła i w ich miejsce wybrano Tadeusza Glinkę, Witolda Olszewskiego, Zygmunta Kozaka, Witolda Iwanickiego, i Jerzego Grygo, który został przewodniczącym Rady. Wybrano też 7 delegatów na Wojewódzki Zjazd WZSM.

Na zebraniu podjęto uchwały w sprawie przyjęcia Statutu Spółdzielni i regulaminu Rady Nadzorczej. Udzielono Zarządowi i członkom Zarządu absolutorium. Uchwalono, że opłata za nadwyżkę powierzchni mieszkalnej wynosić będzie 27 zł za m². Wprowadzono dodatkową opłatę — 250 zł miesięcznie — za osobę spoza najbliższej rodziny. Zadecydowano montaż anten telewizyjnych „Azart” na 28 budynkach, przy czym koszt będzie podzielony na mieszkańców.

W trakcie Zebrania wręczono Odznakę Zasłużonego Działacza Ruchu Spółdzielczego, Złote i Srebrne Odznaki CZSBM i dyplomy Przewodniczącego Działacza Ruchu Spółdzielczego.

Pomoc społeczna w 1983 r.

Do zadań pomocy społecznej należy wspomaganie ludzi starych, chorych, inwalidów nie posiadających własnych środków utrzymania, rodzin zobowiązanych i zdolnych do alimentacji, rodzin wielodzietnych, niepełnych, dziadków samotnie wychowujących wnuki, rodzin inwalidzkich i studenckich, oraz rodzin żołnierzy uznanych za

jedynych żywicieli.
Budżet na pomoc społeczną dla mieszkańców Świdnika na bieżący rok wynosi 5 mln zł. Od 1 stycznia, w związku z podwyżką najniższych rent i emerytur, uległa zmianie wysokość zasiłków stałych i okresowych. Podstawowa wysokość zasiłku stałego wynosi nadal 4050 zł, natomiast dla inwalidów I grupy — 5 tys. zł miesięcznie. Do zasiłku stałego przysługuje tak jak dotychczas dodatkowa rekompensata dla osób zamieszkujących samotnie w kwocie 200 złotych. Wysokość zasiłku okresowego wynosi obecnie 4000 zł, a dla osób chorych na gruźlicę, nie posiadających własnych środków utrzymania 5000 zł. Inwalidzi I grupy chorzy na gruźlicę otrzymują zasiłek okresowy 6500 zł, jeśli nie posiadają żadnych środków utrzymania.

W bieżącym roku do korzystania ze środków pomocy społecznej zaplanowano ogółem 143 osoby, z tego 114

— to osoby w wieku poprodukcyjnym, 29 — w wieku produkcyjnym (inwalidzi I i II grupy). W rozbiu na rodzaje świadczeń zaplanowano: 27 osób do zasiłków jednorazowych, 18 — do zasiłków stałych, 133 — do zasiłków jednorazowych na żywność, 55 osób do zasiłków na opał, — 107 na odzież i bieliznę pościelową, 75 — na sprzęt domowy.

Z pomocy usługowej siostrzy PCK skorzysta w tym roku 36 osób. Pomoc w postaci bezpłatnych świadczeń leczniczych udzielana jest sukcesywnie w miarę napływających spraw.

Fundusz Pomocy Rodzinie wynosi w tym roku 1.119.400 zł. Zgodnie z planem korzysta z niego 19 rodzin wielodzietnych, 54 niepełnych, 11 inwalidzkich, jedna rodzina studencka i dwie zastępcze. Pomoc dla rodzin alkoholików zamieszkujących w obwodzie całego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Świdniku czerpana jest ze środków finansowych Społecznego Komitetu Przeciwalcoholowego. Fundusz SKF w tym roku jest dość znaczny i wynosi 2.533.334 zł.

wa

MŁODZIEŻ ZARABIA NA WAKACJE

W tym roku w ramach Ochotniczego Hufca Pracy kontynuowana jest letnia akcja dla młodzieży pod hasłem „Pomóż rodzicom — zarób na wakacje”. Jak informuje Wojciech Kalisz z Komendy Wojewódzkiej OHP w Lublinie — bierze w niej udział spora grupa młodzieży ze Świdnika. Około 50 osób z Zespołu Szkół Technicznych przy WSK pracuje w dwóch turnusach w Krakowskim Przedsiębiorstwie Robót Inżynieryjnych. 16 dziewcząt z Liceum Ogólnokształcącego wybrało Wojewódzki Ośrodek Sportu i Rekreacji w Borkach w woj. piotrkowskim. 15 licealistów bez opuszczania miasta, podjęło pracę w świdnickim Przedsię-

biorstwie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej, opiekując się tradycyjnie zielenią.

Z ofert Młodzieżowego Biura Pracy, w ramach indywidualnego zatrudnienia, skorzystało dotychczas ze Świdnika 6 osób. Lista ta zmieni się z pewnością po zakończeniu roku szkolnego.

Na młodzież w Młodzieżowym Biurze Pracy czeka 2 tysiące miejsc.

Przypominamy, że dwukrotnie pobyt na obozie OHP krajowym daje podstawy do kwalifikacji na zagraniczny obóz pracy. W tym roku do NRD i Czechosłowacji wyjechało ze Świdnika kilka osób.

ew.

Wypadek!

24 czerwca na trasie E-81 pod Piaskami doszło do zderzenia samochodu marki Lada kierowanego przez Witolda M. z samochodem Wartburg kierowanym przez Mirosława K. Oba pojazdy zostały rozbitte. Jedna z pasażerek doznała poważnych obrażeń ciała. Jak się okazało, samochód marki Lada został uprzednio skradziony przez Witolda M., który z miejsca wypadku zbiegł. Zatrzymany następnego dnia, przebywa w areszcie. Będzie odpowiadał przed sądem.

(as)

● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ● SPORT ●

Modelarze w czołówce światowej

Ekipa modelarzy z Modelarni Lotniczej Osiedlowego Domu Kultury przy Spółdzielni Mieszkaniowej wróciła z XVII Centralnych Zawodów Modeli Latających Spółdzielczości Mieszkaniowej, które odbyły się tym razem w Piotrkowie Trybunalskim w terminie 25—26 czerwca. Ze świdnickimi zawodnikami, zwycięzcami w tego typu zawodach na szczeblu wojewódzkim, pojechał w charakterze trenera i opiekuna Władysław Starobrat. „Zgodnie z regulaminem, z każdej ekipy startowało po czterech zawodników. Należało obsa-

dzić cztery spośród pięciu klas. My, wybraliśmy następujące: A1/2 — Jaskółka, F1H — szybowce, F1C — silnikówki i S3A — rakiety. Indywidualnie, nasi modelarze zajęli czołowe miejsca: w klasie A1/2, Wojciech Chojnacki — II, F1H, Robert Naumiuk — II, F1C, Leszek Krupnicki — IV, w klasie S3A, Artur Boguta był piąty. Suma punktów zdobytych przez poszczególnych zawodników pozwoliła nam zająć zespołowo III miejsce, za które przywieźliśmy puchar ufundowany przez Zarząd Główny Aeroklubu Polskiej Rze-

czypospolitej Ludowej. Wyrzędzili nas ekipy z Katowic i Zielonej Góry, choć przynależą — niewielką ilością punktów. Przy zdobytych 1586, strata do drugiego miejsca wyniosła tylko 8 sekund czyli 8 punktów”.

Dla podniesienia rangi lokatami zajęтым przez modelarzy dodajemy, że w zawodach startowało trzydzieści zespołów z całego kraju. Czołowe miejsca w gronie 120 uczestników to duży sukces. GRATULUJEMY!

ew.

Wyjazdowe szkolenie PPS „Społem”



Sobota 25 czerwca była dniem wyjazdowego szkolenia dla komitetów członkowskich i kierowników placówek PSS „Społem”. Seminarium odbyło się nad jeziorem Piaseczno i uczestniczyło w nim 45 osób.

Różnorodna tematyka, w której zawarto zagadnienia z Prawa Spółdzielczego, zasady i formy współpracy komitetów członkowskich z administracją spółdzielni i personelem nadzorczym, rola i funkcja komitetów jako podstawowego ognia nadzoru oraz

ich aktualne zadania w realizacji programów działalności społeczno-wychowawczej i gospodarczej PSS, daje uczestnikom szkolenia potrzebną w ich pracy wiedzę.

Szkolenie, zakończone ogniskiem, spełniać miało jeszcze jedną rolę, a mianowicie służyć nawiązaniu bliższej współpracy działających przy różnych placówkach, wymianie uwag, wytyczeniu zadań dla społecznej działalności itp.

Świdniczanka w lipcu nieczynna

Wydział Handlu UM zawiadamia, że restauracja „Świdniczanka” od 1—30 lipca będzie nieczynna.

wadzenia w nim gazyfikacji, a w związku z tym małego remontu. Konsumentów, kierownictwo zaprasza do innych placówek gastronomicznych w mieście.

Odkryta pływalnia Avii czynna jest od 22 maja br. Sprawia ogromną radość kąpiącym się, oraz „prażenia się” na słońcu. Wstęp na basen kosztuje dla dorosłych — 50 zł, młodzież — 25 zł. Za okazaniem legitymacji 1 proc. Avii wchodzi się bezpłatnie. Niestety grono szczęśliwych posiadaczy tych legitymacji jest

Basen „północne wejście”

niewielkie, pozostali muszą płacić. Jednak młodzież świdnicka wykazuje duże poczucie humoru, znalazła inne wyjście, a raczej wejście. Siatka ogradzająca basen od strony północnej jest osłonięta drzewami i umożliwia wejście na pływalnię bez biletu. Wkrótce, przy pełnej frekwencji na basenie, kasa będzie pusta... AN



foto. W. Wawrzyszko

KINO

Repertuar od 7 do 14 lipca 1983 roku
Czwartek (7.07.) i piątek (8.07.) 17.00
ZASIEKI, pol. (15 l.); — 19.15 DANTON, pol.-fr. (15 l.);
Sobota (9.07.) — 17.00 CHŁOPIEC Z BURZY, australijski, bo.; — 19.15 DANTON, pol.-fr. (15 l.);
Niedziela (10.07.) — 12.00 PORANEK (Małpka) pol., bo.; 15.00 CHŁOPIEC Z BURZY, australijski, bo.; — 17.00

HAIR, USA, (15 l.) — 19.15 DANTON, pol.-fr., (15 l.);
Poniedziałek (11.07.) i wtorek (12.07.) — 17.00 HAIR, USA, (15 l.); — 19.15 ZAKŁĘTE REWIRY, pol. (18 l.);
Środa (13.07.) i czwartek (14.07.) — 17.00 i 19.15 HAIR, USA, (15 l.).
Kino zastrzega sobie możliwość ewentualnych zmian w programie.

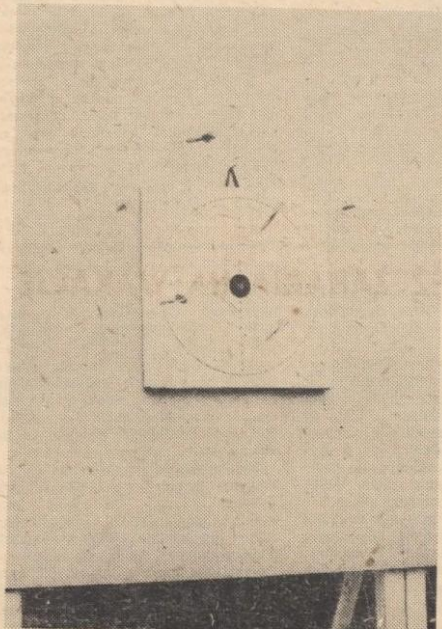
FESTYN SPORTOWO-REKREACYJNY kluczowych zakładów Lubelszczyzny



ZDJĘCIA:
WALDEMAR WAWRZYSZKO
TEKST:
ANDRZEJ SIEPSIAK



Uzupełnieniem festynu były akrobacje samolotowe i szybowcowe w wykonaniu pilotów świdnickiego Aeroklubu. Na zdjęciu: „Zlin” 526 AFS w locie na plecach.



Najtrudniej było trafić w środek tarczy.



W tej dyscyplinie atleci z Puław byli bezkonkurencyjni.



Kiedyś trzeba zacząć...



Podnoszenie ciężarka trwało zaledwie jedną minutę, ale trzeba było się wykazać wyjątkowo dobrą kondycją. W tej dyscyplinie atleci z ZA — Puław byli bezkonkurencyjni.



Konkurencja w pchnięciu kulą cieszyła się dużym zainteresowaniem.



W efektownym rock-and-roll'u zespół „Margarytki” z Domu Kultury z Kraśnika.



Arabowie z kabaretu „Parodia Maxima” z Poniatowej.



Zastępca Dyrektora Naczelnego ds. pracowniczych Jan Tkaczyk wręcza przedstawicielom drużyny „WSK” puchar za zajęcie I miejsca.

Tygodnik załogi WSK „PZL-Świdnik”. Adres redakcji: 21-040 Świdnik, ul. Przędowników Pracy 1, tel. 120-61, w. 51-51. Druk. WSK-S z. 1203 29.06.83