

Przewodniczącym Rady Zakładowej KFCiP tow. Eugeniusz Bernat delegatem na VII Kongres Związków Zawodowych

Maszyniście, przewodniczącemu Rady Zakładowej KFCiP po wierzono na XI Krajowym Zjeździe ZZCh zaszczytną funkcję delegata na VII Kongres Związków Zawodowych, a także funkcję jednego z zastępców członków Głównej Komisji Rewizyjnej ZZCh.

— Na str. 2 publikujemy Uchwałę XI Krajowego Zjazdu Związku Zawodowego Chemików.



Powszedni dzień Papierni

Na Oddziale Obróbki Papieru, główne maszyny — przekrawacze. Dalej, przy specjalnych stołach pracownice sortują arkusze papieru. Pracownice jest tu dużo, a rozmawiam tylko z dwiema. Dopiero teraz uświadamiam sobie, dlaczego? — Po prostu nie chciałem wyciągnąć nieprzekażać im w pracy. Trafiam na rozmówczynię, która — jak się okazuje pracuje

tu dopiero od trzech zaledwie miesięcy. Jak mówi: praca jej się podoba i nie jest zbyt ciężka.

Pokazują mi mistrza swojej zmiany. Mistrz p. Rajmund Gruska zaprasza na rozmowę do prowizorycznie urządzonego biura, gdzie zastajemy zastępcę kierownika p. Władysława Sobieckiego i p. Michała Sieniuła z Działu Kontrolny. Pytam ich o kłopoty związane z pracą na ich Oddziale w dniu dzisiejszym (jest trzeci październik br.), i rzeczywiście — mają je!

— Od rana trwa wskutek awarii, postój tzw. belownic na tomatycznych i choć jest już godzina jedenasta — awarii jest jeszcze nie usunięto. Kierownik wini o to ślusarzy, którzy po nie pracują pieszko, a w do datku część z nich musi obsługiwać jednocześnie Oddział Maszyn Papierniczych. Tam planowany postój i wymiana sita na Maszynie Papierniczej nr 1 a tu, awaria! Wspomina też o kłopotach z papierem MP II, który — jego zdaniem — nie nadaje się do krojenia oraz, o parkach do belowania. Wymienia też, że w tym czasie, który powinien być wykonany z tarcicy wysuszonej, a jest akurat odwrotnie, zrobione są z tarcicy wilgotnej.

Jeżeli chodzi o zdyscyplinowanie i pracę ludzi z tego Oddziału — kłopotów na razie nie ma. Im właśnie, których jest tu po trzydziści pięć osób na zmianie, będzie dzisiaj roz dzielana premia. Suma pieniędzy do podziału: 36.500 zł. I nie dziwnego, planowana wysokość produkcji papieru na wrzesień została wykonana z nadwyżką, a i pierwsze dni pracy w październiku, rokuja jak najlepsze jej wyniki. — Jakość tej produkcji? Pan Michał Sieniuła rzucił lakonicznie: „dużo robia, ale i dużo reklamacji”. I dalej: „w trzecim kwartale tych reklamacji ze

Krapkowickie Zakłady Celulozowo-Papiernicze w Krapkowicach

(Ciąg dalszy na str. 2)

Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKIEJ FABRYKI CELULOZY I PAPIERU

Nr 10

Kostrzyn, październik 1972 r.

Cena 50 gr

Straty jakie gospodarka narodowa ponosi z tytułu nieprzestrzegania dyscypliny pracy — tylko te, które można wyliczyć i wymierzyć, szacuje się na 8 proc. wartości całej produkcji. Straty wynikłe z przyczyn organizacyjno-technicznych, a więc z balaganu — to dalsze 4 proc. wartości produkcji.

W myśl programu przyjętego przez IX Wojewódzką Konferencję Sprawozdawczo-Wyborczą ZMS zadaniem zasadniczym członka ZMS winno być branie pełnej odpowiedzialności za wykonywaną produkcję pod względem jakości i ilości z jednoczesnym obniżeniem kosztów wytwarzania. Kształtowaniu takich postaw wśród młodzieży służy „Turniej Młodych Mistrzów Gospodarności”.

Zarząd Zakładowy ZMS w ramach tego turnieju przeprowadził we wrześniu br. przegląd organizacji pracy na stanowiskach zawodowych, chodziło o sprawdzenie wykorzystania czasu pracy, materiałów, narzędzi i maszyn. Zwrócono szczególną uwagę na brak dyscypliny pracy w oddziałach. Brak dyscypliny pracy jest szczególnie widoczny w Oddziale Budowlanym SOWI, jest to spowodowane wykonywaniem wielu prac rozproszonych po całym zakładzie np.: budowa domków jednorodzinnych, pracami malarskimi, ciesielskimi oraz drobnymi naprawami ujętymi w katalogu cen kosztorysowych jako roboty inwestycyjno-remontowe.

Omawiając poszczególne stanowiska pracy, zwrócono uwagę na brak modernizacji sposobu wykonywania prac. Nie dostrzegano się też żadnego zwiększenia wydajności pracy co spowodowane jest brakiem m.in. dostatecznych kwalifikacji robotników oraz brakiem współpracy poszczególnych brygad pracowników oddziału mechanicznego i budowlanego.

Przy budowie domków jednorodzinnych prowadzonej przez oba oddziały, brak jest środków transportowych takich jak: dźwigi, windy wysokościowe oraz transportery, przez co bardzo często marnuje się cenny czas pracy. Czy nie można było przygotować sprzętu przed rozpoczęciem robot?

Oddział Przetwórstwa Papieru też może się „pochwalić” złą organizacją pracy i to z winy kierownictwa tego działu. Na stanowiskach pracy brak „winkli” i nożyce do rozcinania „bednarek”, stanowiska pracy są ciągle obstawione papierem, który już dawno powinien być w magazynie wyrobów gotowych. Rzucza się w oczy nietyczność dostaw papieru do liczenia i dlatego pracownicy zmuszone są czekać nieraz godzinę na dostawę partii papieru. Zdarza się to bardzo często na pierwszej zmianie, co odbija się na zarobkach pracowników, którzy pracują w systemie akordowym.

W Oddziale Przetwarzania Drewna dą się o dobre warunki pracy, w tym celu instaluje się wentylację. Ale pracownicy są ciekawi jak długo jeszcze będą czekać na uruchomieniu wentylatorów, które w czerwcu miały być uruchomione.

A oto pozostałe sprawy do załatwienia: — brak jest natrysków wodnych przy rębarkach nr 1 i nr 2, co zwiększa zapylenie i powoduje częstsze wymiany noży w rębarkach, — wyłączniki przy transporterze rębaka nr 2 umieszczone są w niewłaściwym miejscu. Co na to bhp?

— kregi betonowe (kanalizacyjne) leżą tu pozostawione od chwili uruchomienia oddziału,

— nietyczna dostawa surowców: PKP dostarcza na jedną zmianę 30 wagonów, na innej żadnego, powoduje to postój wagonów, gdyż robotnicy nie są w stanie tyle wagonów naraz rozładować.

Oddział Celulozowni jest oddziałem produkcyjnym, na którym od dłuższego już czasu wprowadzono system czterobrygadowy. W takim systemie pracy przy produkcji ciągłej, nie może być mowy o niewykorzystaniu czasu pracy przez dożór czy pracowników fizycznych na poszczególnych stanowiskach pracy. Każdy pracownik odpowiada za swój odcinek pracy. Godnym nadmienienia jest fakt, że na poszczególnych oddziałach Celulozowni pracują ludzie, dobrze obeznani ze swoim stanowiskiem pracy. Ich wiedza i fachowość

Głos młodzieży Przegląd stanowisk pracy

przyczyniają się w znacznym stopniu do dobrej produkcji. Jak z tego wynika, przyczyna postojów nie może być obsługa maszyn, raczej ludzie ze służb: mechanicznej, parowej, elektrycznej i energetycznej. Np.: zaniki napięcia energii elektrycznej są zupełną zimą oddziałów pracujących w systemie ciągłym.

Zbliżająca się zima to nowe problemy w produkcji. Na niskie temperatury szczególnie narazona jest sortownia. Wiadomo bowiem, że jest to oddział „mokry”, zużywający do produkcji duże ilości wody. Podczas niskich temperatur ulegają zamarzaniu rurociągi, co powoduje ich pęknięcie, a z tym przecież wiąże się postój maszyn. Dlatego też, już teraz są równo kierownictwo jak i członkowie organizacji starają się zabezpieczyć oddział sortowni różnymi środkami. I tak: naprawiono wszystkie dmuchawy i nagrzewnice, z którymi związane były kłopoty, wprowadza się wybite szyby okienne, jak również zabezpieczono i zmagazynowano odpowiednią ilość koksowników.

Na oddziale Celulozowni poprawili się też stan urządzeń i pomieszczeń socjalnych. Wyremontowano szatnię, ubikacje damskie, przebudowano i wymalowano urządzenia socjalne, męskie itp. W znacznym stopniu poprawiła się sytuacja przy magazynowaniu celulozy. Własnymi siłami utwardzono powierzchnię między Makulaturownią a Wytwórnią Cieczy Bielanej.

Zespoły kontrolujące stwierdzają, że gdyby pracownicy wnieśli więcej zaangażowania w sprawy produkcji, a kierownicy więcej inicjatywy w kierowaniu tymi ludźmi to w oddziałach kontrolowanych mogłoby być o wiele lepiej.

TADEUSZ ROMAŃSKI

Kultura współzycia społecznego

W klimacie zachodzących od grudnia 1970 roku przemian, dokonywana jest wciąż w dyskusjach powszechnych, konfrontacji różnych stanowisk i ocen w odniesieniu do problematyki rozszerzenia i pogłębienia nia w praktyce życia codziennego socjalistycznych stosunków międzyludzkich, warunkujących pełną realizację zakładanego rozwoju życia społecznego i gospodarczego kraju. Ukazywane były w nich dotąd społeczne uwarunkowania efektywności pracy w przedsiębiorstwach, zakładach pracy, instytucjach i urzędach, rolnictwie, i akcentowane — celowość i potrzeba kształtowania właściwych, w sensie prawidłowości, stosunków międzyludzkich, które sprzyjają pobudzeniu i rozwijaniu aktywności społeczeństwa i służą sprawnemu działaniu.

Trzeba dla ścisłości podkreślić, że partia nie tylko po grudniu 1970 roku doceniała wagę socjalnego i politycznego problemu prawidłowego kształtowania stosunków międzyludzkich. Można powiedzieć, że problem ten ma swoja literaturę i to bogatą.

Przypomnieć tutaj szczegółowo wypadnie omawiany w piśmie literackim referat Edwarda Gierka, wygłoszony dnia 15 sierpnia 1968 roku na spotkaniu z aktywnym partyjnym Śląska.

Odczytywaliśmy z niego, że „jakość i aktywność działania partii muszą być wysuwane na plan pierwszy także w dziedzinie kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich”, a dalej, że „dążyć powinniśmy do tego, abyśmy kontakty i stosunki międzyludzkie, gruntowane na ideologicznych podstawach socjalizmu, pryncypialnie w swej treści, zespolone były z takimi formami współzycia, które czynią człowieka człowiekiem przyjaźni, eliminują ze stosunków między jednostkami, jak i wielkimi grupami społecznymi, wszelkie prawa bezwzględnej konkurencji, interesowność

(Ciąg dalszy na str. 3)



Jesienny
pejzaż

MUZEUM
TWIERDZY KOSTRZYŃ

Bożena Sawroń — sortowaczka papieru, pracuje w zakładzie od 1970 r.



POWSZEDNI DZIEŃ PAPIERNI

(Ciąg dalszy ze str. 1)

strony odbiorców krajowych jest o wiele mniej niż w kwartał pierwszy — od odbiorców zagranicznych reklamacji nie otrzymujemy!"

Razem z mistrzem oglądamy nową, jeszcze nie urządzoną umywalnię. Rozmawiamy też m. in. o mającym powstać na tym Oddziale, barze mlecznym.

Stamtąd zawędrowałem do Oddziału Maszyn Papierniczych. W części „mokrej” tego Oddziału spotykam maszynistę maszyn papierniczych p. Janę Procha. W Kostrzynie mieszka — jak mi powiedział — od 1967 roku, a przyjechał tu z Ostrołki. Od 1968 r. działa w miejscowym Klubie Zeglarskim. Pracę mam — jak twierdzi — odpowiedzialną. Słusze akurat wymieniamy na „pierwszym maszynie” sito. Pan Proch wysłał mi do pomocy jednego spośród podległych mu pięciu pracowników. Na pytanie o rytm produkcji — odpowiada: „pracujemy bez zakłóceń, odzież maszynowa się trzyma”. Ot — godzinny powzednie pracy Papierni, epizod ludzkiego wysiłku.

W godzinach pracy. — Papier nie drugi raz.

Jest inny dzień — inne godziny pracy i rozgrywa się inny epizod ludzkiego wysiłku. Rozmawiam też z innymi niż poprzednio pracownikami Oddziału Obróbki Papieru. Moim dzisiejszym rozmówcą jest przede wszystkim tow. Henryk Janik. I to jego słowa, znamienne i żarliwe chcą naszym czytelnikom wraz z obrazem pracy Oddziału przekazać. Mówi: Chcemy wprowadzić zmianę struktury organizacyjnej na sortowni.

— usprawnić pracę przy obrotach belownic

Spotkanie z okazji 28 rocznicy MO i SB

7 bm. funkcjonariusze kostrzyńskiej jednostki MO spotkali się z władzami partyjnymi i gospodarczymi naszego miasta. Po powitaniach i życzeniach — komentując jednostki por. Zdzisław Człapa mówił o formach i środkach działania MO, o ideowości, ofiarności i zaangażowaniu jej funkcjonariuszy.

Celem spotkania było bliższe poznanie się osób odpowiedzialnych za całokształt życia politycznego i gospodarczego miasta. W przyjaznej atmosferze nastąpiła wymiana poglądów oraz oce na dotychczasowej współpracy.

— uruchomić paczkarki z papieru, ale przedtem za montować do nich stoły pneumatyczne

— poprawić warunki pracy — otworzyć tzw. „szatnię uczciwości”

— utrzymywać lepszy niż dotychczas porządek, poprzez podział hali na rejon i przydzielenie odpowiedzialnych za sprzątnięcie w tych rejonach. Jeżeli tego porządku nadal nie będzie w stopniu dostatecznym widać, że choćby trzeba było przerwać produkcję

— wprowadzić współzawodnicztwo pracy pomiędzy zmianami.

Kierownik opowiadał mnie po wszystkich stanowiskach pracy. Zatrzymujemy się przy tych, przy których praca wydaje się być najcięższą. Do nich należy stanowisko gdzie pracownicy mają do czynienia w swojej pracy z tzw. sztańcami i „gilzami”. Żeby pracownik w tej pracy użyć, planuje się sprowadzić z Anglii: sztańce rozprężne, pod warunkiem oczywiście, że w kraju będą produkowane do nich gilzy o odpowiedniej średnicy.

Do tych „trudnych” stanowisk pracy należą też miejsca gdzie papier się „paczkuje”. Jak mówi odpowiednia norma: jedna pracownica powinna przez 8 godz. swej pracy „przerzucić” 14 ton papieru.

Pomiary tzw. efektywnego czasu pracy wykazały, że zamysłka się on w granicach 5,5 godzin. W związku z czym wprowadzono czas pracy cztery godziny. I tu nastąpiła — jak wykazuje w takich wypadkach ucieczka, rezerwa z tego stanowiska pracy. Zrezygnowanym pracownikom przydzielono jednak zaraz inny rodzaj pracy. — Przy belownicach: na skutek braku części zamiennych do belownic, powstają częste przestoje w pracy. Oddział oczekuje na dostawę trzech nowych belownic oraz tzw. cyklopów pneumatycznych.

— Gospodarka magazynowa: Magazyn Opakowań został wydziałem.

Oddział całkowicie przejął gospodarkę magazynową na siebie. Powołano w Oddziale brygadę porządkowo-zaopatrzeniową.

W dalszej ze mną rozmowie tow. H. Janik zwraca dyskretnie moją uwagę na pewien paradoks — o toż na trzydziestu stanowiskach pracy — jak do tychczas — wymieniono już ponad dwieście kwiatników. Gdzie się te kwiatniki podziwiają — nieważne! Kierownik uważa, że trzeba nimi kogoś naświecić tak, żeby przestały wreszcie ze stanowisk pracy zniknąć.

— To był inny dzień pracy Oddziału, inne wobec tego wytoniły się problemy z nią związane.

ZNACZENIE WYPOCZYŃKU

Wypoczynek polega przede wszystkim na usunięciu przyczyn, które wywołały zmęczenie i na uregulowaniu procesów przetransportu materii w organizmie. Może to nastąpić w dwojaki sposób:

- przez przerwanie czynności pracujących narządów,
- przez zwiększenie dopływu tlenu.

Naturalnie najlepszy rezultat osiągniemy, gdy oba czynniki wystąpią równocześnie.

Czas trwania wypoczynku, licząc od chwili jego rozpoczęcia do momentu usunięcia zmęczenia, zależy wprost proporcjonalnie od stopnia zmęczenia. Im bardziej zmęczył się człowiek, tym dłużej musi wypoczywać. Poszczególne układy ustroju nie osiągają równowagi spoczynkowej równocześnie. Najszybciej wraca do normy ciśnienie krwi, nieco później — wentylacja płuc (zużycie tlenu i wydalenie dwutlenku węgla) i wreszcie jako ostatnia — czynność serca. Czas odnowy do 110 skurczów serca na minutę jest tym dłuższy im dłużej trwała praca i im w wyższej odbywała się temperatura. Kolejno więc po zaprzestaniu wykonywania wysiłków, będzie się „uspokajało” ciśnienie krwi, oddech, tętno. Kolejność ta występuje szczególnie wyraźnie po wyczerpaniu. Racjonalna, fizjologiczna i zawsze skuteczna metoda, zmierzająca do osiągnięcia stanu wypoczynku jest stosowanie przerw w pracy. Przerwy te mają ogromne znaczenie przy praktycznym rozwiązywaniu problemów pracy.

Wypoczynek i potrzebne przerwy w pracy

Nie należy nigdy zapominać o tym, że płaci się nie za to, że pracownik jest „zajęty” przez cały czas pracy, ale za wykonywaną przez niego użyteczną pracę, czyli za wyprodukowane przez niego dobre materiały. Dzieląc roboczo równą siłą praca plus przerwę.

Przerwy mieszczą się w 8 godzinnej dniówce i zawsze są i muszą być płatne, przy czym wliczenie ich w dzień roboczy nie może doprowadzać do przedłużenia tego dnia. Mimo to, przerwy racjonalnie zorganizowane są opłacalne, gdyż przyczyniają się do zwiększenia wydajności. Częstość i okres trwania niezbędnych wypoczynków można w miarę precyzyjnie określić dopiero po ustaleniu trzech czynników:

- 1) warunków środowiska pracy,
- 2) fizjologicznych reakcji pracowników,
- 3) charakteru i potrzeb produkcji.

Restytucyjny (odnawiający siły) proces wypoczynku czy nie większe postępy w pierwszej części przerwy, a coraz mniejsze w jej częściach następnych. Jeżeli podzielimy jakąkolwiek pracę na cztery różne odcinki czasu, to niezależnie od czasu trwania całej przerwy, korzyść jaką odniesie wypoczywający w pierwszej ćwiartce przerwy, czyli jej wartość restytucyjną, wyniesie przeszło połowę wartości całej przerwy. Druga ćwiartka „wartości” jest dla wypoczynku już znacznie mniej, trzecia jeszcze mniej, a wartość wypoczynkowa ostatniej ćwiartki przerwy spada właściwie prawie do zera.

Jeżeli więc chcemy włączyć do dnia pracy pewien określony okres wypoczynku, to należy podzielić go na sześć możliwie najkrótszych przerw. Częste krótkie przerwy powstrzymują wzrost zmęczenia. Przerwy dłuższe i rzadziej stosowane nie zapobiegają tak dobrze zmęczeniu, mimo że suma czasu odpoczynku będzie jednakowa w obu przytoczonych przypadkach. Należy więc dążyć do uzyskania jak największej ilości najkorzystniejszych dla wypoczynku „pierwszych ćwiartek”. Jeżeli jednak wypoczynek staje się zbyt krótki — serce zaczyna nadmiernie pracować (częste skurcze) i to zarówno w czasie pracy, jak i w czasie przerwy.

Ponieważ przerwy w pracy muszą harmonizować z cyklem produkcji, przewiduje się ustalanie czasu przerw w zależności od rodzaju i natężenia pracy.

RÓŻNE RODZAJE PRZERW

Przez pojęcie „przerwa” rozumiemy stan nieczynności w przebiegu pracy, tj. zaprzestania wykonywania czynności roboczych. Pomijając przymusowe, awaryjne przerwy w pracy, które są niezależne zarówno od kierownictwa zakładu pracy, jak i od pracowników, wszelkie inne przerwy w toku pracy można podzielić w następujący sposób:

- przerwy organizowane (legalne),
 - a) najkrótsze,
 - b) krótkie,
 - c) długie,
- przerwy dowolne (jawne lub maskowane),
 - a) przedłużanie czynności pomocniczych,
 - b) przedłużanie czynności fizjologicznych,
 - c) świadome przerwanie wykonywanych czynności.

Przerwa mięśniowa jest jednym rodzajem przerwy, wolnych przerw w pracy należy wspomnieć o ciekawym zjawisku wykonywania mięśnia w czasie pracy dynamicznej w sposób niedostrzegalny dla obserwatora. Nazywamy te wypoczynki „przerwami mięśniowymi”.

Przerwa mięśniowa jest jednym rodzajem przerwy, który zupełnie nie podlega wpływowi i kontroli zarówno pracodawcy, jak i pracownika. W czasie pracy dynamicznej antagonistyczne mięśnie rozluźniają się i kurczą kolejno na zmianę. Te bardzo krótkie okresy czasu, kiedy mięsień znajduje się w rozkurczu, pozwalają nam nieco wypoczywać. Umożliwiają to zresztą kontynuowanie pracy. Okresów tych brakuje przy wysiłkach statycznych, które dlatego tak szybko wywołują zmęczenie. Przerwy te trwają od 0,2 do 1 sekundy, ale w sumie stanowią one 40–70 proc. całego czasu pracy, mimo iż pracownik nie nagannie wykonuje w tym czasie swoje obowiązki.

Przerwy najkrótsze, to przerwy trwające od 2–3 minut. Należy je wprowadzać przy wszystkich pracach rytmicznych, tj. wtedy, kiedy robotnik jest podporządkowany tak towar (rytmowi) maszyny. Szczególnie jaskrawym przykładem takich prac są prace taśmowe i potokowe. Ten rodzaj

(Ciąg dalszy na stronie 3)

Kazimierz Jaszczyk — maszynista MP, w KFCIP pracuje od 1968 r.



Nasza ankieta

(do wypełnienia o naszych dotychczas wydanych dziesięciu numerach)

Pana(i) ogólna opinia o „Celulozie”:

Opinia szczegółowa:

(treść, sposób redagowania, szata graficzna, format)

Co Panu(i) podoba się w „Celulozie” najbardziej, a co najmniej:

Imię, nazwisko i adres:
(jeśli chce Pan(i) podać)

Smutne podróże

Tytuł mego artykułu znajduje uzasadnienie w niniejszym tekście. Smutne wnioski można wysunąć obserwując młodzież Kostrzyna i okolice dojeżdżającą do szkół średnich i do pracy na trasie Kostrzyn —

Gorzów. Sytuacja na innych trasach wygląda podobnie. Nie dotyczy to całej młodzieży, lecz jej sporej części, która swoim zachowaniem i wyglądem jest zdalna zła opinii rozprzestrzenianej na większość młodzieży, a przecież jej postawa licuje z wiekiem i nałożonymi na nią obowiązkami.

Nie trzeba wiele podróżować, aby stwierdzić, że sytuacja w pociągach jest zła. Na trasie Kostrzyn — Gorzów kursują dobre składki pociągów z piętrowymi wagonami, co stwarza dogodne warunki podróży tak młodym jak i dorosłym. Faktem jest, że kolej ma braki w taborze i często jest ścisak i tłok, ale to nie tłumaczy dlaczego podróżni mają mieć konflikty ze strony swoich współtowarzyszy podróży.

Wiele osób dorosłych również nie umie i nie chce odpowiednio zachować się w pociągu, a przecież patrzy na nich młodzież, dzieci i inni pasażerowie. Głośne, ordynarne rozmowy, otwieranie okien i drzwi na przetrząs, złośliwe uwagi pod adresem innych pasażerów są na porządku dziennym. Dorosłym trudniej zwrócić uwagę i rzadko to się robi, nawet konduktorzy mają trudności z do prowadzeniem do porządku nie których osobników. Przypadki głośnego zwracania uwagi na złe zachowanie młodzieży też są rzadkie i mało respektowane.

Stanowczo za często władze kolejowe, koledzy i koleżanki tolerują niedyscyplinowaną

(Ciąg dalszy ze str. 4)

Kultura współzycia społecznego

(Ciąg dalszy ze str. 1)

ci, obłudy, fałszy i zakłamanie, jakimi stosunki między ludźmi nasyciły kapitalizm i burżuazyjne systemy moralnoetyczne. W takich właśnie formach współzycia społecznego ma być realizowane humanistyczne hasło — „człowiek czło wiekowi bratem”.

Sens tego hasła, jak podkreślono w referacie, „sprawdza się przede wszystkim do negowania chamskiego, obelżywych form w stosunkach podwładnych — zwierzchników, do umiarkowania zasad wzajemnej pomocy, wyrażonej w życzliwej krytyce, społecznej radzie, w ulżeniu w trudnej sytuacji zawodowej czy rodzinnej i także w umiejętnym podnoszeniu wymagań wobec środowiska i jednostki”.

Wyszkalać prawidłowych co do kształtu i treści stosunków międzyludzkich w środowiskach społecznych dokonuje się w drodze urzeczywistniania obowiązujących zasad współzycia społecznego, których treść stanowią obowiązujące normy prawne i uznawane powszechnie normy moralne, kultura prawna, świadomość konieczności zaspalania interesów jednostki z interesami społecznymi, dyscyplina społeczna.

W tej sferze osadzona jest problematyka podnoszenia kultury współzycia i kultury prawnej społeczeństwa, co do której istnieje zgodność poglądów, że poziom jej jest niski, ugrun towarzyszy poczucia i świadomości obywatelskich, zwłaszcza obowiązku rzetelnego wykonywania swych zadań na każdym stopniu pracy, upowszechniania szeroko pojętej dyscypliny społecznej oraz usuwania przyczyn negatywnych zjawisk społecznych. A także potęgowania i umacniania nowego klimatu, korzystnej atmosfery, w jakich działaliśmy skutecznie w roku 1971, a realizujemy w roku bieżącym i w latach następnych będziemy realizować.

Kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich, szczególnie w dużych zakładach pracy z rozwiniętymi i aktywnymi organizacjami politycznymi, społecznymi i samorządem robotniczym, które są nie w sobie są szkołami kształcenia obywatelskiego, samorządnych działań i kultury współzycia społecznego, towarzyszyć powinna troska o integrowanie działalności wszystkich zainteresowanych czynników społecznych, administracyjnych i środków masowego przekazu.

Zasady współzycia społecznego, obejmujące pojęciowo stosunki międzyludzkie, rozumiane i traktowane być muszą jako całość integralną norm prawnych i moralnych, pozytywnych społecznie wartości obyczajowych, czynnych postaw obywatelskich, obo-

wiązków i uprawnień jednostki i środowisk, wyznaczających granice, podstawy i kierunki ocen konkretnych postępków, postaw społecznych i zjawisk środowiskowych w świetle zasad współzycia społecznego jako całości.

Szczególna rola w tej sferze działań przypada środkom masowego przekazu, które są jednym z podstawowych instrumentów kształtowania kultury współzycia społecznego, kultury i świadomości prawnej w najszerszym znaczeniu tego słowa.

Wobec docenianej wagi problemu prawidłowego kształtowania stosunków międzyludzkich poprzez urzeczywistnienie zasad współzycia społecznego, stajemy się uczuleni na negatywne zjawiska w życiu społecznym, przeciwstawne treściowo tym zasadom. I dodadź trzeba zarazem, że nasze uczenie w tej dziedzinie, wyrażone w rozsądnej reakcji i właściwej formie, służy skutecznie procesowi kształtowania socjalistycznych stosunków między ludzkich.

Istnieje i rozszerza się przekonanie, że stosunki te będą się wykształcać i uszlachetniać w płaszczyźnie rozwiązywania problemów wielkich i małych, doskonalenia życia, dbałości o codzienne sprawy ludzkie.

REDAKCJA



Przedstawiamy dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w Kostrzynie nad Odrą — mgr MICHAŁA HAJDASZĄ. Otrzymał on ostatnio z okazji Dnia Nauczyciela tytuł zawodowy: Profesor Szkoły Średniej. Skłamy gratulacje w imieniu zakładu opiekuńczego w/w szkół.

Wypoczynek i potrzebne przerwy w pracy

(Ciąg dalszy ze strony 2)

dziej produkcji nie znosi jakichkolwiek, najmniejszych nawet zakłóceń „na taśmie”, gdyż zatrzymanie czynności na jednym tylko stanowisku robotycznym, automatycznie zaburza i zatrzymuje kolejno wszystkie poprzednie i następne stanowiska. Szybkość przesuwania się „taśmy” jest zwykła tak uregulowana, że pracownik po każdej sztuce ma bardzo małą rezerwę czasu. Wytwarza to napięcie układu nerwowego, które regularnie co pewien czas musi być rozładowane w organizmianych najkrótszych przerwach. W ich czasie pracownik powinien zmienić pozycję ciała („przeciągnąć się”), oderwać od produkcji i głęboko oddychać.

Przerwy krótkie trwają od 3 do 10 minut. Należy je organizować przy pracach wszelkiego rodzaju, ale przede wszystkim przy lekkich i średnio ciężkich pracach fizycznych. Zasada krótkich okresów pracy i krótkich przerw powinna być zawsze stosowana w środowisku gorącym. Przerwy te wynikają z potrzeby wypoczynku, z konieczności załatwiania osobistych potrzeb lub wreszcie dla wykonywania różnych prac ubocznych (przygotowanie surowca, narzędzi, porządkowanie, czynności kontrolne). Krótkie przerwy są „opłacalne”, to znaczy mimo straty czasu osiąga się dzięki nim większą wydajność. W pewnym konkretnym przypadku, przez zastosowanie pięciu minut przerwy po każdej godzinie pracy zredukowano czas przerw dowolnych z 11 proc. do 6 proc. i czas prac ubocznych z 7,6 proc. do 3,7 proc., podnosząc jednocześnie wydajność. Przerwy przewidziane z góry mają doniosłe znaczenie psychologiczne, gdyż stwierdzono, że w oczekiwaniu na przerwę przedzi się pracuje.

Przy pracach denerwujących należy robić co godzinę przerwę 3—5 minutową, a przy pracach mniej złożonych organizować co 2 godziny przerwę nie dłuższą niż 10 minut.

Przerwy długie trwają od 10 minut do 1 godziny. Stosuje się je przy wykonywaniu ciężkich prac fizycznych, szczególnie zaś w warunkach wysokich temperatur. Wyjątkowo wyczerpujące prace zmuszające czasami kierownictwo zakładu do organizowania przerw w stosunku 1:1, tzn. godzina pracy — godzina wypoczynku. Obliczenie to wynika z dość prostych kalkulacji.

Ciężko pracujący robotnik dysponuje na godzinę 2500 kalorii robotycznymi. Przy ciężkiej pracy zużywa się 8 kalorii na minutę, a więc już po 31 minutach zużyje całą posiadaną (na godzinę) zapas energii. Całą resztę czasu (29 minut) trzeba poświęcić na przerwę, gdyż w przeciwnym razie już po 4 godzinach pracy robotnik nie byłby zdolny do pracy. Jest to tzw. 100 proc. dodatek czasu na wypoczynek. Dodatek ten (czas na przerwę) przejawia się w postaci potrzeb, gdy zużycie energii spada poniżej 4 kalorii na minutę (przy 6 kaloriach na minutę wydajność jest jeszcze 50 proc. czasu: godzina pracy — pół godziny przerwy). Jeżeli stosujemy wtedy przerwy w pracy — to ze względu na obciążenie psychiczno-nerwowe, a nie ze względu na wydatek energetyczny.

Konieczność długich przerw powinna być zawsze przewidywana i organizowana przez kierownictwo zakładu pracy, przy czym, biorąc pod uwagę długość tych przerw, korzystna będzie praca z zastępstwem (dwóch robotników na tę samą godzinę — jeden pracuje, drugi odpoczywa), co zapewni należyte wykorzystanie maszyn i innych urządzeń.

Przerwy dowolne (maskowane) są to przerwy ukryte, które robotnik wprowadza sam z powodów natury biologicznej i psychologicznej.

Postawę psychologiczną człowieka w procesie pracy charakteryzują dwie cechy:

- każdy pracownik, któremu na pracy zależy, pragnie za wszelką cenę uniknąć opinii człowieka leniwego czy też nierobnego,
- każdy pracownik chce, aby jego otoczenie (szczególnie przełożeni) było przekonane, że wykonywana przezeń robota wymaga nieprzerwanej wyjątkowej pracy.

Jeżeli organizacja produkcji nie zapewni robotnikowi odpowiedniej długości przerw w pracy, to — ponieważ są one ze względów biologicznych konieczne — robotnik zrobi je sam, nie chcąc jednak pozostać jawnie bezczynnym, zamaskuje je mniej lub więcej świadomie, różnymi czynnościami tak, aby nie były one zauważone. Osiąga to w dwojaki sposób:

- przedłużając wszelkie czynności uboczne i wprowadzając tylko pozornie potrzebne czynności dodatkowe (bardzo powoli pobiera, przenosi i układa surowiec, przesadnie starannie i długo porządkuje narzędzia i warsztat pracy, kilkakrotnie, zupełnie niepotrzebnie sprawdza i kontroluje wyniki pracy oraz otrzymywany produkt, przedstawia stolki, czyści coś lub poprawia (np. zmęczenie kosiarka można niemal mierzyć częstotliwością ostrzenia kosi),
- przedłużając znacznie ponad normę wszelkie czynności fizjologiczne (dłuższe niż tego wymaga potrzeba, przebywa w miejscach ustępowych, toaletach, pokojach higienicznych, długo i cierpliwie wachluje się, „ociera pot” z suchych miejsc na ciele, przesadnie starannie zmywa jakieś nieznaczne zabrudzenia, długo obmacuje lub rozciera rękoma obolałe miejsce, długo i wolno gasi pragnienie).

Poza tym zmęczony, a pozbawiony legalnej przerwy robotnik chętnie skorzysta z okazji, by służyć komuś usługą, która choć na chwilę oderwie go od pracy. Nie wolno jednak nigdy zapominać, że robotnik usiłujący ukryć dołną przerwę, chce zdobyć coś koniecznego dla siebie ze względów fizjologicznych.

Przerwa ukryta nie posiada nigdy takiej wartości wypoczynkowej jak przerwa legalna i w rzeczywistości pracownik maskujący przerwy sam sobie szkodzi. Przerwy dowolne można obserwować wszędzie tam, gdzie robotnik może według swej woli regulować tempo pracy. Wydaje się rzeczą słuszną, aby organizowaniu przerw poświęcić znaczną uwagę.

ORGANIZOWANIE PRZERW

Przerwy najkrótsze należy organizować tak, aby robotnik po każdej sztuce miał dość czasu do przygotowania się do sztuki następnej. Jeśli praca jest bardzo precyzyjna, to 2 lub 3 minutowa przerwa co godzinę pozwoli pracownikowi na należyte odprężenie nerwowe.

Przerwy krótkie, jak wykazały doświadczenia, należy organizować co godzinę. A więc przy pracach cięższych

(Dokończenie na stronie 4)

Wizyta

I sekretarza KO Niemieckiej Socjalistycznej Partii Jedności z Frankfurtu nad Odrą; I sekretarza KP Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej z Gorzowa Wlkp., oprowadzają gospodarzy naszego zakładu.



(Dokończenie ze strony 3)

po 55 minutach pracy powinno być 5 minut przerwy, zaś przy pracach średnio ciężkich cykl ten powinien przedstawiać się w ten sposób: 50 minut pracy — 10 minut przerwy.

Przerwy długie, w normalnych warunkach ciężkiej pracy przemysłowej, należy organizować, jeśli charakter produkcji na to pozwala, 2 razy w ciągu pracy, tak aby dzień pracy był podzielony na 3 równe części. Druga przerwa powinna być znacznie (np. 2 razy) dłuższa od pierwszej, gdyż zmęczenie po 2/3 czasu pracy będzie odpowiednio większe niż po upływie 1/3 dniówki.

Podczas przerwy pracownik powinien opuścić stanowisko pracy i oddalić się od niego aby uwolnić się od bodźców wstrząsów związanych z wykonywaniem zawodu (załogi kopalnie szczególnie chętnie tkwią wtedy przy maszynach). Bardzo skuteczne dla wypoczynku są przechadzki po świeżym powietrzu. Nie należy też wystrzegać się stopniowego ochłodzenia organizmu, gdyż działa ono oświeżająco, likwidując uczucie zmęczenia.

Przy budowie nowych zakładów przemysłowych winny być przewidywane i projektowane sale wypoczynkowe, wyposażone w przepisowe leżaki, celem umożliwienia pełnego odpoczynku i fizjologicznego ułożenia nóg. W niektórych przypadkach uznano nawet za konieczne zorganizować odpowiednio klimatyzowane pokoje wypoczynkowe dla pracowników wybitnie obciążonych wysiłkiem w wysokiej temperaturze. Pełny wypocinek w wysokiej temperaturze jest niemożliwy.

Łączenie przerwy ze spożywaniem gorącego posiłku zmusza organizatorów do przedłużania przerwy do 45 minut, co pociąga za sobą przedłużenie dnia pracy. Wywołuje to często sprzeciw ze strony robotników, którzy przeważnie chcą dniówkę mieć już za sobą i wrócić do domu. Przedłużenie dnia roboczego w tych warunkach jest o tyle większe, że po gorącym posiłku należy jeszcze odpocząć co najmniej 15 minut.

Może się zdarzyć, że ustalenie wskazań do zrobienia przerwy wypoczynkowej będzie wynikiem obserwowania większej ilości pracujących ludzi. Nie należy wtedy zapo-

minać, iż każdy z pracowników przy maskowaniu przerwy nie pozostaje bezczynny, lecz wykonuje prace przewidziane niekoniecznie dla głównego zajęcia. Ocena pilności grupy na tej podstawie, że każdy jest w ruchu i jakoby czymś zajęty, jest niewłaściwa i może prowadzić do błędnych wniosków.

Nie ulga wątpliwości, że czynniki natury społecznej i gospodarczej stawiają przed kierownikami zakładów

Wypocinek i potrzebne przerwy w pracy

przemysłowych cały szereg czasem bardzo trudnych do rozwiązania problemów i zagadnień, dotyczących potrzeb produkcyjnych i wymogów fizjologii.

DODATKOWE CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA JAKOŚĆ WYPOCYNKU

W czasie zupełnie biernego wypoczynku zmęczenie wywołane pracą stopniowo mija. Sen, typowy bierny wypocinek, jest dla każdego człowieka konieczny i niezastąpiony. Jest on najlepszym wypoczynkiem po ciężkiej, długotrwałej pracy. W wielu jednak wypadkach, po pracach lekkich i średnio-ciężkich, najbardziej skutecznym rodzajem wypoczynku jest tzw. wypocinek czynny, tj. nie absolutny spokój i bezruch, lecz wypocinek połączony z ruchem.

Wykazano doświadczalnie (Sieczonow), że najskuteczniejszy jest wypocinek jednej uprzednio pracującej ręki, połączony z pracą drugiej ręki. Można również zwiększyć dynamiczną pracę mięśni jednej kończyny przez wysiłek statyczny antagonistycznych mięśni kończyny przeciwległej.

Jeżeli dzieje się tak dzięki skrzyżowaniu unerwienia w mózgu, umożliwiającemu np. wpływ ośrodków lewej półkuli mózgu na czynność kończyn prawostronnych. Pobudzenie ośrodków zginaczy prawego przedramienia wywołuje w ośrodku zginaczy lewego przedramienia hamowanie przyspieszające ich wypocinek. Nawet w okresie rozwijającego się zmęczenia można zwiększyć zdolność do pracy przez bodźce zmysłowe i psychiczne. Skurcze mięśni stają się silniejsze pod wpływem umiarkowanych podnieć, takich jak: błyski światła, dźwięki (muzyka) i zapachy.

Pobudzenia emocjonalne: zachęta, okrzyki, pochwały mogą wyraźnie zmniejszyć zmęczenie i uczucie zmęczenia, a pozytywny stosunek do pracy przyspiesza znacznie proces odnowy w czasie przerwy wypoczynkowej.

Jest rzeczą bardzo istotną, aby nie stosować bodźców fizycznych i emocjonalnych w zbyt dużych i silnych natężeniach, gdyż wtedy nie działają one za restytucyjnie, lecz wręcz przeciwnie, mogą nasilić stan zmęczenia. Praktycznym role bodźców czynnego odpoczynku spełniają ćwiczenia gimnastyczne, gry, zabawy i inne formy ruchu, stosowane w czasie przerwy wypoczynkowej. Ćwiczenia fizyczne mają więc znaczenie nie tylko czynnika zapobiegającego go szkodliwemu wpływom wymuszonej pozycji w czasie pracy, ale stanowią również niezbędny składnik procesu odpoczynku.

Każda racjonalna gimnastyka ułatwia krążenie krwi i wentylację płuc, przyczyniając się do szybszego usuwania szkodliwych produktów przemiany materii. Jednocześnie ćwiczenia ruchowe usuwają na drodze odruchowej zmęczenie mózgu, co na bardzo istotne znaczenie przy pracach monotonicznych i obciążających nerwowo czynnościach precyzyjnych. Odpocinek ułatwia nie tylko gimnastyka, lecz także komfortowe ułożenie mikroklimatek, izolacja od hałasu itp. Należy organizować ogólne warunki ułatwiające wypocinek zależnie od rodzaju wykonywanej pracy.

Do każdej więc pracy należy dostosowywać odpowiednio dobór, właściwy rodzaj wypoczynku, aby zapewnić pełne odnowienie zdolności do pracy w jak najkrótszym czasie.

(Do druku zebrał i podał — WZ)



Na zakończenie Konferencji Głównych Mechaników Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego, jej uczestnicy wzięli udział w wycieczce do NRD.

WINCENTY ZDZITOWIECKI

Fraszki

PRZED CHŁODAMI

Przerwijcie tamten sen zimowy — już idzie nowy.

ZA PRAWDĄ

Adwersarza najpierw poszukaj przed polemiką — odpukam.

ODPRAWA

Na informacji złotej tacy podaję (w wątpliwości) wyniki pracy.

W TYCH WARUNKACH

Niekiedy montaż chemicznych urządzeń demontażem jest licznych zarządzeń.

O UMYWALNI

Stu mężom w takiej łazience od spraw higieny trudno umyć ręce.

DON KICHOT

Drogowe znaki: dla niego — wiatraki.

NIEDOBORY

Często występują — lecz nie defilują.

ZNAK APOKALIPS

Kometę błysnie upomnienie na piśmie.

PRAWIDŁOWOŚĆ PROCESU

Twórczego brak wigoru pracującym bez dozoru.

WYPŁATA

Dzień Chemika, którego się nie unika.

ORGANIZACJA

— Pajeczyna, w której prócz pajki żadna mucha się nie błąka.

NASZA ZAŁOGA

Ni statku, ni Posejdonu a kołysaniem... zdrożona.

Okiem kibica

ZANIM WYBIERZECIE SIĘ NA MECZ

Zdarza się, że publiczność bije siedmiu brawo. Wyrobiona sportowa publiczność. Dzięki w ten sposób arbitrowi za wyśięk. O wiele częściej na sędzię go spadają złośliwe, a nawet wulgarnie epitetów, wśród których okrzyk „kałosz do pegeoru” należy do kategorii łagodniejszych. Niekiedy, na szczęście, nie do wypadki sporadycznej, sędzia zostaje znieważony i pobity.

Werydykt arbitra jest w ponad 90 procentach orzeczeń sprawie dliwy, słuszny. Sędzia prowadzi mecz zgodnie z przepisami. Przez 90 minut trwania meczu piłkarskiego biega z gwizdkiem po boisku skupiony, czujny, uważny. Jego wysiłek jest ogromny. Kibice nie zwracają jednak na to uwagi, nie obchodzą go. To Bohaterami są dla niego piłkarze. Piłkarze jego ulubionej drużyny. Dostrzegają sędzię tylko wówczas, gdy ten usuwa z boiska miejscowego gracza za ordynaryjny faul na przeciwniku, bądź za wybitnie niesportowe zachowanie się.

Tak. Kibice nie interesują się wysiłkiem sędzię ani jego sportowa pasja czy zaangażowania nie osobiste. A przecież tylko dzięki sędziemu dochodzi do meczu, bez niego nie odbyłoby się żadne spotkanie, żadne sportowe widowisko. Sędzia — w równej mierze jak i zawodnicy — przyczynia się do wzbogacenia naszych sportowych emocji. Jemu więc — tak jak i współzawodniczącym drużynom — powinna przysługiwać część oklasków i pochwał. Tym czasem w większości wypadków znajduje się sędzia niejako w cieniu wydarzeń związanych z meczem, jest samotny w swych radościach i porażkach.

Czy wiecie że...

W kostrzyńskiej restauracji nr 1 „Centrala” za okres jej działalności od 12. 09. 1972 r. do 7. 10. 1972 r., w księgach żywności, wniósł, skarg i zażaleń znalazł: sześć różnych skarg, cztery pochwały, żadnego natomiast wniosku ni życzania...

Ze stołówek naszej gina talerze — dobre że nie w żołądkach konsumentów.

Tablice informacyjne ustawione pod wierzby przy portierni KFCIP zastąpiono całkowicie talerzami o wizerunku „Patriotki” nie, wiesz, przynajmniej jaka jest pora roku.

Niebezpiecznie jest idąc do utylicy 15-letnia PRL, pokonywać rozchwiane stopnie schodów prowadzących na most kolejowy. Proszymy rzemieślników z PKP o szybką ich naprawę.

Skoczek

(humoreska)

Skoczek w pracy — jak i skoczek w szachach, skacze najpierw w bok a dopiero potem do przodu lub do tyłu; albo najpierw do przodu lub do tyłu, a potem w bok — wszystko jedno. W każdym razie skacze z miejsca na miejsce w przeciwnieństwie do gońca, który nie skacze tylko wciąż gon.

Dłatego mówimy skoczki: „skocz tu, albo tam”.

Skoczek ten, różne figury i róż

ne sprawy załatwi obchodząc — jak to on — zakład i figury różne dookoła. Niedawny wynalazek tefonu w zakładzie nie mu nie zaskoczył. Przeciwnie! — okazało się, że ta gorąca linia, zawsze przelazona ciepłymi rozmowami, dla wielu spraw nie jest nosną. Natomiast skoczek nosi wszystko sprawnie — tym wszystkim szachistom! Oczywiście „patych” czy też „matych” nie ma mowy. Ta szachownica nie jest z drewna wystrugana.

ckl

Smutne podróże

(Ciąg dalszy ze str. 3)

młodzież jak i dorosłych. Podróżując pragną uniknąć kłopotów, obrażliwych odpowiedzi i wyzywk, często też strach i inne przyczyny dla których wydało się, że najwłaściwszą rzeczą jest dojechać do celu i nie widzieć, ani słyszeć, co dzieje się w pociągu. Wiele osób sądzi też o nieskuteczności wszelkiej interwencji.

Moim zdaniem jest to podstawowy mankament tej podróży, ponieważ zakłady pracy, szkoły i rodzice mają wiele do powiedzenia się liczyć. Najmutniejszą przyczyną jest prawie zupełnie brak reakcji ze strony koleżanek i kolegów, którzy ze spokojem tolerują występkę swoich rówieśników.

Ingerencja młodzieży, która najlepiej zna swoje środowisko zdziałaby wiele, a szkołom i rodzicom pomogłaby szybciej reagować w wielu konfliktach ich wychowanków. Dorosłi zajęci pracą i swymi problemami nie mają ochoty ani czasu na pisanie do szkół lub rodziców.

Najbardziej obrażający jest stosunek części młodych do starszych. Brak szacunku do wieku, uwiadczania się na każdym kroku. Młodzi posiadacze siedzących miejsc rzadko z nich ustępują, mimo że obok nich stoi spracowana starsza kobieta. Nie poznają sytuacji znajomych, wychowawców, a nawet rodziców koleżanek i kolegów, u których się często bywa. Głośne rozmowy często u chłopów przepłatane przekleństwami do tyłu wszystkiego, często ze względu na temat nawet u osób dorosłych wydających zażenowaną. Palenie papierosów, gra w karty, to zjawiska tak nagmin-

ne, że już przestają w większości razić. Młodzież na zwracanie uwagi reaguje opryskliwie, kpiną, zbiorowym rzucaniem obraźliwych epitetów pod adresem zwracającego uwagę.

Beźmyślnie rysowanie ostrymi przedmiotami po siedzeniach i oparciach, tudzież wiercenie obuwia na siedzeniach sprawia, że po opuszczeniu przez podróżnych wagon wygląda jak pobojowisko. Papierów i niedopałków papierosów pełno pod siedzeniami, o kien nie można otworzyć ani zamknąć, ponieważ są uszkodzone mechanizmy otwierające.

Przed stacją Gorzów zaczyna się u niektórych gorzkawe przyszywanie tarcz na rekawy, ponieważ tarcza w podróży, to łatwy środek do identyfikacji ucznia zle zachowującego się.

Przy wsiadaniu i wsiadaniu obowiązują zasady: kto młodziej i silniejszy, ten zwycięża. Wszyscy chcą się gromadzić, nie patrząc, że traktują osoby chore; kobiety z małymi dziećmi, starców. Tym wysiadającym rośnie coraz bardziej i kieruje się na schody i wówczas następuje szturm tych z tyłu. Ludzie popychani z trudem utrzymują równowagę na schodach. Takie zachowanie może być powodem przykrych wypadków u osób starszych, a u młodzieży wzbudza zbiorowy śmiech. Na kilka godzin zapamięta teraz na peronach i w pociągach względny spokój, natomiast po południu sytuacja powtórzy się ponownie w drodze powrotnej. Od nas wszystkich zależy aby sytuacja takiej się nie powtarzała ponieważ podoba w interesy całego społeczeństwa.

JANINA NAJDA

Druk: ZGraf, zam. 349 — G-3/10

KRZYŻÓWKA

POZIOMO: 1. Jeden z działów KFCIP. 3. Dział Medycyny klinicznej. 8. Wyższa uczelnia. 10. Ruch okrzony. 12. Rzeka we Francji. 13. Imię męskie. 15. Ktoś z rodziny. 17. Jajka ryb. 19. Zdobione imię żeńskie. 21. Nieustraszona część goratoru przez roboty górnicze. 22. Ptak nielot. 24. Warszawska trasa. 25. Piwo angielskie. 27. Muza astronomii (współk). 28. Rzeka we Włoszech. 30. Zebro uszytniające kadłub statku. 31. Ptak z rzędu mew. 32. Mieszkawca pól. Arabickiego. 34. W kinie (współk). 35. Produkt z miodu. 37. Gatunek jabłka. 39. Rzeka przepływająca przez Goleń. 41. Symbol pierwsiastka Indu. 42. Na pustyni (współk). 44. Miasto we Włoszech. 45. Suchoro silana formacja trawista. 47. Plac handlowy. 50. Rzeka w ZSRR. 51. Czarna na twarzy.

PIONOWO: 1. Dzień poprzedzający otwarcie wystawy. 2. Kupony. 3. Częstoczka tleniu tryzato-

mowa. 4. Narzędzie kuchenne. 5. Pozywienie lisa. 6. Obowiązkowe świadectwo w naturze. 7. Członek koczującego obozu tureckiego. 8. Jednostka mocy. 9. Tłok pompy nurnikowej. 11. Liczba. 14. Groźna choroba. 16. Alergia. 18. Góra koło Jerozolimy. 20. Utwór wokalo-instrumentalny. 23. Francuski przed stawiciel klasycyzmu (1768—1807). 24. Zatopione okręty. 26. Czeski poeta badacz folkloru (1811—1870). 28. Podtrzymuje spódnie. 29. Podarunek. 33. Do pieczętowania kopert. 36. Wyborca. 38. Węgiel. 40. Francuski fizyk i matematyk. 42. Obraz prawosławny. 43. Owad ka sliwy. 46. Ślad. 48. Przyjaciel Mickiewicza.

Nagrodę za rozwiązanie krzyżówki z nr 9 w wysokości 50 zł w postaci bonu książkowego wylosowała ob. Maria Kompiel zam. Kostrzyn n/Odra, ul. Świerczewskiego 7.

