



# NOWE NIE NOWE

## CZYN SPOŁECZNY

14. 04. 1978 r. załoga Zakładu nr 3 „Baczyna” pracowała społecznie przy zagospodarowaniu zaplecza. Posadzono 150 drzewek, splantowano i zasiano trawę na obszarze około 2,500 m kw. W czynie brało udział około 110 osób, w tym 30 członków ZSMP i 20 członków PZPR. Przepracowano 550 godzin. Wartość wykonanych robót wynosi około 60 tysięcy złotych.

## MŁODOCIANE HUFCE OHP

W województwie gorzowskim działa 10 młodocianych hufców OHP, z czego jeden organizowany jest przy GPBP. Hufce te przeznaczone są dla chłopców i dziewcząt w wieku od 16 do 18 lat. Zajęcia trwają 2 lata. Gorzowskie hufce młodociane, działające przy przedsiębiorstwach budowlanych przygotowują młodzież do pracy w zawodach budowlanych: murarzynkarz, hydraulik, betoniarz-zbrojarz, montażysta itp. W hufcach młodzież przygotowuje się także młodzież do zawodów pozabudowlanych, takich — jak: kierownik, spawacz, operator itp.

## PRZEKAZANIE BAZY

W drugiej dekadzie maja nasze przedsiębiorstwo przekazało realizowaną przez siebie bazę transportową Zakładów Mięsnych w Zielonej Górze dla inwestora, który dokonał roboty własnymi бригадами remontowo - budowlanymi.

## NA RZECZ PRZEDSIĘBIORSTWA I SENIORÓW

Wychowankowie internatu Zasadniczej Szkoły Budowlanej w Gorzowie, zobowiązali się w czynie społecznym pracować 1000 godzin na rzecz GPBP i 300 godzin na rzecz Ośrodka Sportu, Rekreacji i Wypoczynku (przy budowie torów luzniczych). Zadania zostały wykonane. Ponadto młodzież otacza opieką członków ZBoWiD-u, rodziny poległych w walce o Polskę Ludową oraz emerytów i rencistów GPBP.

## POLICE II

Przedsiębiorstwo Budownictwa Kolejowego ukończyło budowę odcinka toru kolejowego, którym ma być dowożona konstrukcja dla elektrociepłowni. Na obiekcie kolejowym rozpoczęła pracę załoga Zakładu nr 5 „Police”.

Z kłopotów: brak konstrukcji typu „metalplast” uniemożliwia montaż hotelu robotniczego na osiedlu „Chemik”. Montaż ma prowadzić również załoga zakładu nr 5 GPBP.

## ZNOWU BUDOWA W LIBII

Niedługo po zakończeniu przez naszych pracowników budowy dużej ilości firm rolniczych w Libii przedsiębiorstwo otrzymało ofertę szybkiej budowy fabryki chemicznej (wartości 90 mln dolarów) leżącej 75 km od Trypolisu. Ofertę nadesłał Budimex. Inwestycja ma być realizowana wspólnie z kontrahentem angielskim, który dostarcza projekt, materiały oraz nadzoruje budowę.

W. Z.

W trzeciej dekadzie kwietnia br. obradowało Kolegium Sędziów Konkursowych, które m.in. po dokładnym przeanalizowaniu poszczególnych projektów racjonalizatorskich przyznało nagrody dla uczestników czterech ogłoszonych konkursów. Ocenie podlegały projekty zgłoszone i przyjęte do zastosowania w latach 1976 i 1977 oraz zastosowane w 1977 roku. Na wszystkie cztery konkursy wpłynęło ogółem 35 projektów.

## NAJLEPSZY PROJEKT RACJONALIZATORSKI

W konkursie na najlepszy projekt racjonalizatorski zwyciężył zespół twórców w składzie: mgr inż. Tadeusz Kubacki, Piotr Bartoszewicz i Jerzy Kubacki, którzy zgłosili pro-

## Racjonalizatorom gratulujemy

jekt o nazwie „Rusztowanie wiszące — wewnętrze do silosów i zbiorników o średnicy 8 metrów”.

Drugie miejsce zajęli Julian Drobniczak i Zbigniew Walkowiak („Urządzenie do wiercenia studni”), a trzecie — Ireneusz Pakulski i Lęca Janowski („Zastosowanie konstrukcji nośnej do zmechanizowania pracy betoniarzki typu BV — 500 B o pojemności 500 litrów”).

## NAJLEPSZY PROJEKT DOTYCZĄCY bhp

W konkursie na najlepszy projekt dotyczący bhp pierwsze miejsce przyznano Eugeniuszowi Świerkowskemu za projekt pt. „Pulpit sterowniczy do automatycznego sterowania dozownikami cementu i żypsu 180000 w dozwolonej betoniarzki produkcyjnej rumuńskiej”.

Drugie miejsce otrzymał Paweł Dorozko za projekt pt. „Wypychacz sworzniwa zwrótnicy układu zawieszania do samochodów Żuk i Nysa”.

## NAJLEPSZY PROJEKT MŁODEGO RACJONALIZATORA

Pierwszego miejsca nie przyznano. Drugie miejsce otrzymał zespół: inż. Wincenty Arciszewski, inż. Roman Kruszczyński, którzy zgłosili projekt pt. „Wycieliminowanie osłonięcia Vitrolitem wody czystej (na stacji wody) przez wykonanie obnururowki z cegły sylikatowej”.

Trzecie miejsce zajął zespół — Tadeusz Zaborowski i Józef Krzyżanowski za „Zmiana projektu estakady ciepłowniczej za zaplecza DWBz Baczyna”.

Ważnym obiektem dla potrzeb budowy ZCh „Police II” jest wznoszona obecnie tzw. „trójbaza”, czyli zaplecze techniczne z którego korzystać będą trzy przedsiębiorstwa prowadzące prace budowlane na terenie „Police II”. Przedsiębiorstwo Zmechanizowanych Robót Budownictwa Przemysłowego „Zachód”, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Inżynieryjne Budownictwa Przemysłowego nr 1 oraz Przedsiębiorstwo Robót Izolacyjnych z Wrocławia.

Głównymi wykonawcami tych obiektów są: Gorzowski Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego, Gorzowski Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjnych, „Instal” z Kalisza i „Elektromontaż” ze Szczecina.

Zadanie to obejmuje wybudowanie trzech podstawowych hal

# Trójbaza

z przeznaczeniem na zaplecze sprzętowe — transportowe dla PZRBP „Zachód”, ogromnej hali gdzie przygotowywać się będzie elementy dla potrzeb budowy wózków WPRIBP oraz jeszcze jednej hali, w której prowadzone będą roboty malarskie, chemoodporne i antykorozyjne. Ponadto wybudowane mają być dwa budynki techniczne z przeznaczeniem na warsztaty i pomieszczenia dla cieśli i zbrojarzy. Wzniesionych tam zostanie kilka wiat magazynowych.

Równoległe ze wznoszeniem „trójbazy” zostaną wybudowane trzy budynki socjalne z przezna-

czaniem na stołówkę, szatnię, umywalnię oraz pomieszczenia administracyjne dla załóg eksploatacyjnych zaplecza. Łączna wartość nakładów inwestycyjnych wynosi 190 mln zł, w tym 130 mln zł przeznaczone na roboty budowlano-montażowe.

Po uruchomieniu „trójbazy” wartość produkcji podstawowej i pomocniczej wyniesie będzie w ciągu roku 800 mln zł.

Pierwszy etap realizacji tej inwestycji, który skończył się 15 maja — to oddanie pierwszej hali sprzętowo — transportowej, budynku socjalnego typu „Zębiec” wraz z gospodarką wodno-ściekową i energetyczną oraz drogami i placami. Do końca roku przewiduje się oddanie całego obiektu.

(top)

# Najlepszy projekt roku

Na konkurs — najlepszy projekt racjonalizatorski w 1977 roku wpłynęło 25 projektów. Kolegium sędziów konkursowych I miejsce, dyplom i nagrodę 1 tysiąc złotych za projekt rusztowania wiszącego — wewnętrznego do silosów i zbiorników o średnicy 8 metrów przyznało zespołowi twórców w składzie: mgr inż. Tadeusz Kubacki, Piotr Bartoszewicz i Jerzy Kubacki.

Rozmawiając z głównym przedstawicielem zespołu racjonalizatorskiego mgr inż. Tadeuszem Kubackim — wypytując go o sprawy nas interesujące — dowiedzieliśmy się, że uczęszczając na studia stacjonarne ukończył Wydział Budownictwa Łąkowego Politechniki Szczecińskiej. Dyplom uzyskał pracując już w gorzowskiej Przemysłowni (w czerwcu br. mija 10 — letni okres jego pracy w GPBP). Racjonalizację traktuje jako hobby. Pierwszy swój samodzielny projekt przedstawił jeszcze w 1969 roku — był to projekt dotyczący bhp. Do tej pory sam, albo wspólnie z innymi, przedstawił kilka projektów: większość z nich zostało przyjętych i wdrożonych.

Na moje pytanie — skąd wziął się pomysł nagrodzonego projektu ra-

jonalizatorskiego Tadeusz Kubacki odpowiada skromnie, że z potrzeby chwili. Trzeba było natychmiast wykonać roboty poprawkowe wewnętrz silosów na budowie Elewatorów Żbóżytych w Świdwinie. Silosy od góry były już przykryte stropem, a od dołu łąkami. Jedyne wejście do silosów stanowiły otwory o średnicy zaledwie 50 centymetrów.

Stosując tradycyjne rusztowanie rur naraziło by się przedsiębiorstwo na ogromne koszty, a poza tym czas naglił.

Rusztowanie, które wymyślił mgr inż. Tadeusz Kubacki wraz ze swoimi współpracownikami miało te zalety, że wydajnie zmniejszało koszty, przyspieszało czas wykonania robót, jest to rusztowanie wiszące, podnoszone ręcznie przy pomocy osmiu wiegiarek, rozbiernake, żeby można je było przeloczyć przez otwór o średnicy 50 cm i zamontować wewnętrz silosu o średnicy 8 metrów. Udwaj rusztowania — 1000 kg, na rusztowaniu może więc pracować osiem ludzi na raz.

Silosów było 27 (3 baterie po 9 silosów). Efekt — 826 tysięcy 320 złotych wynika z różnicy między ko-

sztem zastosowania rusztowania rurowego (typowego), a kosztem zastosowania rusztowania wiszącego — wewnętrznego, wymyślonego przez zespół, którym kierował mgr inż. Tadeusz Kubacki. Rusztowanie (a właściwie dwa) na podstawie ich dohumantacji wykonali pracownicy warsztatów mechanicznych Zakładu Produkcji Pomocniczej.

Projekt ten uzyskał także I miejsce w konkursie wojewódzkim (za 1977 rok) zorganizowanym przez Wojewódzki Klub Techniki i Racjonalizacji Budownictwa w Zielonej Górze. Projektem interesują się także inne przedsiębiorstwa budowlane — w tym np. Koszalińskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego.

Tadeuszowi Kubackiemu, który jest specjalistą do spraw kontroli jakości, Jerzemu Kubackiemu — zastępcy kierownika budowy do spraw rozliczeń (Głogów) oraz Piotrowi Bartoszewiczowi, który pracuje już w GPBP, „Zachód”, gratulujemy sukcesu, życzymy dalszych udanych pomysłów i satysfakcji z ich realizacji. Życzymy patentu!

Wincenty Zdzitowiecki

# Za co, ile i jak płacić

(dokonanie ze str 1)

rednie i wydatkowania fundusz płac.

Miernikiem prawidłowości ponoszonych kosztów i wydatkowania funduszu płac są plany, ustalane przez zarząd przedsiębiorstwa. Niewykonanie planowanych zadań rzeczowych, przekroczenie planowanych kosztów lub planowanego funduszu płac powoduje zmniejszenie lub pozbawienie premii pracowników budowy. Szczególnie ostro traktuje się sprawy jakości wykonania robót i zła jakość obiektów powoduje całkowite i bezpowrotnie pozbawienie premii całego personelu budowy. Do nowych, pozytywnych elementów premiowania należy również możliwość zwiększenia premii, jeżeli obniżono koszty budowy w stosunku do planu. Najważniejsze wydziały się, że zachęty na obu szczeblach premiowania — zarządcy czy jednostki bezpośrednio produkcyjnej zmierzają w tych samych kierunkach, jednakże szcze gółowe zasady działania są na każdym szczeblu inne.

Otoż na szczeblu zarządu przed przedsiębiorstwa system wynagrodzeń zachęca do zwiększania zysku tworzącego fundusze rozwojowe oraz do zwiększania rozmiarów budownictwa mieszkaniowego. Na szcze bli budowy realizacja tego samego celu wyraża się zachętą do zmniejszenia kosztów bezpośrednich budowy.

Duże znaczenie społeczne ma osiągnięcie dobrej jakości robót. W zarządzie przedsiębiorstwa za osiągnięcie tego celu odpowiadają premią osoby szczególnie odpowiadające, przede wszystkim członkowie dyrekcji. Na budowie — oddawanie wszystkich obiektów dobrej jakości jest bezwzględny

w warunkiem uzyskania premii przez personel budowy.

Przedsiębiorstwo powinno pracować gospodarnie. Na szczeblu przedsiębiorstwa zachęca do tego fakt obliczania wielkości premii w stosunku do osiągniętego zysku. Pracownicy budowy otrzymują ją premie zależnie od osiągnięcia bądź obniżenia kosztów planowych tej budowy.

Pracownicy zarządu muszą przy tym tak wyznaczać zadania i przydzielać budowom i zakładom środki produkcji, aby osiągnąć cele postawione przed całym przedsiębiorstwem. Kierownicy budów muszą tak organizować produkcję i tak gospodarować przydzielonymi środkami, aby swoje zadania wykonać dobrze i oszczędnie.

Pozornie nie się tu nie zmienia, bo czynności takie — przynajmniej teoretycznie — zawsze obciążały oba szczeble zarządzania. Rzeczywistość jest jednak nieco inna.

## WIELOBRYGADOWY SYSTEM PRACY

Właściwe wyznaczenie zadań i środków realizacji, a następnie ich konsekwentne rozliczenie oznacza konieczność prowadzenia rozrachunku budów i zakładów, i to rozrachunku zarówno finansowego — wielkości kosztów i wielkości funduszu płac, jak również i rzeczowych rozliczeń ilości zużytych materiałów, rozliczeń pracy wykonanej przez maszynę itp.

Konsekwentne rozliczenie kierowników budów z zadań i środków umożliwi dyscyplinę wykonania robót, ich jakość, wydatkowanie funduszu płac, zachowanie reżimów oszczędności materiałów i pracy sprzętu. Ale nie tylko o to chodzi. Wprowadzenie wewnętrznego rozrachunku gospodarczego

umożliwi szersze oddziaływanie na załogę, stworzy możliwość bezpośredniego zainteresowania robotników i brigadzystów wysoką wydajnością i jakością pracy, oszczędnością środków produkcji.

Podstawowym instrumentem działania jest rozszerzenie kompleksowego, wielobrygadowego systemu pracy. Polega on na zlecaniu brigadom całego kompleksu robót i określeniu ryczałtowej za płaty za ich wykonanie. Zobowiązania dotyczą właściwej jakości pracy brigady oraz zapewnienia odpowiednich środków produkcji przez przedsiębiorstwo. Niedocłanym dokumentem jest harmonogram ruchu brigad, ustalający terminy wykonania poszczególnych robót i wzajemnego przekazywania sobie frontów pracy. Takimi umowami należałoby objąć możliwie wszystkie brigady, wznoszące obiekt. Wtedy ogół robotników realizujących obiekt jest zainteresowany w jego terminowym ukończeniu i jakości wykonania.

W ten sposób wielobrygadowy kompleksowa organizacja pracy spręża osobiste zainteresowania robotników z wypełnieniem celów przedsiębiorstwa. System taki był już w budownictwie stosowany. Nie było to jednak łatwe. Kierownik budowy — stosunkowo mało zainteresowany jej kosztami i wydatkami funduszu płac, nie dysponujący ponadto konkretnym planem kosztów i wydatków funduszu płac, musiał dokładać wielu starań, aby skutecznie go prowadzić.

## MIMO TRUDNOŚCI

Po wprowadzeniu konkretnych planów rzeczowych i finansowych nakładów i funduszu płac — zadanie to na budowach będzie znacznie ułatwione. Wymaga to jednak dużej pracy, szczególnie sił przy gotowaniu produkcji. One opraco wywać muszą podstawowe wyliczenia potrzebnych nakładów. Cho-

dzi o wprowadzenie nowej organizacji pracy — najpierw na obiektach budownictwa mieszkaniowego i towarzyszących, celem uzyskania jak najlepszej jakości realizacji zawartych umów, w tym szczególnie o zapewnienie pełnej rytmiki pracy.

Sprzeżenie interesów brigad z bocznych z kierunkami działania nowego systemu ekonomiczno-finansowego może być jeszcze silniejsze przy zastosowaniu rozrachunku gospodarczego brigad. To znaczy, brigady otrzymywałyby do wykonania zadań odpowiednie środki — część oszczędności mo w przypadku zaoszczędzenia tych środków — część oszczędności mo gaby być przeznaczona na dodatkowe premie. Jednakże wyznaczenie limitów środków i rozliczanie brigad z ich zużycia jest czynnością pracochłonną.

Nie trzeba jednak z tego rezygnować, choć w pierwszym etapie rozliczenia dokonywane będą w skali budowy i obiektu. Rozrachunek brigad wprowadzony będzie eksperymentalnie w 100 obiektach w kraju, przede wszystkim w budownictwie mieszkaniowym. System ten w dużym stopniu pozwala odejść od tradycyjnych zasad wynagradzania i premiowania. Wynaga to jednak znacznej poprawy organizacji i rytmiki produkcji, lepszego zbilansowania zadań i środków w skali przedsiębiorstwa, wydajnego rozszerzenia kompetencji kierownika budowy, wyrażonej stabilizacji załogi.

Poza komplikacjami organizacyjnymi występują tu także kwestie prawne. Należałoby unikać tworzenia „przedsiębiorstw w przedsiębiorstwie”. Jednakże nowy system ekonomiczno - finansowy stwarza szerokie możliwości stosowania nowych form wynagradzania i ich właściwe wykorzystanie przyczyni się do poprawy jakości i obniżenia kosztów budownictwa.

O. W.

Z centrum Szczecina do oddalonych o 18 km Polic wiodą trzy drogi. Mimo to wielkie ciężarówki i ciężki sprzęt zmechanizowany z coraz większym trudem przeciskają się na widoczny z daleka plac budowy. Za drogową służy pięć wysokich dymiących kominów „starych” zakładów, a także postępująca ruina okolicznej przyrody, która płaci wysoką cenę za chemizację gospodarki kraju.

Do Polic można dojechać także koleją i autobusem. Nad wloką się pocąg mieszkawczy i pracownicy zdecydowanie przekładają „czarną strzałę” MPK, która w godzinach szczytu przypomina pracownicę sprasowaną śledziową konserwą. Niepokojąca sytuacja komunikacyjna w obrębie wielkiego Szczecina sprawiła, że w planach rozwoju aglomeracji umieszczono zadanie doprowadzenia do Polic linii tramwajowej.

Transport i mieszkania są to pierwsze i podstawowe problemy,

będzie 1000 miejsc. Dyrekcja GDW, wspólnie z władzami wojewódzkimi, usiłują przezwyciężyć impas sprządzający dodatkowo 5 budynków hotelowych typu „Berlin”, 2 typu „Lipsk” oraz, co ważniejsze, 5 dużych bloków mieszkalnych typu „Leningrad”. Jednocześnie jednak za planowaną budowę hoteli „Metalplast”, produkowanych w Obornikach Wielkopolskich, nie może doznać się terminowej realizacji. I to nie ze względu na niefrasobliwość producenta, lecz prozaiczny brak konstrukcji stalowych.

Problem mieszkaniowy należy uznać, moim zdaniem, za jedną z przyczyn impasu w zatrudnieniu.

Zgodnie z planem, w I kwartale br. przedsiębiorstwa powinny być zgromadzić tu 1500 osób. Tymczasem zgromadzono zaledwie osiemset. Szefowie firm twierdzą, że dzieje się tak ze względu na brak mieszkań. Z kolei hotele i bloki mieszkalne nie są dostatecznie szybko

# Priorytet

które musi rozwiązać każdy inwestor i wykonawca, jeśli już na wstępie nie chce rozłożyć budowy. W Policach dowóz pracowników załatwia przede wszystkim transport zakładowy. A mieszkania? Jest to pierwszy, ale wcale nie jedyny próg, o który potyka się obecnie ta wielka priorytetowa inwestycja.

## HISTORIA MAŁO ŚMIESZNA

Niepokoi fakt, że przez ponad pół roku, jakie minęło od oficjalnego rozpoczęcia prac, budowa polickiego giganta nie zdążyła nabrać odpowiedniego rozmachu. Przyznany priorytet dotychczas pozostał jedynie na papierze. A wszystko to dzieje się w czasie, gdy nowa fabryka nie wychynęła jeszcze z ziemi. Na dużym obszarze prowadzone są zakrojone na wielką skalę prace makroinwencyjne, głębokie wykopy.

Teren, na którym są wznoszone Police II, jest podmokły i torfowiskowy. Nie wystarcza więc utwardzać place i kopać normalnej głębokości doły. Na wielu hektarach konieczny jest drenaż i całkowita wymiana gruntów — wywóz torfu i dowóz piasku.

Makroinwencja i budowa dróg wewnętrznych jest już obecnie zakończona. Załogi 15 przedsiębiorstw wprowadzonych na plac koncentrują się na wzniesieniu całego zaplecza — stołówek, szatni, umywalki, magazynów, hoteli, pomieszczeń socjalnych, placów składowych itp., bez których nie ma co myśleć o efektywnym rozpoczęciu montażu instalacji. Wyniki tych działań są na razie dość mizerne. Budowa zaplecza inwestycyjnego, zarówno dla Generalnego Realizatora Inwestycji, czyli dla „Biprolwasu”, jak i dla przedsiębiorstw wykonawczych jest opóźniona.

Brak zaś krytych magazynów i odpowiednio przygotowanych placów składowych na „dziאלce” GRJ oznacza, że dla 8 tysięcy ton konstrukcji stalowych i 13 tysięcy ton urządzeń instalacji amoniaku (które, począwszy od kwietnia br., są dostarczane z Francji) nie ma odpowiedniego miejsca do składowania.

Obecnie sprawą najważniejszą jest przygotowanie zaplecza i mieszkań dla napływających załóg. W 1978 roku wartość prowadzonych na budowie prac wyniesie 1,8 mld złotych, z czego aż jedną trzecią pochłonie organizacja urządzeń socjalno-bytowych i zabezpieczenia technicznego. Niestety, dotychczasowe rezultaty działań kilku przedsiębiorstw nie dają powodu do radości.

Również problem zakwaterowania 10 tysięcy ludzi, którzy będą tu pracować w inwestycyjnym szczyście, nie doczekał się na razie ostatecznego rozwiązania. Istnieje realna groźba, że w każdym okresie budowy w hotelach robotniczych brakować

budowane, min. ze względu na trudności kadrowe, tyle że innych przedsięwzięciach budowlanych. Błędne koło zamyka się, a podejmowane dotychczas środki nie rozwiązują generalnie całej sprawy.

## Najlepsze chęci nie wystarczą...

Zaplecze i hotele to jednak część tegorocznych zadań. Na razie trwa głębienie wykopów, betonowanie fundamentów. Rozpoczęto przygotowanie systemu energetycznego, wodno-kanalizacyjnego i ciepłego. Aż trudno uwierzyć, ale wartość instalacji produkcyjnych „Police II” wynosi zaledwie 4 mld złotych (koszt całkowity 38 mld). Resztę pochłonią roboty budowlano-montażowe i ogromna infrastruktura: ciepłownia i elektrociepłownia, oczyszczalnia ścieków, port barkowy i morski, boznica kolejowa, energetyka, magazyny, składowiska, transporterzy, gazociąg, kanalizacja i szereg innych, a niezbędnych systemów i urządzeń. W sumie „Police II” składa się będą z 125 najrozmaitszych obiektów, trudno więc je wszystkie wymienić.

W marcu br. przerwano, ze względu na torfowe soczewki, roboty pod głównym budynkiem elektrociepłowni, nie można było znaleźć wykonawcy instalacji wodnych, dopiero rozpoczęto montaż wewnętrznego układu zasilania i kolejną boznicę. W „Policeach” nieli w tym czasie także ogromne kłopoty z powodu niedostatecznych dostaw kruszywa i betonu, projektant nie przygotował na czas dokumentacji niezbędnej przy przesuwaniu linii wysokiego napięcia. Co gorsza, ze względu na podmokły teren, pod każdy słup trzeba było kopać 10-metrowe fundamenty. Kolejarze nie oddali na czas przewidywanego toru.

Informacje te potwierdziły zresztą dobrze znaną wszystkim prawdę, że nawet przy najlepszych chęciach i przy największym wysiłku, przedsiębiorstwa regionu szczecińskiego nie poradzą sobie same z tak ogromnym zadaniem. Wiadomo zresztą było od początku, skoro do procesu inwestycyjnego dawno już włączono ZBP „Zachód” i kilka innych silnych firm. Rzecz jednak w tym, że pomoc kraju we wzniesieniu „Police II” — centralnego ogniwa (jeżeli idzie o chęć) programu wyżywienia na roli — jest raczej niedostateczna.

Przyшла наша fabryka nawozów zatrudniająca na większą treść i lepiej traktowanie ze strony wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego. Chyba że terminy uruchamiania kolejnych instalacji z góry uznamy za nierealne.

Zgodnie z planem, wytwórnia amoniaku ma być gotowa na przełomie drugiego i trzeciego kwartału 1980 roku. Na takiej budowie dwa lata to doprawdy niewiele czasu.

Paweł Tarnowski

# PARTIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE CZYN



Prace porządkowe na terenie obok „Stolbudu” i EC



Na ulicy Chrobrego w Gorzowie



Przed Hotelami Zakładowymi GPBP



W Ośrodku Szkoleniowo-Wypoczynkowym GPBP w Zdrojsku



Fot. J. Szarczko i J. Rogozinski

Niedziela, 21 maja br. była Dniem Czynu Partyjnego. Czyn Partyjny organizowany był po raz szósty, wszedł więc już na trwałe do praktyki działania partii.

Rezultatem dotychczasowych Dni Czynu Partyjnego są kilometry nowych i ulepszonych dróg, nowe obiekty itp. Przebieg i rezultaty czynu unaoeczniły raz jeszcze do nosie znaczenie solidnej, dobrze zorganizowanej pracy zespołowej, rangę dobrej roboty, wykonywanej z pełnym osobistym zaangażowaniem.

W czynie partyjnym wzięło udział 991 pracowników przedsiębiorstwa (w tym 346 członków PZPR, 181 członków ZSMP, 237 bezpartyjnych, 70 junaków z OHP i 60 uczniów Szkoły Przyzakładowej). Pracowali oni w Gorzowie na ul. Chrobrego robiąc wykopy pod kable oraz wykonując prace porządkowe, porządkowali i zagospodarowywali tereny wokół hoteli przy ul. Dzierżyńskiego i Kwiatowej, teren wokół Zakładów Stolarstwa Budowlanego „Stolbud” przy ul. Małorolnych oraz w Ośrodku Szkoleniowym GPBP w Zdrojsku.

Ponadto załogi zakładów terenowych GPBP pracowały w Kostrzynie przy wydobyciu żwiru w Świebodzinie i Policach przy zagospodarowaniu budynków socjalnych oraz w Międzyzdrojach przy pracach wykończeniowych Ośrodka Wczasowego „Budowlani”.

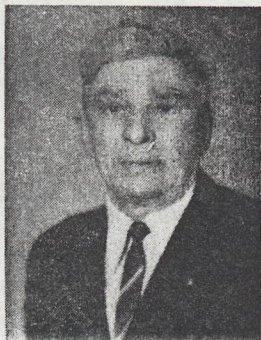
Ogólna wartość czynu wyniosła 605 tysięcy złotych. Czyn społeczny w OW „Budowlani” w Międzyzdrojach jest kontynuowany.

W. Z.

# Seniorzy

## Zasłużony pracownik gorzowskiej przemysłówki

Zona zainicjowała wielkie wiosenne sprzątanie. — Zawadzaj mi! — powiedziała do mnie — znajdź sobie jakieś zajęcie i wróć do domu dopiero po dzienniku telewizyjnym. — Co tu robić? Pójść z kolegami na wódkę? Zacznie się od małego — ale nie wiadomo jak się to może skończyć — może być wielka awantura na dobranoc — nie warto... Wziąłem wódkę i wybrałem się na ryby. Przeszedłem przez most i idąc ulicą Fabryczną potem aleją wysadzaną lipami na ulicy Waryńskiego. Tutaj gdzieś mieszka bardzo dobry wędkarz... kto to taki? Wiem, to były pracownik gorzowskiej Przemysłówki... jak on się nazywa ten zasłużony emeryt?



— Dzień dobry panie Janie!  
 — Dzień dobry! — odpowiada pan Jan Czapski.  
 — Zona mnie wygoniła z domu na ryby — idę do pana — bo pan podobno zna tu niedaleko dobre miejsce gdzie chętnie biorą ryby w Warcie...  
 — Tak! Znam! Oczywiście, że znam! Ale nie powiem, to moje miejsce i tam tylko mnie ryby słuchają i dają się łapać bez większych przeszkód.  
 — Trudno — kapituluję! Dawno pan mieszka w Gorzowie?

— Nie zna pan tego?  
 — Nie.  
 — To odznaka dla Zasłużonego Pracownika Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego.  
 — Gratuluję! Zdaje się, że ma pan jeszcze coś takiego?  
 — Tak.  
 — Te prostokaty — co to takiego?  
 — To odznaka — Zasłużony dla Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.  
 — A to?  
 — To medal dla zasłużonych w pierwszym dziesięcioleciu Polskiej Ludowej. A to jest medal dla zasłużonych w Trzydziestolecu Polski Ludowej. To odznaka dla Przewodników pracy. A to brązowy Krzyż Za Sługi. A to odznaka zasłużonych dla miasta Gorzowa.  
 — Gratuluję panu! Co pan takiego robił, że kierownictwo naszej Przemysłówki nie zapomniało o panu?  
 — Co robiłem? Lastryko robiłem — byłem betoniarzem — tynkowałem mury i robiłem co było potrzebne przez dwadzieścia dziewięć lat pracy na budowach!

— Podziwiam pana! — nie idę na ryby — idę do domu i napiszę o panu artykuł do naszej gazety. Niechaj Polska zna jakich ludzi ma! Daj pan mi do tego artykułu swoje zdjęcie!  
 — Zaraz poszukam — jest, proszę bardzo!  
 — Dziękuję.  
 — Powiedz o Kórniku — powiedz o Kórniku — zaskrzeczało coś za moimi plecami metalowym sztucznym głosem... Odwróciłem się, patrz, a to dwie papugi w klatce usilnie agi tuja za czyni.

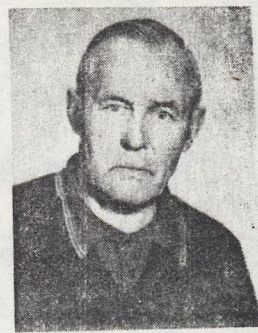
— Uspokójcie się! Dobrze, powiem o Kórniku!  
 — Od roku jestem już na emeryturze. Z początku bardzo źle się czułem bez pracy — ale teraz znowu rano wstaję i chodzę na ryby. Opiekuje się nami emerytami i rencistami Kolo Emerytów przy Przemysłowce, o tu jest zaproszenie na zebranie i zawiadomienie o organizowanej przez nich wycieczce do Poznania, Rogalina i Kórniku. Zapłaciłem trzydzieści złotych i za parę dni pojedziemy tam z żoną. A papugi nas podsłuchują i teraz nam to złośliwie wypominają, bo one bardzo nie lubią zostawać w domu!  
 — Co z nimi zrobicie w czasie wycieczki?  
 — Sądziłem się nimi z opiekuję.  
 — Będą ja przedzierał?  
 — Nie wiem — ale myślę że tak...  
 — Panie Janie — było mi tu bardzo miło.  
 W imieniu naszej redakcji serdecznie panu życzy miłych wrażeń na wycieczce — oraz mocnego zdrowia i wszelkiej pomyślności na zasłużonym odpoczynku. I udanych połowów szczupaka!

— Nie bardzo.  
 — To był taki stółek do siedzenia. Tyle tylko że nogi od tego stołka (jedna para) jest osadzona na blacie stołka. Nosiciel brał to na plecy — koleddy mu kładli od dziesięciu do dwudziestu cegieł na te nosidła i ten je targal nawet na piate pistolet! Czy pan wie jaka on miała moc! Siłę w nogach i odporność w kręgosłupie!  
 — Jak wyglądały te nosidła?  
 — To przypomina literę „Z” — gór na kreskę pomocnik murarza bierze z tyłu na ramiona — a na dolną kreskę tego „Z” kładziono mu dwa rzędy cegieł.  
 — Co to za taki ładny znaczek w kłapie pańskiej marynarki?

# Odwiedziny

Niedawno były imieniny Zosi — co nas zawsze w sercu nosi... Idą ludzie w moim bloku z kwiatami i prezentami długim rządkiem — więc ja za nimi! Jest okazja poznać Zosię i ucałować jej rączkę i buźkę — a przy okazji skosztować parę smakolików z jej stołu...  
 — Wita nas bardzo serdecznie pani Zofia Stawska — żona długoletniego i bardzo ofiarnego pracownika gorzowskiej Przemysłówki. Na stół ładuje kawa, herbata i smaczne ciasta własnej roboty.  
 — Pani Zosiu coś nie widać na budowach pani męża...  
 — I chyba długo go nie będzie widać... bo usiadło na niego aż pięć rozmaitych chorób. Lekarze

dali mu drugą grupę inwalidzka. Mąż bardzo tęskni za zakładem, ale nie może się schylać i teraz chodzi tylko na naszą zakładową działkę. Wieczorami jak go nie du si astma — to opowiada jak tam pracował na licznych budowach Przemysłówki w Kostrzynie, Świebodzinie, Sulęcinie, Witnicy, Gorzowie i tak dalej. Dostał wiele dyplomów uznania i wiele nagród. Tak, że bardzo miłe wspomina ten okres. On tu pracując jako betoniarz i dekarz zbudował wiele dachów i je solidnie zaizolował. Gdy by mu zdrowie dopisało, to by wrócił do pracy, bo do emerytury mu brakuje jeszcze parę lat...  
 — Pan Walenty Stawski — my



go też w Przemysłowce bardzo serdecznie wspominamy — bo nie sfuzszerował żadnej roboty!  
 Zyczymy mu szybkiego powrotu do zdrowia!

## Człowiek — który tęskni za zakładem pracy

Ktoregoś dnia „wysiadł” mi telewizor. Zona poszła spać, a ja do sąsiada „na telewizor”. Jak tyle tysięcy gorzowian mieszka w ogromnym mrówkowcu — dopiero tu pójść? Zapukałem do pierwszych z brzegu drzwi — ciekawe kto tam mieszka?  
 — Dobry wieczór sąsiadom! Telewizor macie sprawny?  
 — Tak, prosimy bardzo! — zaprasza mnie były pracownik gorzowskiej Przemysłówki 46-letni pan Edmund Teclaw.  
 — Co tam u pana słychać?  
 — Od trzech lat jestem na rencie inwalidzkiej i bardzo tęsknię do swego zakładu pracy — do gorzowskiej Przemysłówki. To do pracy i solidny zakład i dobrze zarobić tam można było. Mam III grupę inwalidzką i renta moja wynosi akurat połowę moich byłych poborów. Kiedyś pracowałem jako zbrojarz, betoniarz a potem jako mistrz. Ale zachorowałem na kręgosłup od czego i prawa noga zaczęła mi niedomagać i wysłano



mnie na leczenie, a potem na rentę inwalidzką. W Gorzowie mieszkałem od dwunastu lat i tyle samo pracowałem w gorzowskiej Przemysłowce. Dostałem tam srebrny, a potem złoty krzyż zasługi oraz odznakę zasłużonego dla województwa zielonogórskiego. Ostatnio chciałem „podpaść” jakieś pół etatu, ale kadrowy, a potem i lekarz Przemysłówki powiedzieli „nie”. Nie to nie. A to moi synowie — też budowlancy. Zenon jest już elektrykiem w Zakładzie Modernizacji Budownictwa. A syn Piotr idzie w moje ślady i będzie zbrojarzem — betoniarzem! Jestem z nich bardzo dumny! To udolni chłopcy! Zona prowadzi na ulicy Widok kiosk z gazetami, a

ja jej pomagam i jeżdżę na naszą działkę. Mam tam kwiaty, warzywa i kilka młodych drzew owocowych. Wszędzie mi jest dobrze — ale najlepiej czułem się na budowach Przemysłówki — budowałem Zakład „Chemitex-Stilon”, ulicę Okólną i Stilonową, kostrzyską Szkalużę — w gorzowskim Urzędzie betonowałem odlewnię, maлярnię i inne budynki. Pracuję w budownictwie już dwadzieścia lat — a raczej pracowałem, i jak mi się zdrowie polepszy to wrócę do mego domu do gorzowskiej Przemysłówki.  
 — Czy można o tym napisać do naszej gazety?  
 — A niech pan napisze.  
 — Doskonale — a teraz przysłałoby się tu pańskie zdjęcie...  
 — Zaraz poszukamy — jakie ma być?

— Takie legitymacyjne...  
 — Nicstety nie mam. Ale gorzowska Przemysłówka ma moje zdjęcie — zamieścili je w gablocie dla przewodników pracy.  
 — Nie wiem czy teraz je odnajdziemy. Mam odznaczenia, mam dyplomy uznania — ale zdjęcia nie mam... (może to z moją żoną?).  
 — Dobrze. O! film już się skończył w telewizji. — Dziękuję za gościnę i dowiedzenia.  
 — Dowiedzenia!  
 MICHAŁ ŚWIĄTALSKI

# Sprawy i sprawyki

W wszystkich zakładach GPBP (oprócz ZUŠTIM-u) nie podaje się do wiadomości całego wyniku współzawodnictwa pracy. Brak na ten temat jakiegokolwiek działań propagandowych. Na dodatek, komisja współzawodnictwa stwierdziła smutny fakt: zbyt małego zainteresowania kierownictwem współzawodnictwem indywidualnym kierowców i operatorów sprzętu. No cóż, wypada tylko przypominieć znowu maksymę, że dobry organizator produkcji docenia znaczenie dobrej propagandy — wie, że mu się to zwróci w dwójnasób...

Jeszcze w wielu budowach nie przynajmniej się uwagi do pracowniczego składowania i zabezpieczenia materiałów. Powoduje to natłoczenie niszczenie materiałów, a co za tym idzie — zużycie kosztów produkcji. Ogólne nieporządku (nie ułożone i nie zabezpieczone materiały, udaję się złom i elementy budowlane, odpadki szkła, uszkodzone agregaty tynkarskie) itp. niedoścignięcia stwierdzono w maju br. na budowach WPiS i KB-3 Zakładu nr 1, Mieczarni i KB-2 Zakładu nr 2, Kotłowni Zakładu nr 3, „Eternit” Zakładu nr 4, „Trojbież” i Międzydrojach Zakładu nr 5, budynku mieszkalnym i „Komes” Zakładu nr 6, na placach składowych w Zakładzie nr 9. Duże ilości materiału ulega niszczeniu lub uszkodzeniu wskutek złego składowania przez pracowników Zakładu nr 7 — szczególnie na budowie Mieczarni i „Komes”.

le niedoścignięcie. I tak: na budowie przy ul. Czerwieńców w Gorzowie — szatni brudna, podurwane płytki podłogowe, brak ławek, w stołówce polamane taborety. Natrątki nieczyste, przy umywalkach polamane podesty, brak ciepłej wody. Zbyt mała powierzchnia pomieszczeń socjalnych w stosunku do ilości zatrudnionych (ten sam problem — jeżeli chodzi o łóżka barakowców występujące na budowie hotelu przy ul. Koszynieckiej w Gdyni).

Brudno w szatniach i ubikacjach, urządzenia sanitarne wadliwie wykonane stwierdzono także na budowie w Międzydrojach i ZPPIA na ul. Matejkińskiej. W czasie wizytacji komisji 13.30 stwierdzono brak kawy zbożowej.

Zupełnie brakuje zaplecza socjalnego na budowie uboju i drobiu w Świebodzinie, w „Eternit” pracownicy korzystają z urządzeń inwestora. W czasie Inspekcji budów — jak stwierdzono — tylko w sporadycznych wypadkach pracownicy przed przystąpieniem do pracy posiadali wystawione zlecenia lub zawarte umowy. A przecież wiadomo, że zgodnie z Kodeksem Pracy i Ustawą Zbiorowym, każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy musi mieć zlecenie, każdy ma prawo wnieść, co ma wykonać i za ile. Należy za tym zobowiązać mistrzów i kierowników obiektów do terminowego wystawiania zleceń. Będzie to również potrzebne do sprawnego śledzenia przewidywanego wykonania funduszu

plac w ciągu miesiąca przez służby ekonomiczne zakładów.  
 Z wypowiedzi brigadystów i pracowników budów wynika, że odczuwają oni brak właściwego nadzoru technicznego, stwierdzają male zainteresowanie mistrzów przebiegiem robót i jakością wykonanej pracy (ani jeden brigadysta nie potwierdził, aby mistrz konsultował z nim pracownictwo wykonawczych robót, co do zgodności z dokumentacją techniczną i procesem technologicznym).  
 Kierownicy budów stwierdzają brak w materiałach brzybierek chemicznej, płytek terakoty i przybranych, farb, brak podwykonawców robót elektrycznych, samochodów dostawczych, nieterminowego zaopatrywanie kiosku w garniturę i kawę na budowie w Baczynie.  
 Na brak samochodów dostawczych narzekają również niekierownicy Czystelnicy „Gorzowskiej Przemysłówki”. Chodzi o statek (dochodzące do mieszkań) opóźnienia w otrzymywaniu siłacza (opóźnienia w otrzymywaniu niemiała te — drożdży, Czystelnicy — następują na skutek opóźnienia działania transportowców — a nie na skutek braków samochodów... Proszę nam wierzyć — samochodów w Przedsiębiorstwie jest dosyć.  
 W. Z.

## Z wizytą na placach budów

# Fabryka domów

Kiedyś pewnemu bardzo mądrymu panu, o nazwie „Inwestor” — zepsuł się samochód. Więc wsiadł w Gorzowie. Włkp. w tramwaj nr 3 i pojechał nim do końca ul. Franciszka Walczaka. Tam przywitała go długa aleja bardzo starych lip.

Kazali mi tu wybudować średniej wielkości Fabrykę Domów. Gdzie tu ustanowić jej lokalizację? Wokół ogromny las żyty, miejsca dość — potrzeba mi na to około dwunastu hektarów tej ziemi.

— A co z nimi? — odezwały się stare lipy. Jak ruszysz choć jedną z nas to zapłacisz ponad 300 tysięcy złotych! Za trzy takie drzewa zapłacisz prawie milion złotych kary! — powiedziały lipy i pogroziły panu inżynierowi gałkami.

— Dądzicie spokojnie, pomyślał inżynier i poszedł dalej. O tu nad stłukuje te górki i zaczyna budować Fabrykę Domów dla miasta Gorzowa. A drzew nie będziemy ścinać.

Pojechałem i ja tramwajem nr 3 do tej Fabryki Domów gdzie mnie przywitał dwaj niebieskocy panowie — kierownik budowy Teodor Kalisz i Leszek Hewusz — kordynator budowy. Generalny wykonawca tej inwestycji to Gorzowskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego.

— Jakcie panowie macie trudności?

— Planowane u nas zatrudnienie to 90 osób a pracuje wszystkie go razem zaledwie 48 osób.

— Plan wykonany?

— Tak. Bo mamy tu bardzo ofiarną zbiórkę, która pracuje na dwie zmiany lub na wydłużonym dniu pracy.

— Pomagają wam maszyny?

— Tak. Bez tego na współczesnej budowie ani rusz.

— Kto się u was wyróżnił?

— Podkutył panu — ciesielska brygada pana Józefa Trukana i druga brygada ciesielska pana Stanisława Borowskiego, murarz Kazimierz Rylewski, spawacz — Stanisław Czajka, Wojciech Judek — dekarz. I co najbardziej nas cieszy to praca pani Marianny Chojnackiej — która bardzo solidnie dba o czystość w stołówce i we wszystkich pomieszczeniach biu-

rowych. Pani Marianna tu sprząta tak jak u siebie w domu. Co stwarza miły nastrój dla całej naszej załogi.

— Co wam przeszkadza w pracy?

— I odesłanie na termin konstrukcji stalowych na estakady i akcesoriów kolejowych, które miało nam dostarczyć do pierwszego kwartału tego roku Gorzowskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego — Zachód. Czyli nasz inwestor. To może nam spowodować spóźnienie planu na około 2 miliony złotych. Mamy wielką trudność z dostaniem ok. 25 kilometrów kabla, którego szum kamy w całej Polsce. Poza tym wykonaliśmy przed terminem już w 80 proc. estakady pod rurociągami na gorącą parę z elektrociepłowni z zakładów Chemiteks-Stilon — tam roboty zostały wstrzymane na skutek tego, że GPBO „Zachód” nie przesunęło na czas linii wysokiego napięcia — na ulicy generała Bierzanina (który wyzwolił Gorzów w 1945 roku) — na inne wcześniej zaplanowane miejsce. Obecnie na tym odcinku praca jest niemożliwa ze względu na niebezpieczeństwo porażenia ludzi prądem.

— Skąd będą maszyny?

— Maszyny będą polskie ze ZREMB-u i jedna chyba z RFN.

— Fabryka ma budować 6.000 izb rodzinie, 2.000 sztuk monolitycznych kabin sanitarnych. Postawi się także pudełko potem tylko podłoga z rurki i kabelki i łazienka gołowa.

— rząd Polski uchwalił, że każda rodzina w Polsce do roku 1990 winna mieć swoje samodzielne mieszkanie. W Gorzowie ma być budowane osiedle Górczyn na 25 tysięcy mieszkańców — dojdą jeszcze i inne dzielnice i dla nich ma pracować ta fabryka domów. Miało Gorzów za dwa lata będzie liczyć 155 tysięcy mieszkańców, a w roku 1990 — czyli za dwadzieścia lat cały zespół miejski osiągnie liczbę 200 tysięcy mieszkańców.

— A dziś?

— Już zepsuła się centralna wytwórnia betonu, a na wielu górzowskich budowach ofiarni pracownicy mają postój i psioczą na złośliwość importowanych maszyn.

Nie tak dawno miasto Gorzów Wielkopolski awansowało do rangi województwa. Nowi gospodarze rażno się wzięli do roboty. I teraz wokół Gorzowa na licznych placach budów tętni mądra mrówcza praca. Buduje się nowe bloki mieszkalne i towarzyszącą im infrastrukturę.

— Dla w niedługim czasie 200-tysięcznego Gorzowa potrzebne bardzo centrum administracyjne, które dotychczas mieści się w kilkunastu rozrzuconych po mieście niefunkcyjnych pomieszczeniach. — Mówi mi inżynier Wojciech Stróziński. — Tu będzie stał wieżowiec o 15 kondygnacjach, a obok nieco niższe budynki. Wyburzy się te wszystkie stare rudery przy ulicy Jagiellończyka i te wykorzystywane brzydkie czyszynki na ulicy Chrobrego. Wokół po wstanie bardzo ładnie zaprojektowany parking z widokiem na pomnik ku czci wyzwolicieli miasta Gorzowa. Po drugiej stronie ulicy Jagiellończyka będzie bardzo ładny pawilon handlowy. A tu będą niezwykle funkcjonalnie zaprojek-

owane biura Komitetu Wojewódzkiego PZPR i Urzędu Wojewódzkiego. To miejsce jest bardzo dobrze zlokalizowane bo w samym środku miasta Gorzowa. W pobliżu jest linia tramwajowa a w przyszłości będą też i przystanki kilku autobusów miejskich.

— Jak wam idzie robota?

— Dobrze. Mamy tu doskonałą dokumentację techniczną — materiał sypływa bez zgrzytów. Beto-

raczej większość tego żelaza jest na naszej budowie w Baczynie. Ktoś je tam przedtem omyłkowo skierował. Baczyna (teraz proszę że by to czym prędzej zabrać bo im to bardzo zawadza.

— Kłopoty macie?

— Na razie nie, odpowiada zastępca kierownika budowy inżynier Stróziński.

— No to pochwalcie się swymi ludźmi.

— Proszę bardzo. To są bardzo dobrzy cieśle. Ignacy Wolczak, Cezary Krukowski, Tadeusz Kwiatkowski, zastępca bynajdziej Tadeusz Kucal. Bardzo dobrze pracuje spawacz Stanisław Kukla i pracujący jako zbrojarz technik Ryszard Komorowski. Ten to doskonale zna się na rysunkach technicznych i można mieć do niego pełne zaufanie, że nie sfuszkuje żadnej roboty.

— Mamy jeden kłopot. To dzie ci z okolicznych domów. Bawia się na budowie, psują robotę, a na dodatek obrzucają kamieniami naszego stróża budowy.

— Zatem prosimy patrol MO żeby tu zaglądały nieco częściej.

## U nas gra jak w zegarku

nu mamy tyle ile potrzeba — wszystko gra jak w zegarku.

— Kto zrobil projekty tego obiektu?

— Biuro Projektowobadawcze Budownictwa Przemysłowego oddział w Gorzowie.

— Skąd dostajecie stal konstrukcyjną?

— Nie wiem. Na fakturach jest stacja Zieloniec. A część — albo

## Szpital Wojewódzki z pułapką po drodze

Barczo dużo się mówi w Gorzowie o osiedlu Górczyn. Gdzie to jest?

— Trzeba pojechać ulicą generała Świerczewskiego na północ od gorzowskiej Łaźni — najlepiej autobusem jadącym w kierunku Kłodawy. Gdy się minie kopalnię żwiru i piasku — zaraz na prawo leci polna droga pod górę i ona za prowadzi Was do budującego się Szpitala Wojewódzkiego.

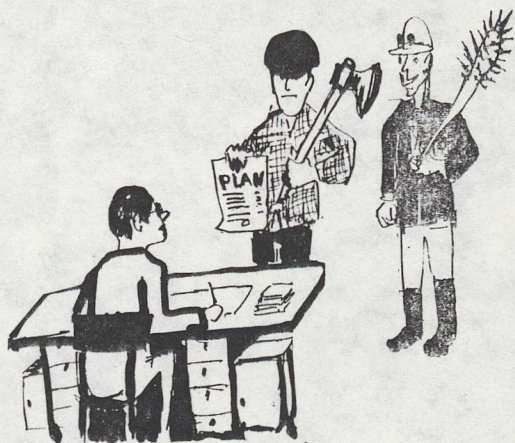
— Ale uwaga, na samym początku drogi jest bardzo groźna pułapka! — w postaci niezabezpieczonej studni kanalizacyjnej, usytuowanej pośrodku tej drogi! O wypadek tu nie trudno. Brak żelaznego kołnierza do tej studni oraz żelaznej pokrywy. Są cegły, ale brakuje jednej taczki cementu.

— A gdzie jest to osiedle Górczyn? Ma tam mieszkać niebawem 50 tysięcy osób!

— Osiedle Górczyn jest na razie tylko na papierze. Zacznie się budować jak zostanie uruchomiona Gorzowska Fabryka Domów przy ulicy Walczaka. To znaczy, że chyba już za rok. Teraz wykopano dla tego Szpitala Wojewódzkiego dwie samodzielne studnie artezjskie. Postawiono pawilon socjalny. Teraz buduje się kotłownię i pralnię. Kopie się ogromne doły pod kilka innych budynków o bardzo dużej kubaturze.

— Stałe nam brakuje betonu! — Mówi kierownik obiektu Stanisław Buczkowski. Brak transportu. Brak materiałów wykończeniowych.

— Jaką powierzchnię zajmie ten szpital?



Panowie terroryści! Grozi nam zawalenie planu — naszym zadaniem jest porwać dwie gruszki betonu i doprowadzić je na budowę.

— 17 hektarów. Będzie tu też i szkoła pielęgnarska. A to wszystko będzie budowane w kolosalnych rozmiarach! Brak na stałe fachowego dozoru technicznego. Ja dziś idę na emeryturę i napisz pan żeby tu przysłał dobrego kierownika budowy — to robota zgrabniej pójdzie! — mówi 62-letni zaślony pracownik Przemysłówki pan Stanisław Buczkowski.

— Na chorobową emeryturę Pan idzie,

— Nie. Jestem kombatantem — i korzystam z przysługującego mi przywileju. Emeryturę mam dobrą bo wynosi 4.300 złotych. Nie mam komu zdać tej budowy.

— Wszystkie papiery uporządkowałem, brak tylko mego następcy!

— Co Pan będzie robił na emeryturze?

— Najpierw odpocznę. Potem pójdę na działkę, a następnie poszukam sobie jakiegoś pół etatu.

— To doskonale! Życzymy powodzenia!

— A co te haldy ziemi znaczą?

— Nasz wojewoda wysłał do budowlanych bardzo mądry nakaz — żeby na całej budowie 30-sto-

centymetrową warstwę urodzajnej ziemi pieczołowicie zgarnąć na jeden stos — którą się potem pieczołowicie zagospodaruje. Zwróć się do rolnikom — pokrywając zniszczenia lub słabsze gleby albo zagospodaruje ją Przedsiębiorstwo Zieleni Miejskiej.

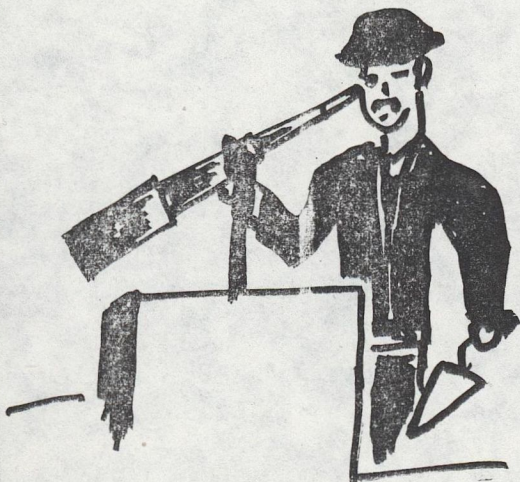
— A co tu będzie wokół?

— Właśnie wokół powstanie ten sławny Górczyn — z czasem zaspokajając całkowicie głód mieszkaniowy w Gorzowie. Będzie tu niedaleko obwodnica drogową omijająca Gorzów — tam dalej lotnisko komunikacyjne, a tu bliżej lotnisko sanitarne dla helikopterów.

— Jakich macie ludzi?

— Najlepszych jacy są w Przemysłówce! Cała brygada ciesielska Mieczysława Rysia zasługują na wyróżnienie, a także Romana Woźniaka. Napisz pan jeszcze żeby nam tu czym prędzej przysłał kierownika budowy i geodetów bo są tu bardzo potrzebni!

— Napiszcie. A wy też interweniujcie! Życzę powodzenia! Milego wypoczynku na zasłużonej emeryturze!



Wspglądający beton...

## Byt i świadomość

# Przesłanki rozwoju społecznego

Ustalilo się dosyć powszechnie przekonanie, że rozwój historyczny społeczeństw (zwłaszcza socjalistycznych) jest już niejako zagwarantowany, o ile tylko dokonywać się w nim określone zmiany w sferze sił wytwórczych i stosunkach produkcji — pociągające niejako też automatycznie określone zmiany w sferze przelocjalizacji społecznej, albowiem kierunek rozwoju, zakładany przez owe warunki obiektywne.

Smien twierdzi, że najgorzej przysługę upamiętnionej postępowi społecznemu oddają ci wszyscy, którzy — głosząc swą wiarę w automatyczny rozwój społeczeństwa — przestają kontrolować, analizować, poznawać te wszystkie okoliczności obiektywne, które rzeczywiście warunkują dany kierunek rozwoju społecznego.

Rozwijające się społeczeństwa ludzkie, bez względu na to, co o tym myśla poszczególni teoretycy, nie mają „wmontowanego” gdzieś tam celu, ze względu na który zmiany miałyby mieć charakter ściśle ukierunkowany (właśnie cełowy, zmierzający do realizacji jakiegoś przyszłego, ideowego stanu rzeczy). Mocno upraszczając, można by powiedzieć, że społeczeństwa rozwijają się w ten sposób, iż po osiągnięciu pewnego stanu rzeczy, warunkowanego możliwościami, uwarunkowanego możliwościami, jakim dawał etap poprzedni, „dostrzegają” możliwości dalsze, szereg alternatywnych — nie „narzucających się” konkretnie — stanów rzeczy nowych. Dokonują niejako „wyboru” spośród tych możliwości, przy czym nie jest bez znaczenia — jak z możliwości „przesłanką” w konieczność, która za sobą odchodzi. Jakkolwiek ów „wybór” jednej z możliwości alternatywnych rozwoju społecznego nie jest dowolny (interweniują interesy klasowe, utrwalone w świadomości ci społecznej przekonania o wartościach ideologicznych i sposobach ich realizacji), to przecież musi być — przez określone grupy polityczne — dokonywany.

Tak więc prawa rozwoju społecznego jeżeli nawet zostają już odkryte i istnieją grupy polityczne, które — jak właśnie marksści — pragną je respektować, nie „informują z góry”, jak repertuar możliwości zostanie usunięty i na którą z nich warto „postawić”. Znajomość praw rozwoju społecznego nie gwarantuje zatem komukolwiek, że podejmie najlepszą decyzję w kwestii wykorzystania obiektywnych warunków, jakimi dysponuje. Może natomiast ułatwić dokonanie analizy konkretnych okoliczności, tj. zapotrzebowania poszczególnych typów praktyki społecznej, obiektywnych warunków teże praktyki, stanu świadomości, w której owe warunki znalazły (badz nie znalazły) swoisty wyraz w akceptowanym systemie

nie wartości i wiedzy o warunkach ich realizacji (co wiąże się z ukierunkowaną motywacją działań ludzi).

Ułatwienie to będzie polegało tylko na tym, że odpowiedzi na pytanie, za jakim kierunkiem rozwoju się opowiedzieć — nie będzie się szukać w dziełach (najbardziej szlachetnych autorów), ale w analizie warunków obiektywnych praktyki społecznej i stanie poszczególnych regionów świadomości społecznej.

Każde działanie społeczne jest jakby „odpowiedzią” na jakies zapotrzebowanie obiektywne, wysunięte w zakresie społecznego podziału pracy (efekty czynności, czy więc one same — są potrzebne komuś, wielu ludziom; bez tych wytworów jakis element tej ogólniej struktury — zwanej społeczeństwem — nie mogły się odnowić i zmodyfikować, ulepszyć).

Zakres tych efektów, wytworów — zapotrzebowanych przez pomańające się elementy praktyki społecznej — jest coraz większy, bardziej skomplikowany — ślad ludzi muszą coraz więcej wiedzieć i umieć, dysponować coraz lepszymi narzędziami i dostarczać coraz precyzyjniej wartości ogólnospołeczne oraz prawidłowości ci „zadające” zależnością skutków od przyczyn.

Istnieje wszelako obiektywna hierarchia potrzeb społecznych; decydująca dla rozwoju społeczne go są potrzeby wysuwane przez praktykę produkcji i wymiany, nad nimi „nadbudowuje się” — uzależnione (a zarazem „służące” im) potrzeby pozostałych praktyk społecznych. Ponieważ jednak (zwłaszcza) praktyka produkcji i wymiany nie rozwija się równoległe (choć różnie — tego powody, ale głównie wynikiem z podziału klasowego — przez to potrzeby, zaspokajane przez wytwory też praktyki, charakteryzuje (najczęściej) uciążliwość dla całego społeczeństwa (choć nie w takim samym stopniu dla każdej jego części) — utrudnia spełnienie.

Mówiąc zatem o rozwoju społecznym, winniśmy pamiętać nie tylko o jego niejako alternatywnym charakterze, ale i o tym, że to rozwój poszczególnych typów praktyk (powiązanych z sobą, ale o różnej „ważności” względem praktyki podstawowej) — że jest to nierównomierny rozwój. Nadto — między poziomem rozwoju danej praktyki a zespołem przekonania, które „obsługują” tę praktykę — też istnieje związek; rozwój praktyki społecznej i rozwój świadomości społecznej — nie są bynajmniej „synchronizowane” — ale o tym powieździłem już na początku artykułu.

doc. dr Władysław Kot

## Z notatnika bhp

Jednym z obowiązków pracownika jest przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Za obowiązek ten nie jest przestrzegany przez wielu leżące pracowników świadomości wysoki stopień zagrożenia — bhp i p-poż., występujący we wszystkich zakładach naszego przedsiębiorstwa; stwierdziła to również komisja ludzkiego te zakłady w dniach od 2 do 11 maja br.

Do najczęstszych mankamentów należą: brak barier drożki wykropki i otworów, balustrad na klatkach schodowych, powtarzane rozdzielnice energetyczne, brak sprzętu w punktach przeciwpożarowych, nieprzepraszane składowanie materiałów (balagan), złe umieszczenie (często na ziemi) przewody elektryczne zasłaniające sprzęt, niesprawne i przetrmi-

nowane kałnice, niesprawna instalacja centralnego ogrzewania, słabe oświetlenie pomieszczeń, nieszczelne pomosty.

Zdarza się też, że obsługa agregatów tynkarskich pracuje nie używając okularów ochronnych, natomiast ciężko pracują (w balaganie) bez wymiennika używane pily tarczowe. Stolarze używają rękawic przy obsłudze maszyn do obróbki drewna... W pomieszczeniu (Zakład nr 10) bez wentylacji odbywa się malowanie...

Wnioski: nie dramatyzujemy przepisów bhp i p-poż., ale i niezapominajmy o elementarnych zasadach pracy. Stolarze z rozważką, dbajmy o dobre warunki pracy. W interesie swoim i naszych najbliższych.

w. z.

Nadmierna fluktuacja w zakładzie pracy jest zjawiskiem wysocyce niekorzystnym. Płynność załogi nie sprzyja uzyskiwaniu wysoki efekty ekonomicznych, utrudnia stworzenie zwarte go kolektywu mniej podatnego na konflikty. Utrudnia także poznanie pracowników, ich potrzeb i reakcji, a tym samym kierowanie i oddziaływanie na nich. W roku 1977 z gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego zwolniono się 1637 osób. Odcodzą ludzie z kwalifikacjami, młodzi, którzy pracowali w przedsiębiorstwie nie

nie powierzanej pracy, wszystko to powoduje bardzo długie przestoje, brak rytmicznie przebiegającej roboty. W konsekwencji zdarza się, że pracownicy nie mają co robić, natomiast później muszą włożyć podwójny wysiłek, aby wykonać pracę w terminie.

Na brak odpowiedniego sprzętu najbardziej narzekają pracownicy Zakładu Transportu (bardzo zły stan techniczny pojazdów, brak części zamiennych) mało jest prac zaautomatyzowanych, większość budowlanych prac wykonują pracownicy sami.

## Przyczyny fluktuacji załogi

zbyt długi, co spowodowało, że nie decydują się na dalszą pracę w GPBP?

Podjęciem pracę w określonym zakładzie pracownik kieruje się jakimiś motywami, wiąże z pracą określone oczekiwania i wyobrażenia. Przeważającym motywem u naszych pracowników była chęć uzyskania dobrych zarobków, liczyli także na możliwość zdobycia i kwalifikacji zawodowych, nie bez znaczenia była dla opinia o przedsiębiorstwie.

Na podstawie wywiadów z pracownikami odchodzącymi z przedsiębiorstwa ustalono przyczyny fluktuacji. Najważniejszymi powodującymi płynność załogi GPBP są (wg kolejności):

1. niskie wynagrodzenie,
2. zła organizacja pracy,
3. zbyt częste wyjazdy w teren,
4. trudności w otrzymaniu mieszkania,
5. uciążliwy dojazd do pracy,
6. braki w wyposażeniu stanowiska pracy,
7. sprawy rodzinne,
8. złe stosunki z przełożonymi,
9. złe warunki bhp,
10. nieprawidłowy rozdział pracy.

Największym problemem jest zła organizacja pracy. Jest to problem nie tylko jednej czy dwu je dnostek organizacyjnych, na duże niedociągnięcia w tej dziedzinie narzekają niemal wszyscy zwalniani się.

Brak materiałów budowlanych, niedostarczanie na czas odpowiedniego, sprawnego sprzętu, nieprzygotowanie frontu robot, ciągłe przeczucanie brygad z budowy na budowę bez względu na wykona-

nie powierzonej pracy, wszystko to powoduje bardzo długie przestoje, brak rytmicznie przebiegającej roboty. W konsekwencji zdarza się, że pracownicy nie mają co robić, natomiast później muszą włożyć podwójny wysiłek, aby wykonać pracę w terminie.

Wypowiedzi odchodzących pracowników po prostu zwalniają się, odchodzą najczęściej do konkurencyjnych przedsiębiorstw budowlanych, w których spodziewają się lepszej organizacji pracy i wyższe go wynagrodzenia.

Z wypowiedzi odchodzących wynika, że stosunki ze współpracownikami układają się na ogół dobrze, w brygadach panuje atmosfera koleżeńskich, życzliwych i pomocy. Bardziej problematyczne są stosunki z przełożonymi, stają się one niejednokrotnie przyczyną odejścia pracownika z przedsiębiorstwa. Wprawdzie 53 proc. podwładnych pozytywnie ocenia swoich przełożonych, może liczyć na pomoc i życzliwość z ich strony, nie ma poważniejszych konfliktów między nimi, ale jest to zbyt mały procent zadowolonych, aby sprawa przelozony — podwładny nie stanowiła problemu. Zarzuty stawiane brygadziptom, mistrzom czy kierownikom najczęściej dotyczą: braku zainteresowania pracownikami, jego problemami, złego traktowania pracownika tzn. nie liczenie się z jego zdaniem, zmuszanie do pracy ponad wyznaczone godziny, łamanie podstawowych praw pracownika, niesprawiedliwego na liczenia zarobków. Krytyką pracowników mała operatywność, brak konsekwencji w postępowaniu, a przede wszystkim brak umiętności organizacji pracy swoich przełożonych. Konflikty między podwładnymi, a przełożonym najczęściej dotyczą wysokości zarobków, rozdziału i rodzaju wykonanych prac, rozdziału nagród i premii.

Pracownicy krytykują także wa-

runki bhp i warunki społeczne jakie stwarza im przedsiębiorstwo. Na niektórych budowach nie są za pewniące podstawowe warunki tzn. brak stolówki, ciepłej wody do mycia, środki do mycia i ubrania robocze otrzymują pracownicy grubo po terminie. Wszystko to powoduje narastanie niezadowoloności. Pracownicy nie chcą wiązać dalszej pracy i przyszłości z naszym przedsiębiorstwem ponieważ nie widzą możliwości awansu finansowego i zawodowego. Przedsiębiorstwo nasze nie wywiązało się także z obietnic, które dawa-

lo pracownikom. Propozycje otrzymanie mieszkania, hotelu czy ekwiwalentu za rozłąkę, zwrotu kosztów podróży do miejsca zamieszkania itp. okazują się niemożliwe do realizacji. Ludzie rozczarowani się i odchodzą.

Poważną przyczyną zwolnień są ciągłe wyjazdy w delegację. Długo trwała rozłąka z rodziną, mieszkanie w nienajlepszych kwaterek, zła organizacja zaplecza na budowach i czasu po pracy sprawiają, że pracownicy bardzo niechętnie przyjmują propozycje (a czasem nakaz) wyjazdu. Brak wyrozumiałości, nie branie pod uwagę sytuacji rodzinnej pracownika, postawienie alternatywy „albo jedziesz, albo się zwalniasz” powoduje, że odchodzą ludzie już sprawdzeni, doborzy pracownicy.

Fluktuacja powoduje szkodliwe dla zakładu skutki. Są to skutki finansowe, na które składa się koszt odejścia pracownika i przyłączenia nowego pracownika na miejsce opróżnione (niszczenie materiałów i narzędzi przez nowego pracownika, dodatkowa opieka, wypadki).

Również skutki społeczne są bardzo dokiezuje. Nowy pracownik to nowa możliwość powtórnej zmiany na danym stanowisku. Płynność załogi utrudnia stworzenie zwarte go kolektywu i kierowanie nim, rozdział nagród i świadczeń społecznych, ocenę pracy.

Długie eliminowanie przyczyn powodujących zwalnianie się pracowników i zapobieganie nadmiernej płynności załogi leży w interesie całego przedsiębiorstwa.

mgr Dorota Pisarska

## Atest dla wykładziny «Novita»

W oparciu o badania laboratoryjne wykonane w Instytucie Techniki Budowlanej w Warszawie oraz w Centralnym Laboratorium Jedwabniczo - Dekoracyjnym w Łodzi, wykładzina podłogowa typu płaskiego, produkowana przez Fabrykę Dywanów „Novita” w Zielonej Górze, dopuszczona została do stosowania w budownictwie jako nowy materiał wykonawczy. Podstawę tego dopuszczenia stanowi świadectwo nr 320/78 wydane 16 maja 1978 roku przez ITB.

Wykładzina podłogowa igłowana filcopodobna „Novita” — jak głosi jej pełna nazwa — może być stosowana do wykonywania podłóg w budownictwie mieszkaniowym (w pokojach) i w budownictwie użyteczności publicznej, gdzie występują podobne warunki użytkowania jak w pomieszczeniach mieszkalnych, a więc w pokojach biurowych, hotelowych, rekreacyjnych itp.

Zgodnie z postanowieniami atestu ITB wykładzinę tę można układać bezpośrednio na stropach międzypiętrowych o dostatecznej izolacyjności właściwej (na dwięćki), zaliczanych do III grupy według klasyfikacji stropów ustalo-

nej w „Katalogu rozwiązań podłóg dla budownictwa mieszkaniowego i ogólnego” (wyd. w 1976 r. przez Centralny Ośrodek Badań i Projektów Budownictwa Ogólnego w Warszawie). Płaską wykładzinę novitowską można też umieszczać na stropach należących do grupy IIb, ale po uprzednim wykonaniu na stropie dodatkowej warstwy dociażającej z zaprawy cementowej o grubości przynajmniej 30 mm, ceł zapewnienia konstrukcji stropowej niezbędnej izolacyjności właściwej.

Zatwierdzona jako materiał budowlany wykładzina „Novita” posiada grubość 5 ± 0,5 mm, szerokość 200 ± 1 cm, długość 10—30 m w rulonie, masę powierzchniową 1030 g/m<sup>2</sup> ± 10 proc. Trwałość nowitowskiej włókniny podłogowej winna wynosić nie mniej niż 7 lat, przy stosowaniu się do zaleceń producenta w zakresie układania, użytkowania i konserwacji tego wyrobu. Fabryka Dywanów „Novita” zobowiązana została do wytworzenia na potrzeby budownictwa wyrobów charakteryzujących się odpowiednią odpornością na ścieranie, odkształcanie, działanie światła, wybarwienie, rozciąganie, pilling (mechacenie) oraz na zmia-

ny wymiarów pod wpływem moczienia i suszenia, zgodnie z warunkami podanymi w załączniku do świadectwa ITB.

Wystawa atestu określili w warunkach technicznych, iż wykładzinę typu płaskiego należy przechowywać wyłącznie w rulonach opakowanych fabrycznie, ustawio pionowo (lub położonych poziomo w jednej warstwie) na stelażach względnie na wyrównanym, twardym i suchym podłożu w pomieszczeniach zamkniętych, suchych i przewietrzonych, z dala od urządzeń ogrzewczych, w sposób zgodny z przepisami przeciwpożarowymi.

Zasady układania podłóg z wykładziny „Novita” określa bliżej „Instrukcja wykonywania podłóg z wykładzin tekstylnych”, wydana przez ITB, Warszawa 1975 — instrukcja nr 178. Do mocowania wykładziny na podłożu zaleca się stosować kleje: osakrylowy, Polacel i Pronakry B. Wykładzina rozłożona na podkładzie w pomieszczeniu (temp. 20 ± 2° C) po upływie 24 godzin od chwili rozłożenia po winna wykazywać dobre przyleganie do podłoża na całej swej powierzchni.

WIESŁAW PIŻEWICZ

# Adaptacja społeczno-zawodowa nowo przyjętych

Każdego roku podejmuje prace w przedsiębiorstwie spota pracowników (w 1977 r. 889). Dla większości jest to pierwsze zetknięcie z zakładem pracy, z wymaganiami jakie stawia praca zawodowa. Dla innych jest to kolejne miejsce pracy, w którym zastają nowe nieznane warunki, nowe środowisko społeczne.

Każdy człowiek przychodzi do pracy z pewnymi oczekiwaniami, postawami, z pewnym ładunkiem entuzjazmu i równocześnie pełen obaw.

Pierwszy okres pracy jest bardzo ważny dla pracownika. Decyduje o tym czy pracownik zintegruje się z załogą i zakładem pracy i będzie chciał w nim pozostać, czy będzie się starał coraz lepiej i wydajniej pracować.

Jak przebiega proces adaptacji (przystosowania) w GPPB przenieźlizwalisny na podstawie 138 ankiet, w których na ten temat wypowiadali się nowo przyjęci do naszego przedsiębiorstwa.

Bardzo ważny jest pierwszy kontakt z zakładem pracy, przebieg załatwiania formalności związanych z przyjęciem pracownika. W naszym przedsiębiorstwie wstępne formalności trwają 3-4 dni. Istnieją przesłanki i możliwości aby okres ten skrócić do 2 dni.

Adaptacja jest procesem długotrwałym i wielostopniowym. Pracownik musi przystosować się do społecznego i fizycznego środowiska pracy.

Abv adaptacja do wykonywanych czynności przebiegała w sposób jak najbardziej prawidłowy, ważne jest przestrzeganie zasady zatrudniania pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami i umiejętnościami.

W naszym przedsiębiorstwie na ogół przestrzegają się tej zasady. Pracownicy zatrudniani są zgodnie z wyuczonym zawodem i dlatego w większości nie odczuwają braków w przygotowaniu do wykonywanej pracy.

Można stąd wnioskować, że przy stosowaniu do wykonywanych czynności nie sprawia trudności nowo zatrudnionym, ale jednocześnie trzeba wyczuć kierowników i brigadzystów, aby umożliwić podnoszenie kwalifikacji i odczuć większą opieką tych, którzy tego oczekują i potrzebują.

W pierwszym okresie pracy bardzo ważne jest zainteresowanie i pomoc ze strony przełożonych i współpracowników. Przystosowanie „młodych” pracowników do nowego środowiska społecznego przebiega na ogół właściwie. Świadczy o tym wysoka ocena brigadzystów i kolegów, oczekiwania od nich pomocy, brak poważnych konfliktów.

U przełożonych jako dominujące są zauważane są cechy:

- dobrze organizuje pracę,
- chętnie pomaga podwalnym,
- jest dobrym fachowcem,
- jest sumienny i obowiązkowy w pracy,

— jest sprawiedliwy wobec podwalnych.

Podobnie wysoko oceniają swoich kolegów z pracy,

— chętnie pomagają innym,

— są sumienni i obowiązkowi,

— są sprawiedliwi wobec innych.

Cechy, które zauważają i podkreślają nowi pracownicy są społecznie cenne, godne naśladowania. Praca w zespole z ludźmi charakteryzującymi się takimi cechami sprzyja wytworzeniu dobrych nawyków solidnej pracy, obowiązkowości, sumienności.

Wymagania stawiane przez przełożonych — dobre wykonanie pracy, samodzielność, dobre organizowanie sobie pracy, pracowitość — są także istotne dla kształtowania aktywnej postawy, właściwego ukierunkowania nowego pracownika.

Stosunki międzyludzkie w brygadach na ogół układają się w sposób. Można liczyć zarówno na pomoc brigadystów i kolegów. W większości brygad panuje atmosfera koleżeńkości. Nie ma większych nieporozumień między przełożonymi a „nowymi” i ich współpracownikami. Jeżeli nieporozumienia zdarzają się — najczęściej dotyczą podziału prac, wysokości zarobków, terminu wykonania prac, niewłaściwej oceny pracy.

Najwięcej problemów istnieje w przystosowaniu do środowiska fizycznego pracy. Spowodowane jest to rozczarowaniem zastalych w przedsiębiorstwie warunków pracy. Bardzo dużo pracowników twierdzi, że przedsiębiorstwo nie stworzyło odpowiednich warunków do pracy, że niczego nie zapewniono w sposób zadowalający. Zbyt często zdarzają się wypowiedzi „nie odpowiadają mi warunki pracy, brak narzędzi, części zamiennych, panuje zbyt hałas, brudno”. Braki te podkreślają najczęściej pracownicy ZRE, ZMR, ZPP, EC, chociaż nie tylko w tych jedynostanowych przybyłi zauważają niedociągnięcia. Właśnie w niedostatkach nowych przybyłi zauważają niedociągnięcia. Właśnie w niedostatkach warunków pracy można usatysfakcjonować, że już po 2-6 miesiącach pracy 50 proc. nowo przyjętych pracowników myśli o zmianie przedsiębiorstwa na inne, w którym spodziewają się lepszych warunków pracy, wyższych zarobków i lepszej organizacji pracy.

A więc mimo dobrej adaptacji do wykonywanych czynności i ze spole, w którym pracują, nowo przyjęci krytykują organizację i warunki pracy jakie są w naszym przedsiębiorstwie. Te niedociągnięcia stanowią przeszkodę w całkowitej adaptacji nowo przyjętych do naszego zakładu. Właśnie w dziedzinie poprawy organizacji warunków pracy należy upatrywać możliwości zmiany takiego stanu rzeczy. Pokonanie tych trudności zagwarantuje całkowitą adaptację nowych pracowników, a w konsekwencji bardziej stabilną, związaną z naszym przedsiębiorstwem załogę.

mgr Dorota Pisarska



— Panowie! Przyszła nowa dokumentacja! Teraz to cośmy zbudowali według starej trzeba dokładnie rozważyć!  
— Panie kierowniku — a kto za to zapłaci?  
— Jak to kto? Rzeczpospolita!

W „Zeszytach Prasoznawczych” nr 1 (75) ukazał się artykuł Waleggo Pisarska, Andrzeja Skowrońskiego i Adama Świdły pt. „Raport o prasie zakładowej”, który z różnych względów warto tu w części przytoczyć.

Według danych ukazuje się w Polsce 203 gazety zakładowe o łącznym nakładzie jednorazowym nie przekraczającym 769 tys. egzemplarzy. (...) Porównanie wieku poszczególnych gazet dowodzi, że po zahamowaniu rozwoju w latach sześćdziesiątych prasa zakładowa przeżywa od 7 lat okres dynamicznego wzrostu. Najwyraźniej przejawia się on w zakładach podległych Ministerstwu Budownictwa i PMB (14 gazet), Ministerstwu Przemysłu Lekkiego i Ministerstwu Przemysłu Maszynowego. (...)

Niewiele w ciągu minionych 3 lat zmieniła się struktura częstot-

1. informowanie o zakładzie,
2. działalność wychowawcza,
3. mobilizowanie do zadań produkcyjnych,
4. integrowanie załogi,
5. działalność krytyczno-interwencyjna. (...)

Prasa zakładowa napotyka szereg trudności, nie brak jej swobodnych kłopotów. Kto zna je lepiej i kto jasniej może sobie uświadomić sposoby ich przewyżczenia niż redakcje poszczególnych gazet? Warto się więc zapoznać z tym, co mają one w tej sprawie do powiedzenia, tzn. po pierwsze, co szczególnie utrudnia redagowanie gazet zakładowej lubianej i czytanej przez załogę, a jednocześnie nie cenionej jako skuteczne narzędzie propagandy przez organizatorów działalności produkcyjnej, po drugie zaś, jakie kroki należy podjąć, by stworzyć gazecie zakładowej warunki skutecznego oddziaływania.

## Z prasy

# Raport o »zakładówkach«

Właściwości ukazywania się prasy zakładowej w warunkach skutecznego oddziaływania. Mimo uchwały Prezydium CRZZ z 15 stycznia 1974 r., kiedy to wydanie gazety zakładowej jako miesięcznika uznane zostało za stan przejściowy, nadal (tak samo jak w 1974 r.) 20 proc. gazet zakładowych stanowią miesięczniki. Mniej więcej tyle samo co miesięczników ukazuje się tygodników lub dekadników. Pozostałe 60 proc. przypada na dwutygodniki, które tym samym reprezentują typową współczesność w Polsce formule gazety zakładowej. (Od 16 stycznia br. „Gorzowska Przemysłówka” również otrzymała zezwolenie Głównego Urzędu Kontroli Prasy, Publikacji i Widowisk na ukazywanie się jako dwutygodnik).

Mniej więcej co szósty egzemplarz prasy zakładowej rozprowadzany jest wśród załogi bezpłatnie, bo 33 gazety w ogóle nie są rozprzedawane. Najczęściej jednak cena jednego egzemplarza wynosi 50 groszy, rzadziej 1 zł, a tyłko w nielicznych wypadkach więcej. Mimo takich niskich cen łączny wpływ ze sprzedaży gazet zakładowych w skali kraju wynosi rocznie około 12 mln złotych. Oczywiście w porównaniu z wysokością osobowych i rzeczowych kosztów wydawniczych prasy zakładowej jest to suma niewielka, ale też ekonomicznego sensu jej wydawania nie można nierzadko bezpośrednimi wynikami finansowymi.

W prasie zakładowej etatowo pracuje oprócz personelu administracyjnego około 600 dziennikarzy, wykonujących prace redakcyjno-reportersko-publicystyczne. (...) Za typowe (128 gazet, czyli 63 proc.) można uznać redakcję zatrudniającą od 2 do 4 dziennikarzy. Mniej więcej jednak co szósta redakcja zakładowa wydająca tego gazete nie przestrzega norm co do liczby etatów dziennikarskich określonych Uchwałą Prezydium CRZZ z 1974 r. (Tak jest u nas...).

Gazeta zakładowa przeznaczona jest przede wszystkim dla załogi macierzystego zakładu. I tylko do tego czytelnika adresuje swoje gazety aż 76 proc. redakcji. A więc zaledwie co czwarta redakcja świadomie przekracza krąg pracowników zakładu i wychodzi z gazetą także do mieszkańców dzielnicy lub miasta.

W opinii redakcji do najważniejszych zadań prasy zakładowej należą:

1. informowanie o zakładzie,

2. działalność wychowawcza, 3. mobilizowanie do zadań produkcyjnych, 4. integrowanie załogi, 5. działalność krytyczno-interwencyjna. (...)

Wobec skromnego stanu osobowego redakcji niemal wszystkich gazet zakładowych, należało się spodziewać, że znajdują one pomoc ze strony współpracowników i korespondentów. Tymczasem — jak się okazuje współpraca z aktywnymi pozaredakcyjnymi w wielu zakładach nie układa się dobrze. (...) Dodatkową komplikacją są względy finansowe. Niektóre redakcje narzekają na zbyt niski funduszy honoraryjny, inne skarżą się na całkowity brak nie tylko funduszy, ale w ogóle jakichkolwiek środków na imprezy, nagrody itp.

Kolejna grupa trudności ma charakter materialny: chodzi tu o nieodpowiednie warunki lokalowe, niedostateczne wyposażenie redakcji w sprzęt fotograficzny i bibliotekę, a zwłaszcza o niezadawalającą jakość i nieterminowość usług poligraficznych.

Tym trudnościom materialnym można przeciwstawić przeszkody subiektywne, z których najważniejszą jest: utrudnianie dziennikarzom dostępu do informacji i niewłaściwy stosunek do krytyki prasowej. (...)

Jako przyczynę tego stanu rzeczy szereg redakcji wskazuje nie właściwe usytuowanie gazety w strukturze przedsiębiorstwa. Dziennikarzom wiąże ręce administracyjna zależność od dyrekcji oraz dotychczas nie uregulowana jasność ich sytuacja formalnoprawna. (...)

Redakcje w swoich wypowiedziach nie ograniczyły się do skarg, narzekan i samokrytycznych deklaracji, ale wskazywały także sposoby zwiększenia prestiżu i siły oddziaływania gazety zakładowej. Trzysta kilkadziesiąt zgłoszonych postulatów obejmuje te, których realizacja w ogólnej mierze zależy od dyrekcji zakładów, a te, skierowane do władz,

## Rozmowy teatralne

# I zrównał brzydotę z pięknem

Złotowy polski turpista, poeta śmieciaków Stanisław Gruchowiak — pisząc tę sztukę („Dulle Griet”) — był wierny swoim założeniom artystycznym i ideowym: zrównał brzydotę z pięknem; zło z dobrem. Odbił je — mierzonych człowieczą miarą — za samą wartość. Tak więc (wbrew temu co pisze Justyna Hofman — recenzja pt. „Moralitet według Bruegla” — w „Życiu Literackim”) z 14 maja br.) Stanisław Gruchowiak napisał sztukę poetycką i to „zarówno w warstwie zewnętrznej i wewnętrznej, a także w samym potraktowaniu tematu oraz doborze środków wyrazu”.

Do czego jest ten spektakl podobny? Do niczego, co by było dotychczas przeze mnie w gorzowskim teatrze widziane. Ta niezwykła sztuka wymyka się całkowicie tradycyjnemu opisowi krytycznemu...

Jest coś zastanawiającego w przebrzydłe pięknie estetyczne, tego spektaklu (scenografia Grażyna Zubrowskiej) z równą siłą przyjmowanej przez dwie godziny antonowskiej prezentacji (reżyseria Wojciecha Pisarska). I coś porażającego w niezwykłym wprost rejestrze interpretacyjnych niuansów, wydobytanych w każdej minucie kontaktu aktora z publicznością (w spektaklu biorą m.in. udział: Danuta Sliwa jako Greta, Bohdan Mikucki jako Jurator, Eleonora Wallner jako Clelia).

Wstrząsające: żadne z innych określeń nie odda siły tego niezwykłego spektaklu, który wprowadza nas w bezpośredni kontakt z poezją brzydoty (równie piękna). To wszystko jest szalone, zdumiewające mienię poetyckie, o niezwykłym napięciu, wspaniale wyważone.

„Dulle Griet” odkrywa koszar wizji Gruchowiaka wywodzącej się z malarstwa, z płócien Bruegla, z jego obrazu „Szłona Greta”. Te obrazy groteskowej żaloby dopełniają „radosne” rdem z obrazów Pisarsa, Utrilla, Renoira.

„Dulle Griet” nie jest jednak sztuką o piekle i raju. Autorowi udało się bowiem zawrzeć w niefortunnie i dobra idee poezji jako formy życia, formy sztuki. Jest to sens dramatyczny, a tak zdumiewający i wstrząsający głównie dlatego, iż posiada wielkość tragedii. Jest to szalone malarstwo-poetycka wizja świata. Największą siłą tego spektaklu to poezja, bo podobnie jak w wierszu, istnieje ona sama w sobie i sama się broni.

Jako widz byłem zmuszony przejść przez te galerię złożoną ze szczegółów jednego (szalonego) obrazu i odczytać (jak poeta) bliżej mi nie znane drogi i możliwości. Jest to sens dramatyczny, a tak zdumiewający i wstrząsający głównie dlatego, iż posiada wielkość tragedii. Jest to szalone malarstwo-poetycka wizja świata. Największą siłą tego spektaklu to poezja, bo podobnie jak w wierszu, istnieje ona sama w sobie i sama się broni.

Bralem udział w tajnym ministerium, który uczynił mnie kłusą (może poetą?). Niektóre obrazy tego przedstawienia towarzyszą mi stale, nakładają się na siebie — są „samymi życiem”.

Wincenty Zdzitowiecki

P.S.: Oglądałem tę sztukę w gorzowskim teatrze 21 maja br. wśród kaszalych bez przerwy widzów. „Dziękuję” aby dobrze zapoznać się z tekstem, musiałem sięgnąć do „Dialogu” gdzie sztuka była publikowana. To mi także dało okazję do określenia jej jako poetyckiej.

# Prawo na co dzień

Zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy, płacy i spraw socjalnych z 21 października 1974 roku (Dz. U. nr 43, poz. 259) oraz urlopu wypoczynkowego nie wykorzystał z powodu czasowej niezdolności do pracy lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, jeżeli okres ten trwał w czasie urlopu nieprzerwanie co najmniej 3 dni i nie obejmował więcej niż 7 dni, ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu. Na wniosek pracownika należy mu udzielić niewykorzystaną część urlopu w terminie późniejszym. Przedłużenie urlopu w związku z chorobą lub odosobnieniem wymaga od pracownika za wiadomości o tym zakładu pierwszego dnia choroby lub w dniu następnym. W przypadku korzystania z płatnej za datę wiadomości uważa się datę stałą początkową.

Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić tylko w sytuacjach takich, jak przy przesuwaniu urlopu, ale ponadto muszą wystąpić okoliczności nie przewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Zakład jest także obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika i będące w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, a więc na przykład zapłać za pobyt w domu wczasowym, na kwatery prywatnej, koszty podróży. Ciężar dowodu co do wydatków podlegających zwrotowi obciąża pracownika.

Kodeks pracy stanowi, że urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopowym należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego. Przepis ten powi-

nien mieć zastosowanie tylko w razie przesunięcia i przerwania urlopu oraz odwołania z niego. Adresowany jest on do zakładu, a więc jego nieprzepracowanie może spowodować odpowiedzialność za wykroczenie osoby, na której ciąży realizacja przepisów urlopowych. Dodać należy, że niewykorzystanie urlopu w I kwartale nie powoduje utraty prawa do niego, gdyż może to nastąpić jedynie w razie przedawnienia się rozszereżenia o urlop. Na podstawie przepisu kodeksu pracy o przedawnieniu wszystkich roszczeń termin ten wynosi 3 lata.

Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy przez zakład bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięcia stosunku pracy w razie porzucenia pracy przez pracownika.

W razie wypowiedzenia stosunku pracy przez zakład urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 3 miesiące. Jeżeli stosunek pracy wypowiada pracownik, urlop ten powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, choćby okres wypowiedzenia był krótszy niż 3 miesiące. Jednocześnie nie może być wykorzystanych urlopowych zaległych z powodu niemożności ich wykorzystania w okresie wypowiedzenia przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Udzielenie urlopu w czasie wypowiedzenia nie pozbawia pracownika prawa do uzyskania zwolnie-

nia na poszukiwanie pracy, chociażby wymiar urlopu był równy okresowi wypowiedzenia. Za nie wykorzystania w takim przypadku część urlopu przysługuje ekwiwalentem pieniężnym.

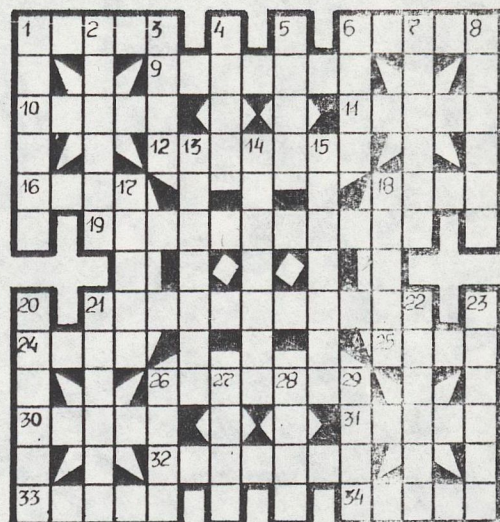
Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop lub jego część stanowi wyjątek od zasady, że urlop przysługuje w naturze. Ślad z tego wypłata ekwiwalentu może nastąpić tylko w przypadkach przewidzianych w przepisach:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- powołania pracownika do zawodniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, itp.,
- skierowania do pracy za granicę (o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej).

Podkreślić należy, że w razie ustania stosunku pracy pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop zaległy — bez względu na sposób ustania stosunku pracy, a za urlop bieżący — we wszystkich przypadkach ustania stosunku pracy, z wyjątkiem sytuacji, gdy na mocy przepisów nastąpiła utrata prawa do urlopu (porzucenie pracy lub rozwiązanie umowy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika). Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za urlop przedawnia się z upływem 3 lat od dnia wymagalności.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany przez zmarłego pracownika bieżący lub także zaległy u wypoczynkowy przysługujący spadkobiercom pracownika. Roszczenia te mogą być dochodzone przed sądem rejonowym.

# Krzyżówka



Znaczenie wyrazów.

**POZIOMO:** 1) denuncjacja; 6) skóra bydlęca używana głównie do wyrobu cholewek butów wojskowych, 9) nimfa z orszaku Artymidy, 10) krótkła, naprędcie zorga niana wycieczka, 11) bywa polarna, 12) uszuwa lakier z paznokci, 13) amerykański konstruktor broni, wynalazca rewolweru bebenkowego, 14) często ulega zwichnięciu, 19) „Jeszcze Polska...” Franciszek, 21) handlarzka obowozowa, 24) podpalacz biblioteki w Aleksandrii, 25) trudna do odnalezienia w stogu siana, 26) z sikawką, 30) brzeg kapelusza, 31) w cyrku, 32) uszywnia damski gorset, 33) rzym ska bogini lasów i zwierząt, 34) rurka z bibułki do papierosów.

**PIJONOWI:** 1) uchodził do Wisły powyżej Torunia, 2) zgęszczo-

na płynna mieszanina zapalająca, 3) skrzyżnia z otworami do przechowywania żywych ryb w wodzie, 4) brudna, wgniatała pościel, 5) do żucia, 6) muzyka powstała na podłożu folkloru Murzynów amerykańskich, 7) używana jako nakrycie stołów, 8) środek wodnej lokomoty, 13) kojarzy się z gaiką, 14) duża klatka na ptaki, 15) męski szlachecki ubiór wierzchni nie dający do kontusza, 17) nie dala jarosza, 18) nogi zajaka, 20) prawy dopływ Dunajca, 21) pułapka, 22) handlarz, 23) krzew ogrodowy, 24) barwi Bakris na niebiesko, 26) niska, miękka kanapa z oparciem, 27) ktopółki deszczu osiadające na roślinach, 33) żyje w wodzie i na lądzie, 34) filozof lub krakiedź.

Ułożył: „CWOJER”

## Coś dla wędkarzy

# Tylko młodzieży

Szczególne znaczenie działalności Polskiego Związku Wędkarskiego wśród młodzieży wynika z kilku przesłanek. Młodzi wędkarze już teraz stanowią jedną piątą, a za cztery lata — jak się spodziewamy — będą stanowili jedną trzecią ogólnej ilości członków PZW. Jeśli wziąć pod uwagę, że bardzo obszerna działalność gospodarcza, ochronna, turystyczna i sportowa związek prowadzi na polistwie wyłącznie wpływów własnych i prac społecznych swoich członków, to stanie się zrozumiałe, że nie sposób zregulować ze społeczeństwa zaprzęgnięcia tak licznej grupy członków. Jednakże dla pełnego wykorzystania tego potencjału trzeba zadbać o stworzenie odpowiednich form pracy: takich, których młody członek polowa i w których w pełni się sprawdzi.

Przyszły kształt związku też będzie zależał głównie od tego, jaki typ wędkarstwa będzie sobą przedstawiał obecnie młody, a w przyszłości dojrzały, współodpowiedzialny za przyszłą praktykę organizacji członek związku.

Są wreszcie względy ogólnospołeczne: PZW — organizacja już wkrótce milionowa, nie powinien marnować szansy, jaką stwarza jej bezprowa wychowawczo — rekreacyjne walory wędkarstwa w połączeniu z powściągnięciem zainteresowania młodzieży z różnych środowisk tą formą czynnego wypoczynku i obcowania z przyrodą. Rzecz jasna, nie chodzi o to, aby wytrzeć w działaniach wychowawczych instytucje i organizacje powołane do prowadzenia działalności wychowawczej — szkoły, uczelnie, o to, aby im pomagać i uzupełniać ich działalność.

Troska o młodzież przekłada się w działaniach PZW na praktyczną jego formę, a i inne, w tym celu, nie

dawno dopiero problematyka ta weszła do aktów najwyższej rangi związku — do uchwał XX i XXI Krajowego Zjazdu Delegatów PZW. Od kilku lat ten związek uczynił wiele dla stworzenia młodzieży godnych warunków wędkowania. Wprowadzono zniżki w opłatach za prawo wędkowania dla dzieci i młodzieży. Regulamin sportowego polowu ryb zezwala na bezpłatne wędkowanie trójce dzieci do lat 13 w towarzystwie uprawnionego członka PZW. Uczestnicy kolonii i obozów młodzieżowych mogą korzystać z ulgowych kart wędkarskich na okaziecia. Członkowie — uczestnicy (w wieku 14 — 18 lat), wykazujący się aktywnością społeczną i etycznie postawą mogą uzyskać odznakę Młodzieżowego Aktywisty Wędkarskiego, rozszerzającą wędkarskie uprawnienia (lowienia na dwie wędkę, bezpłatny znaczek spinin gowy). Kilku set aktywistów młodzieży uczestniczy w organizowanych przez PZW obozach młodzieżowych.

Podstawową formą zrzeszenia młodzieży jest tworzenie sekcji młodzieżowych przy kołach PZW. Na ogólną liczbę 3.300 sekcji — 500 to sekcje młodzieżowe. W środowisku akademickim popularna jest forma klubów wędkarskich drużyn barcerskiej. Nie sposób w krótkiej notatce opisać różnorodność form pracy z młodzieżą, stosowanych w różnych jednostkach PZW. Związek prowadzi również działalność popularyzatorską wśród dzieci — różnego rodzaju festyny, konkursy itd. Ze swej strony młodzież nie pozostaje dłużna — biorąc udział w pracach społecznych przy ochronie wód (szczególnie w ramach tzw. bieleńskich patroli) oraz w innych działaniach dla społeczeństwa i środowiska. Dziękując ona, ze wysiłki związku nie idzie na mar-

## KOŁO WĘDKARSKIE NR 11

Z okazji otwarcia sezonu wędkarskiego 7 maja br. Zarząd Koła nr 11 przy GPBP zorganizował zawody gruntowe na rzece Warcie w Krobiewku. W zawodach wzięło udział 73 wędkarzy, którzy zajmując 4 km brzegu rzeki i łowiąc przez 4 godziny na dwie wędkę gruntowe, oprócz ryb „złowił” także nagrody rzeczowe w postaci sprzętu wędkarskiego i turystycznego. Nagrody otrzymało 45 osób — wszyscy którzy złowili ryby.

W zawodach zwyciężył Ryszard Sidorowicz — 1.220 pkt., II miejsce zajął Eugeniusz Starosta — 959 pkt., a trzecie Józef Gabryńkowski — 793 pkt. W czasie zawodów wprowadzono nową formę sędziowania — zawodnicy sędziowali sobie sami. Organizatorzy zawyżyli zawodnikom. I jak się okazało — metoda ta w pełni zdała egzamin. Koło nr 11 PZW przy GPBP liczy 330 członków, w tym około 60 osób młodych (szkoda, że wśród wędkarzy nie znajdujemy ani jednej kobiety...).

Dobrze układa się współpraca Koła PZW ze Związkiem Radą Przedsiębiorstwa, która funduje najlepszym piętne nagrody.

W bieżącym sezonie Koło zorganizuje jeszcze zawody wędkarskie o pułchar dyrektora przedsiębiorstwa (startują drużyny z poszczególnych zakładów GPBP) oraz zawody drużynowe i indywidualne z okazji Dnia Budowlanych. Poza tym planuje się wycieczki na ryby. Zakończenie sezonu w październiku zaankontentowane będzie takimi samymi zawodami jak na otwarcie sezonu.

Pod koniec maja br. Stefan Wrzesiński i Zdzisław Jozc wzięli udział w zawodach wędkarskich organizowanych dla członków zarządów gorzowskich kół PZW.

W. Z.

## Zapiski z dziejów budownictwa

# Najstarsze cechy

Na ziemiach polskich pierwsze zawodowe organizacje rzemieślników budowlanych pojawiły się w XV wieku. Cechy te powstawały jedynie w większych, zamieszanych miastach średniowiecznych, gdzie roboty budowlane na dużą skalę trwały bez przerw, dając stałe zatrudnienie licznej grupie rzemieślników. Za najstarszy uważa się cech murarzy i kamieniarzy wrocławskich, utworzony w 1475 r. w oparciu o działające tam wcześniej przykościelne bractwo rzemieślników. Nieco później, lecz również z końcem XV wieku, powstał cech murarzy w Gdańsku. Jego mistrzowie i czeladnicy rekrutowali się spośród członków bractwa religijnego, działającego od 1388 r. przy kościele św. Jana. Natomiast najstarszy, zachowany do dziś statut cechu murarzy i kamieniarzy krakowskich pochodzi z 1512 r. Warto jednak zaznaczyć, że już w 1468 r. istniało przy kościele franciszkańskim w Krakowie stowarzyszenie murarzy, cieśli i piekarczy.

## 5 KILOMETRÓW NA GODZINĘ

Do budowy piramid i okazałych świątyni starożytni Egipcjanie używali wielkich, kamiennych bloków. Wydobrano je w kamieniołomach,

stosując kilka różnych technik. Jedną z nich polegała na zbluceniu w skale rowków, wznieszących linie przelomu i kształt potrzebnego do budowy kamienia. W szczególności wiskano drewniane kliny, a następnie polewano je wodą. Pożucie pod wpływem wody drzewno rozszalało z czasem skalę, powodując oddzielenie się kamiennego bloku o pożądanej wielkości.

Niekiedy stosowane były w tym celu kliny miedziane. Wbijano je w szczytne skłania, wyłożone przedziwnymi mieszankami pyłkami, tak długo, aż kamień został całkowicie odłamany.

Inny sposób polegał na kuciu skały przez brygadę kamieniarzy przy pomocy kul osłonowych z dierżki. Kward i siły magnetycznej. Trzymamy oburaz i kulami uderzali oni w kamienia ściane, systematycznie powiększając wgłębienie wokół przeznaczonego do wydobycia bloku. Jak wykazały przeprowadzone w współczesności doświadczenia, ta zmudna metoda można było uzyskać 5 milimetrowe zgłębienie na powierzchni 1000 cm kwadratowych w ciągu godzinę tłucia granitowej skały.

Opr. Wiesław Przywicz

„GORZOWSKA PRZEMYSŁÓWKA” — organ prasowy Samorządu Robotniczego Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego. Włk. ul. Marchlewskiego 55. Spółeczne kolegium w składzie: Edward Baranowicz, Jerzy Palmar — przewod., Wiesław Balacki. Redakcja: Lidia Sowińska — korekta, Jan Sowiński — red. techn., Wincenty Zdzitowiecki — red. naczelny. Skł. współprac.: Piotr Bartoszewicz, Zenon Cichy, Jerzy Cwozdziński, Paweł Doroch, Karol Grum, Ryszard Groniec, Jerzy Inck, Władysław Kot, Jerzy Leszczyński, Wiesław Przywicz, Jan Szarecki i Zachariasz Jasz Wolpynski. Adres redakcji: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Marchlewskiego 55. Północny 123, tel. 61.099, wew. 293. Skład, laminacje, chemigrafia: Drukarnia Przemowa w Zielonej Górze, ul. Reja 5, Zam 694. Druk: PZGK-12 2046-Z-1693 2000 egz. A-3 6.78 — J 21