



GÓRZOWSKA

PRZEMYSŁOWKA

DWUTYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
GÓRZOWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO

Nr 9/10 (82/83) 1980 r.

Gorzów Wlkp., Maj 1980 r.

Cena 50 gr

Działalność organizacji związkowej (Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Budowlanego) dostosowywana była do struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i opierała się na doświadczeniach na kazujących traktować niezależnie sprawy produkcji, białej i wychowania, gdyż każda z tych dziedzin wywierała wpływ na pozostałe.

WSPÓŁZAWODNICSTWO

Miernikiem wzrostu efektywności i gospodarności jest prawidłowo prowadzone współzawodnicтво pracy. Współzawodnicтво to było prowadzone przez wszystkie lata minionej kadencji. W pierwszych dwóch latach nie przynosiło ono spodziewanych efektów. Zwrot w tym względzie nastąpił w 1978 roku z chwilą

ściągnięciu do zagadnienia bezpieczeństwa pracy musimy poświęcić więcej uwagi i zaangażowania.

SPRAWY SOCJALNO-BYTOWE

Warunki w zapleczech budów ulegają systematycznej poprawie. Poprawa jest wynikiem dużego zaangażowania służb pracowniczych jak i organizacji związkowej.

Kadencja 1976-1980

Związkowcy w działaniu

biorstwa, rad zakładowych i grup związkowych oparta przede wszystkim na aktywne nieetatowym. Pracownicy etatowi spełniają jedynie funkcje organizatorów i koordynatorów poczynając od grup oraz funkcje usługowe w stosunku do całej załogi. Tu trzeba przypomnieć, że stan liczebny organizacji związkowej w 1976 roku wynosił 4.801 osób (w tym 110 emerytów i rencistów), a w 1979 już tylko 2.935 osób (ale aż 207 emerytów i rencistów).

W wyniku dynamicznego rozwoju przedsiębiorstwa i powstania za kładow, na początku kadencji utworzono ZRP, rady zakładowe i grupy związkowe podległe organizacji w Związku Rady Przedsiębiorstwa. Powołano także związkowego społecznego inspektora pracy i komisję rewizyjną, ochrony pracy, socjalno-bytową, kulturalno-światową i sportową, współzawodnicztwa pracy. Działalność Zarządu Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej.

W czasie trwania kadencji z inicjatywą ZRP zorganizowano: Zakła dowy Klub Techniki i Racjonalizacji, Kolo Rencistów i Emerytów, Klub Miłośników i Zakładową Komisję Bezpieczeństwa Społecznego.

ZRP odbyła 23 posiedzenia plenarne oraz 21 posiedzeń prezydium, w czasie których omawiano sprawy związane z rozwojem produkcji i realizacją planu, warunki pracy, sprawy socjalno-bytowe, realizację uchwał Samorządu Robotniczego, finansowe, organizacyjne i sprawy pracy ideowo-wychowawczej.

Działalność rad zakładowych — choć ograniczona m. in. prowadzeniem jednej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej i spraw finansowych umiejscowionych w ZRP — była zgodna z wymogami statutowymi związku. W nowej kadencji — zgodnie ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa — została wybrana Rada Zakładowa i cztery rady oddziałowe. Wrócono więc do poprzedniego modelu działalności związkowej w przedsiębiorstwie.

Poprzez udział członków rad zakładowych w pracach komisji problemowych i organizowanych naradach wytwórczych, realizację wniosków pracowników, rady zakładowe mają duży udział w działalności Samorządu Robotniczego. Takie sam udział miało również 35 grup związkowych działających bezpośrednio na stanowiskach pracy.

W ostatnich latach wprowadzono do zasad działania samorządu szereg zmian — zwiększeniu uległy uprawnienia w dziedzinie współzawodnicztwa w sprawach społeczno-gospodarczych, socjalnych i robotniczej kontroli — poprzez zwiększenie udziału robotników w KSR.

W przedsiębiorstwie szczególny nacisk położono na organizację na rad wytwórczych, a wnioski zgłoszone na tych naradach kierowano do realizacji przez administrację, względnie do komisji problemowych przygotowujących materiały na sesje Konferencji Samorządu Robotniczego. W minionej kadencji odbyło się 14 sesji KSR i 193 narady wytwórcze. Na 100 członków KSR 66 osób to robotnicy.

powołania głównej komisji współzawodnicztwa i komisji lustracyjnej, która będąc co miesiąc na stanowiskach pracy i budowach, dokonuje ocen przy udziale osób ocenianych.

Wypracowane i stale udoskonalane formy współzawodnicztwa, zatwierdzone na kolejnych sesjach KSR, tworzą jednolity miernik oceny. Oceny te obejmują w zasadzie wszystkie dziedziny działalności określającej stosunek do pracy, do mienia osobistego i społecznego.

RACJONALIZACJA

Źródłem uzyskiwania efektów jest również pomysłowość pracowników, przejawiająca się liczbą zgłoszonych i zastosowanych projektów. Znaczące ożywienie na tym odcinku nastąpiło z chwilą powołania Zakła dowego Klubu Techniki i Racjonalizacji.

Dowodem wzrostu zainteresowania racjonalizacją jest wzrost liczby zgłaszanych projektów, ilość na cjalizatorów i uzyskane efekty. I tak: w 1976 roku na 4.781 pracowników 46 osób zgłosiło 39 projektów, a efekty wyniosły 1.500 tys. zł. Następnie na 3.587 pracowników 24 osoby zgłosiły 27 projektów, ale efekty wyniosły już 3.470 tys. zł. W 1978 r. na 3.461 zatrudnionych 48 projektów zgłosiło 55 osób, a efekty wyniosły 5.403 tys. zł. Rok 1979 przyniósł 54 projekty zgłoszone przez 64 osoby, a efekty wyniosły 11.004 tys. złotych.

Tak więc w 1976 roku racjonalizatorem był co 104 pracownik przedsiębiorstwa, a obecnie — co 43. Po wyżej dane choć świadczą o dużym postępie na polu racjonalizacji, to mamy jeszcze wiele do zrobienia jeżeli idzie o poprawę jakości produkcji, obniżenie jej materiałochłonności oraz dalszą poprawę bhp.

WARUNKI PRACY

Oddziaływanie organizacji związkowej na warunki pracy przejawiało się nie tylko poprzez ich omawianie na plenarnych posiedzeniach ZRP, na uchwalaniu programów działania przez KSR, ale także na bezpośredniej ich kontroli na stanowiskach pracy, budowach i zapleczach socjalnych.

Warunki te oceniane są ponadto co miesiąc przez komisję lustracyjną ustalającą wyniki współzawodnicztwa oraz w ramach wiosennych i jesiennych przeglądów warunków pracy. W pracach tych hjęst zaangażowanych 38 zakładowych, oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy.

Przedmiotem kontroli jest nie tylko wyposażenie w narzędzia oraz urządzenia zabezpieczające przed wypadkiem, ale także zapewnienie pracownikom środków higienicznych i odpowiednich warunków w zakresie ładu i porządku na budowach i w zapleczach socjalnych.

Do 1978 roku następowała też stopniowa poprawa w zakresie ilości ciężkości wypadków, jednak wzrost ilości wypadków w roku ubiegłym — zważywszy że zmalało zatrudnienie — jest już niepokojący. Wynika

z tego, że zagadnieniu bezpieczeństwa pracy musimy poświęcić więcej uwagi i zaangażowania.

WCZASY

W ciągu czterech lat wydano 5.978 skierowań na wczasy. Wystarczyło dla wszystkich chętnych pracowników i ich rodzin. Spiętrzenie zapotrzebowania następowalo jedynie w lipcu — sierpniu.

Główną bazą wczasową jest ośrodek „Budowlanych” w Międzyzdrojach. Ośrodek ten jednak nie spełniał swej funkcji dobrze z powodu braku stolówki, świetlicy z czytelnią oraz kawiarni.

Pracownicy jeżdżą także m. in. na wczasy do Szklarskiej Poręby, Karpacza i Ząpacznego, a także do Lubniewic. W minionej kadencji zorganizowano wczasy pod namiotami w Bułgarii, nie cieszyły się one jednak zbyt dużym zainteresowaniem, bowiem na 180 miejsc zgłosiło się około 70 chętnych.

KOLONIE I OBOZY

Zakład organizuje wycieczki dla młodzieży w Zbiorczej Szkole Gminnej w Myśliborzu, a także w Czechosłowacji — gdzie wycieczkowo co roku od 35 do 70 dzieci. Myślibórz stanowi także naszą bazę wymiary miejsc kolonijnych z innymi atrakcyjnymi miejscowościami w kraju.

Liczba dzieci i młodzieży — mimo zaspokajania wszystkich zgłoszeń — korzystających z kolonii ciągle maleje: z 493 w roku 1976 do 288 w roku ubiegłym.

Co roku organizuje się także w różnych miejscowościach obozy letnie i zimowiska, dopłaca się także do obozów dzieci i młodzieży organizowanych przez szkoły.

OGRODKI DZIAŁKOWE

Pracownicy ogródki działkowe, których jest obecnie 279, starając się dla pracowników i ich rodzin możliwości wykorzystania czasu z pożytkiem dla zdrowia oraz wykorzystania ziemiopłodów dla gospodarstwa domowego.

W pierwszym etapie zagospodarowania ogródków wykonano ogrodzenie, drogi, parkingi, hydrofornię z rozpraszaniem wody oraz doprowadzono energię elektryczną.

W drugim etapie miano wykonać (ale nie wykonano) oświetlenie działek, świetlic, plac rekreacyjny, magazyn, brodziki i huśtawki.

Zarząd Pracowniczych Ogródków Działkowych pomagał działkowiczom zakupując drzewka i krzewy owocowe oraz sprzęt do uprawy i pielęgnacji gleby.

Obecnie jest więc więcej chętnych niż działek. Działkowicze rywalizują między sobą o najpiękniejsze działki, owoce i warzywa.

ciąg dalszy na str. 2

Z udziałem Edmunda Jóźwiaka — sekretarza KW PZPR oraz Jana Mierzwia — przewodniczącego WRZZ i Jana Adriana — dyrektora naczelnego ZBP „Zachód” odbyła się w ostatnim dniu marca br. konferencja sprawozdawczo-wyborcza Rady Zakładowej.

W czasie konferencji tow. Edmund Jóźwiak dokonał aktu dekoracji sztandaru przedsiębiorstwa złotą odznaką „Za zasługi dla woj. gorzowskiego”, która została nadana dla GPBP uchwałą Wojewódzkiej Rady Narodowej w Gorzowie. Odznaka jest symbolem uznania społeczeństwa i władz za zalogi przedsiębiorstwa za jej wkład w rozwój naszej go województwa.

mieszkańskiego. Natomiast wprowadzenie w górnictwie systemu pracy czterobrygadowej, pociągnięto za sobą konieczność zwiększenia za trudnienia w tym rezerwie, a zatem i konieczność szybkiego zbudowania mieszkań. Jedno warunku drugiego: więcej mieszkań na Śląsku to więcej górników, więcej węgla i zwiększenie mocy energetyki w kraju. Sprawa pomocy w budowie mieszkań dla górników jest więc sprawą nadrzędną, i każdy budowlaniec powinien to zrozumieć. Argument, że budujemy zbyt daleko od siedziby przedsiębiorstwa odpada w świetle chętnego podjęcia przez nas budów np. za granicą.

Ten wątek dyskusji dokończył póź

Odnaczenie sztandaru

Obradowało forum związkowe

Konferencja podsumowała dorobek ubiegłej kadencji i wytyczyła program działalności związkowej. Wybrano także nowe władze: 24-osobowe Plenum Rady Zakładowej, 11-osobowe Prezydium Rady Zakładowej oraz Komisję Rewizyjną, zarząd Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, społecznego zakładowego inspektora pracy, którym został Stefan Wreśniński i delegatów na konferencję międz Zakładową.

Przewodniczącym Rady Zakładowej został ponownie Władysław Komarnicki, wiceprzewodniczącym Jan Balać, a sekretarzem — Jan Ratajczak.

Plenum Rady Zakładowej stanowią: Marian Adamski, Wacław Ambroziak, Wiesław Balać, Jan Chojnacki, Mirosław Dylz, Henryk Garbacz, Zdzisław Jocz, Franciszek Janukowicz, Rajmund Kondziś, Marian Kowalski, Władysław Komarnicki, Stefan Klysz, Zofia Kędziór, Leon Nowicki, Wiktor Opolski, Jan Ratajczak, Elżbieta Rucińska, Jerzy Sawczuk, Henryk Siemnicki, Teresa Tomasiak, Józef Truń, Ryszard Andrzej Wiśniewski i Stanisław Zięcina. (Nazwiska osób wyróżnione tłumym drukiem, plus zakładowy społeczny inspektor pracy stanowią Prezydium Rady Zakładowej).

Dyskusja, w której wzięło udział 15 osób odbywała w konkretnie wnioski dla aktywności związkowej administracji przedsiębiorstwa. Np. Wincenty Czajla mówiąc o naszych pracach budowlanych na Śląsku — w Tychach, Sosnowcu i Peszczynie, zwrócił uwagę na to, że tamtejsze budowy nie są przygotowane od strony dokumentacyjnej. Przykładem mogą być budynki przedszkola i żłobka w Tychach, gdzie trzeba wykonywać wykopy mimo, że teren nie jest jeszcze przekazany przez głównego realizatora inwestycji, a prefabrykaty na te obiekty są przez widziane z fabryki domów, które jeszcze nie ruszyły... Co to znaczy, budowlani wiedzą.

Do problemu robót budowlanych na Śląsku nawiązał również Jan Stankiewicz, który poinformował że branych o oddaniu przez załogę Zakładu nr 22 „Śródmieście” nowych bloków mieszkalnych w Sosnowcu i Czeladzi — ale jednocześnie o tym, że odeszło z przedsiębiorstwa kilku bardzo dobrych fachowców, którzy te bloki wzniosli. A także o tym, że z powodu braku ludzi, tu na miejscu, na osiedlu Czeresniówym stoją nieużytkowane bloki mieszkalne i przez dwa lata nie mieliśmy kim prowadzić robót na budowie hotelu „Mieszko”. Zdążyłby jedynie oddać do użytku kotłownię osiedlową, która będzie m. in. zasilała w ciepło wspomniany hotel.

Dyskusję na ten temat podsumował Jan Adrian — dyrektor ZBP „Zachód” mówiąc o tym, że m. in. manewr inwestycyjny pociągnął za sobą konieczność skierowania części potencjału budownictwa przemysłowego do pomocy dla budownictwa

niej Władysław Komarnicki zwracając uwagę na to, że nasi budowlania nie doceniają węgla budowy mieszkań dla górników, czego przykładem jest właśnie szybkie i jakościowo najlepsze oddawanie mieszkań przez pracowników GPBP.

Innym wątkiem dyskusji była sprawa wyeliminowania anonimowości (a więc podniesienia jakości) produkcji, jej dobrego przygotowania, braku materiałów, części zamiennych, paliwa, stali zbrojeniowej i kształtowej oraz brach, sprawa właściwej dystrybucji, cementu i kruszywa, sprawa oszczędzania materiałów budowlanych, czystości i porządku.

Zwrócono uwagę na to, że przygotowanie środków produkcji jest zbyt wyczerpujące, że najpierw robi się wykopy a potem dopiero zaplecze, że budując osiedla mieszkaniowe powinniśmy korzystać z odpowiednich cenników przeznaczonych dla „mieszkańców”, a nie dla „przemysłowców”, że barakowcy to załadowi namiastka zaplecza z prawidlowego zdarzenia... itd, itp.

Mirosław Dylz — reprezentant załogi Zakładu nr 8, stanowiącej 1/3 stanu pracowników całego przedsiębiorstwa poinformował, że w ostatnim okresie polepszyły się warunki socjalne na bazie ZPPIU przy ul. Matorolnych w Gorzowie, ale nadal w wielu warunkach pracy pozostało do życzenia. Z powodu niedokończonych prac budowlanych trudne warunki pracy panują też w warsztatach samochodowych w Baczynie. Duży wpływ na takie warunki ma postawa samych pracowników, nie umiających szanować mienia społecznego, wykarczujących krzaczki, umiających i dewastujących urządzenia... Takie postępowanie musi być napiętowane przez wszystkich. Należy ponadto sztybicie informować załogi budowlane o planowych imprezach rozrywkowych, sportowych itp.

Wielu z dyskutujących w imieniu swoich załóg zgłaszało zobowiązania dotyczące czynów produkcyjnych, np. Kazimierz Pieliuszczak poinformował, że załoga Zakładu nr 1 przepracowała dodatkowo 420 godzin przy budowie Garmatarki i wyłożyła się do budowy przedszkola na osiedlu Czeresniówym. Andrzej Wiśniewski z Zakładu nr 5 poinformował, że tamtejsza młodzież włącza się do budowy żłobka w Policach. Zdzisław Orlikowski z Zakładu nr 8 poinformował, że w warsztatach pracujących mechaników uruchamiania regenerację niektórych części za miennych.

Wrzeszającą częścią w dyskusji było wystąpienie Stanisława Talkowskiego, który opowiadał o wszechstronnej pomocy jaką otrzymał od Rady Zakładowej i dyrekcji w odnośnym leczeniu po ciężkim wypadku jakiego doznał na budowie, oraz rehabilitacji a następnie przystosowania do życia w nowych warunkach, podjęcia pracy zawodowej.

W. Z.



Sekretarz KW PZPR w Gorzowie tow. Edmund Jóźwiak dokonuje aktu dekoracji sztandaru przedsiębiorstwa złotą odznaką „Za zasługi dla woj. gorzowskiego”.

Fot. J. Intek

Nowe nie nowe

UZNANIE DLA ORMO I STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ

Z okazji okrągłych rocznic — 35-lecia ORMO i 30-lecia Straży Przemysłowej odbyło się w przedsiębiorstwie uroczyste spotkanie przedstawicieli KW MO i Sztabu Miejskiego oraz kierownictwa GRBP z produkującymi strażnikami i funkcjonariuszami Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej. Przewodnicy obu służb otrzymali dyplomy uznania i nagrody pieniężne. Ponadto — Ignacy Zoledziejewski został udekorowany odznakami „Zasłużony dla miasta Gorzowa” i „Zasłużony Działacz ORMO” a Stanisław Domek, Stanisław Kolb i Eugeniusz Mateusiak — odznakami „Przewodnik Pracy Socjalistycznej”.

PIERWSZE PLENARNE POSIEDZENIE RADY ZAKŁADOWEJ

Było ono m. in. poświęcone informacji o wykonaniu zadań w I kwartale br., wlosemym przeglądem warunków pracy, przygotowaniem do KSR. Powołano także komisje problemowe: ochrony pracy, socjalno-bytową, rozjemczą, kulturalno-osiwiatową i sportową. Uczestnicy plenum zatwierdzili także plan pracy Rady Zakładowej na bieżący rok, zapoznali się ze stanem przygotowania bazy czasowo-kolonijnej do sezonu, rozpatrzyli wnioski pracowników ubiegających się o wczasy i o pożyczki z funduszu mieszkaniowego.

WYNIKI PRACY W I KWARTALE

Plan produkcji globalnej zo stał wykonany w 102,5 procenta, produkcji podstawowej — w 98 procentach, produkcji po mocniczej — w 103 procentach, a plan usług budowlanych — w 122 procentach.

Ze są to — jak na pierwszy kwartał — wyniki dobre, świadczą o tym choćby decyzja dyrektora zjednoczenia o wolnej sobocie dla załogi GPBP w kwietniu.

TEGOROZNE WZCASY I KOLONIE

Tegoroczne wczasy i kolonie będziemy spędzać w Międzyzdrojach (9 turmusów — począz wsi od 9 maja br.), Lubnie wicach, Szklarskiej Porębie, Polanicy, Zakopanem oraz nad jeziorem Mokre na Mazurach i w Dziwnówku. Wczasy otrzymali ubiegający się, a przydział i kwalifikowanie do odpowiednich miejscowości i na odpowiednie turnusy odbywały się według kryteriów ustalonych przez członków prezydium Rady Zakładowej na plenarnym posiedzeniu.

Dziesięć ferie letnie będą spędzały, jak zwykle, w Myśliborzu — od 16. 06. do 6. 07. i od 8. 07. do 28. 07. po 150 osób w turnusie. Ponadto 70 dzieci w wieku od 10 lat będą mogły wypoczywać w Zachełmie koło Szklarskiej Poręby (Osrodek PKS) od 9. 06. do 26. 07. i 30. 07. do 13. 08. W Puławach — od 26. 06. do 19. 07. i w Zębcu koło Starachowca (Góry Świętokrzyskie) od 18. 07. do 10. 08. Młodzież ze szkół ponadpodstawowych (42 miejsca) ma zapewniony wypoczynek w Zachełmie koło Szklarskiej Poręby — od 25. 06. do 10. 07. i w Wiśle koło Jaszcowa — od 19. 07. do 1. 08. Zyczymy udanego wypoczynku! W.Z.

ciąg dalszy ze str. 1

MIESZKANIA

Istotnym elementem integrującym załogę jest możliwość otrzymania mieszkania zapewniającego prawidłowe egzystencje rodziny.

Doceniając ważność problemu wdrożono w przedsiębiorstwie szereg postanowień oraz decyzji mających na celu przyspieszenie poprawy warunków mieszkaniowych — poprzez: — wprowadzenie systemu wykażania mieszkań przez przyszłych lokatorów,

— przekazanie kompetencji przydzielania mieszkań przez zakłady, mające lepsze rozeznanie potrzeb,

— zdecentralizowanie przydziału mieszkań, pokonywany przez aktywny społeczny spowodował zmniejszenie się liczby skarg i interwencji ze strony pracowników. Za podstawę przydziału przyjęto następujące kryteria:

- przydziału pracownika dla załogi,
- staż pracy w przedsiębiorstwie,
- warunki mieszkaniowe sprawdzone komisyjnie,
- pozytywna opinia o pracy zawodowej i zaangażowaniu społecznym.

Do roku 1975 w dużym stopniu zaspokajano potrzeby mieszkaniowe z budownictwa zakładowego i spółdzielczego, natomiast w 1976 roku z powodu braku mieszkań zwalnianych z budownictwa rotacyjnego — zakładowego, przydzielono 50 mieszkań spółdzielczych.

W 1977 roku, przy zmniejszającej się liczbie załogi, pracownicy otrzymali 95 mieszkań.

W roku 1978, dzięki objęciu patronatu budowy na osiedlu Czeresniowym w Gorzowie, oraz wprowadzeniu systemu wykażania mieszkań przez lokatorów — przyznano 115 mieszkań spółdzielczych, 26 z budownictwa rotacyjnego — zakładowego oraz 40 mieszkań funkcyjnych, co daje łącznie 181 mieszkań. Były to mieszkania otrzymane w Gozowie, Kostrzynie, Świętobrodzku i Policach.

W 1979 roku otrzymaliśmy 139 mieszkań, w tym 22 zakładowe. Było to możliwe dzięki ogromnemu zaangażowaniu dyrekcji, organizacji społeczno - politycznych oraz samych pracowników, którzy dla wykończenia mieszkań poświęcili własne urlopy, zatrudniając rodziny i kolegi.

Ogólnie, był to pomyślny okres, zwany w I i kwartale 1980 roku dalszych 26 pracowników otrzymało mieszkania spółdzielcze (do wykończenia), a 5 pracowników — zakładowe.

Łącznie, w latach 1976-80 (I kw.)

przyznano 502 mieszkania wszystkich typów.

Istotną, szeroko zakrejoną pomocą są pożyczki z funduszu mieszkaniowego na modernizację i remont mieszkań oraz domów jednorodzinnych, uzupełnienie wkładów spół-

dzielczych, budowę domów i kauce mieszkaniowe.

Poważną pozycję stanowią pożyczki na uzupełnienie wkładu do mieszkań spółdzielczych, których przyznano w latach 1976-79 526 na kwotę 5,268 tys. zł. Na budownictwo indywidualne przyznano w tym okresie 43 pożyczki na kwotę 2,683 tys. zł. Na remonty, modernizację mieszkań i domów jednorodzinnych udzieleno 184 pożyczek na sumę 2,231 tys. zł.

Innym rodzajem pomocy jest przydział garaży oraz udostępnianie sprzętu i materiałów na budownictwo indywidualne. Dla pracowników o niskich dochodach, skosowane były umorzenia pożyczek sięgające 50 procent zaciągniętego kredytu.

ZYWIENIE

Intensywny rozwój żywienia zbiorowego (przyzakładowego) nastąpił w kraju w latach 1971-75. Bodźcem do tego stała się uchwała nr 295 Rady Ministrów. Zainteresowanie tą formą żywienia po roku 1975 wzrosło jeszcze trudniej z zapotrzebowaniem rynku w niektóre artykuły spożywcze.

Przedsiębiorstwo wybudowało własną stołówkę. Stołówka ta dostarcza posiłki regeneracyjne na budowy oraz serwuje obiady dla załóg zakładów posiadających jadalnie. Stołówka nie jest jednak w pełni wykorzystana ze względu na jej periferyjne położenie (ul. Kwiatowa). Odsetek zjadających powodem do korzystania z jej posiłków była również często zła jakość, co powodowało częste interwencje służb pracowniczych i organizacji związkowej. Np. w okresach nowalijek (tj. kwiatowa). Odsetek wiano zakłady drogocennej żywności, a kompoty z puszek.

Głównymi konsumentami stołówki są uczniowie Przyzakładowej Szkoły Zawodowej i junacy OHP, którzy do stołówki mają najbliższe.

OPIEKA ZDROWOTNA

Na początku kadencji oddaliśmy

do użytku Międzyzakładową Pracownię Lekarską dla Budowlanych (Gorzów, ul. Wyzwoleńców). Przychodnia obejmuje opiekę 13,467 osób z tego 2,782 nie będących pracownikami budownictwa. Posiada pełną podstawową obsługę specjalistyczną z fizykoterapią i gabinetem psycho-

logii pracy. Umożliwia to przeprowadzenie dużej ilości badań, ograniczając wdrożeniu pracowników na badania specjalistyczne.

Przychodnia zatrudnia czterech lekarzy przemysłowych, jedenastu lekarzy specjalistów, piętnaście pielęgniarek oraz osiemnaście osób pozostałego personelu.

Ważną formą opieki zdrowotnej jest leczenie sanatoryjne, z którego skorzystało w minionym okresie 240 osób, z tego 70 rencistów i emerytów oraz 19 członków rodzin pracowników. Wszystkie wnioski o leczenie uzdrowiskowe są załatwiane pozytywnie.

OPIEKA NAD BYŁYMI PRACOWNIKAMI

Z funduszu ZRP udzielono 91 zapomóg pieniężnych na sumę 240,700 zł. Co roku obdarowywano seniorów kompletem bielizny pościelowej. Dopłacano do zakupów ziemniaków i owoców, do wczasów i wyjazdów, pomagano w uzyskaniu mieszkań.

PRACA IDEOWO-WYCHOWAWCZA

Działalność inspirowana związku w dziedzinie produkcji polegała na tworzeniu klimatu i warunków dla pełnego wykorzystania dnia pracy, doskonalenia metodu organizacji pracy, właściwej gospodarki materiałowej i działalności zmierzającej do poprawy jakości pracy.

Umocnienie systemu współzadania — to prawidłowo przygotowane narad wytwórczych i konsekwentne realizowanie przyjętych wniosków. Rozwinięta była kontrola robotnicza i zasada społecznej konsultacji administracji z Samorządem Robotniczym.

Prowadzi się szkolenie pracowników nowo przyjętych w zakresie

bhp i przyuczenia do zawodu — zwłaszcza ludzi młodych, których kieruje się następnie do produkujących brygad i przydziała im opiekunów z ramienia ZSMP.

W dziedzinie kształtowania kontaktów między ludźmi, wykorzystuje się bodźce w postaci premii za dobrą robotę oraz pochwały ustne, listy pochwalne, dyplomy uznania, nadawanie tytułu przewodownika pracy socjalistycznej, odznaczenia zakładowych, regionalnych, resortowych i państwowych. Ludzi dobrej roboty prezentuje się w prasie zakładowej i gabiłotach.

Szkolenie aktywny w zakresie edukacji społeczno - politycznej prowadzone było przez WRZZ i Oddział ZG związku. W zakresie edukacji ekonomicznej przeszkolono w systemie dwuletnim 720 pracowników.

W zakresie szkolenia związkowego przeszkolono w przedsiębiorstwie 160 aktywistów. Ponadto szkołę zawodową ukończyły 24 osoby, wykształcenie średnie techniczne zdołało 320 osób, przyuczone do zawodu 315 osób, kursy mistrzowskie ukończyły 121 osób, a specjalistyczne 259.

Organizowane są spotkania przedstawicieli zakładu z absolwentami szkół, aktywni biorą udział w lekcjach wychowawczych, dokonuje się uroczyste pasowania absolwentów na pracowników. Prowadzi się spotkania z młodymi przewodownikami pracy oraz uroczyste pożegnania odchodzących do wojska. Udziela się pomocy finansowej z funduszy dofinansowania się w pracy młodych pracowników. Młodym udostępnia się też bazę rekreacyjną przedsiębiorstwa i umożliwia się korzystanie z dóbr kulturalnych.

Realizując współpracę ze środowiskiem, przedsiębiorstwo patronuje i dwóm złobkom, pięciu przedszkolom i czterem szkołom.

W związku z brakiem klubu i świetlicy utworzona jest działalność kulturalna. Mimo tego, co roku w imprezach oświatowo - czytelniczych bierze udział około 4 tys. osób. Z wyjazdów na występy teatrów, oper, orkiestr, zwiedzanie muzeów korzystało w kwietniu 1,300 osób rocznie, a liczba osób korzystających z wycieczek i zajęć sportowych - rekreacyjnych wyniosła 3 tysiące. Prowadzi się wyprzedzalne sprężu turystyczno - sportowe 80, organizuje się imprezy okazjonalne z okazji różnego rodzaju święt narodowych, regionalnych i branżowych.

Opracował: W. Z.

15 lat GPBP

To były tamte dni

Do Przemysłówki trafiliem w 1966 roku z Kraśnika Lubuskiego. Razem z dość liczną rodziną zamieszkałem w hucie robotniczej GPBP w Kostrzynie. Jednokolejowy mieszkanie nie dawało mi zadowolenia, wprost na początku chciało mi się plakać. Z biegiem czasu jednak przyzwyczaiłem się. Kierowniczką hotelu była pani Wolfram, która zawsze czyniła starania, aby nam się coraz lepiej mieszkało.

Trafiliem do Przemysłówki z werbunku. Zaczęłem pracę na budowie Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych jako szklarz. Praca nie była wcale łatwa — pierwszy raz w życiu spawowałem, i to w tak dużym budowie, jaką była Papiernia, do tego z tak dużą ilością nie znanych mi ludzi.

Pamiętam, że kierownikiem tej budowy był inż. Maciejewski a jego zastępcą Bolesław Bucki. Majstrów było: Jan Basiewicz, Wincenty Czapała, Dionizy Chojnacki, Witold Raskiewicz i Rajchert. Później nastąpiła zmiana, kierownikiem został inż. Jastrzębski z Waclawkiem. Technikiem normowania był Jan Krupnicki, a dyrektorem naczelnym — mgr Tadeusz Mieszkowski, który przyżył z Głogowa.

Z początku pracowałem z Kazimierzem Bucją (obecnie jest w stanie spoczynku) u majstra Rajcherta. Wszystkie prace szklarskie wykonywałem na dużych wysokościach. Tu chcę zaznaczyć, że wtedy nie mieliśmy żadnych trudności z materiałami, a i zarobki były o wiele wyższe.

W 1968 roku przeszedłem z Papier

ni na budowę śródmieścia w Kostrzynie — do kierownika Romana Wojtunika. Budowaliśmy w tym śródmieściu wszystkie bloki mieszkalne. Majstrami na tej budowie byli: Janusz Nawrocki, Sylwester Nawrocki i Tadeusz Nykiel. Tu muszę się przyznać, że wśród mieszkańców pracowałem sam i ci ludzie bardzo mi pomogli, pozwalając całej rodzinie wchodzić na teren budowy, gdzie po godzinie piętnastej pomagali mi przy szkleniu okien. A jeśli trzeba było szybko, bo sekieli ludzi czekało na mieszkania. Pracowałem więc po czternaście godzin dziennie.

Po zakończeniu wszystkich prac w Kostrzynie, w grudniu 1978 roku przeszedłem do Gorzowa na budowę „Stilonu”. I tu też spotkałem się z innymi ludźmi i nowym kierownictwem. Dyrektorem zespołu budowy był inż. Robert Kordus, a jego zastępcą Janusz Waclawek. Kierownikiem budowy nr 1 był inż. Kazimierz Michalak, a zastępcą Stanisław Hutorowicz.

Tu pracowałem przez całe osiem lat i muszę powiedzieć, że w rozbudowie „Stilonu” mam duży wkład — pracowałem na czterech odcinkach budów i wszędzie widać moją pracę.

W 1969 roku zapoznałem się ze swoim towarzyszem pracy — szkłem Romanem Kwiatkowskim, z którym przez pięć lat pracowałem zwłaszcza w delegacjach. A pracowałem i w Górzdzach i Głogowie i Świętobrodzku, ale najwięcej w Zielonej Górze i Policach. Byłem też w Sosnowcu — i wszędzie mi się pracowało dobrze.

W ciągu tych lat zaszły duże zmiany wśród pracowników, dużo osób przeszło na emeryturę. Ja wciąż w tym przedsiębiorstwie pracuję, a o wszystkim w Gorzowie — na budowie „Stilonu” — kierownik Jan Basiewicz.

JULIAN OMOTEK

Zza kierownicy

Z helikoptera na autobus

Janowi Markiewiczowi składam gratulacje za zajęcie pierwszego miejsca we współzawodnictwie pracy pomiędzy kierownikami w GPBP. Od razu pytam: — Tak bardzo panu zależało żeby „wykosić” wszystkich konkurentów? — Pański SAN przebył przecież ponad 700 tysięcy kilometrów, ale tak ładnie, że można by go sprzedać i to za bardzo dobrą cenę. Pięćdziesiąt tysięcy, jak by się pan chciał przesiąść na helikopter. Czy to normalne?

Pan Jan Markiewicz spiekił raka i odpowiedział: — Autobus utrzymuję w czystości, bo po prostu lubię czystość. — A co do helikoptera to latałem nim bardzo dużo w wojsku i jak trzeba przebiegał po polach i w cywilu. Mam takie uprawnienia. Wożę pracowników na budowy w Stubicach, Kostrzynie i Świecku. Oni pracują i ja pracuję — jak trzeba to na tych budowach obsługuję różną sprzęt i jeżdżę samochodami. Czałami trzeba przecie zastąpić koleją, kiedy akurat omija się na jezdni budowie albo chorują. A jak wszyscy są na miejscu to ja doglądam w tym czasie swój autobus — mego żywiciela. Jak w porę o niego zadbać, to później i jaźda nim nie nadreżca mi przykrych niespodzianek.

A czy to nie przyjemniej wjeżdżać do czysciutkiego, zadbanego autobusu? W dobrej atmosferze człowiek lepiej pracuje i odpoczywa. A, że znając się na samochodach i mając sporo czasu — dbam o nie, to wynika z miłości do zawodu. Swoją pracę trzeba lubić — trzeba ją uważać za sprawę całkiem normalną, a nie żadną tam ścieganie się i „wy-

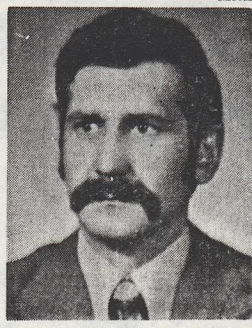
kaszenie” konkurentów. Po prostu, robię co do mnie należy i na tym koniec.

Zeby codziennie przejechać te 200 kilometrów, to trzeba uważnie wysłuchiwać „skarg” swego autobusu — i pomagać mu dobrze i spokojnie pracować. To mój obowiązek, a tak też i przyjemność. To wszystko.

— Czy pańska rodzina jest zadowolona z tego, że jest pan kierowcą? — Żona, jak każda żona i dziecko, jak każde dziecko lęsknią za mężem i ojcem — ale to już taki zawód, że trzeba pracować w niedziele i święta wożąc pracowników i podopiecznych naszego przedsiębiorstwa na rozmaite wycieczki, np. często wyjeżdżam z nimi do Krakowa, Szczecina, Poznania, Warszawy itp.

— Pańskie przesłanie pod adresem gorzowskiej „Przemysłówki”?

— Żeby nasi przełożeni wnikiwie i starannie oceniali swoich pracowników — bo „nie wszystko złote, co się komuś w oczy świeci!”...



Mich.

Program Rady Zakładowej na lata 1980-83

Program niniejszy jest oparty na uchwałach VIII Zjazdu PZPR, XIV Plenum CRZZ, wojewódzkich i miejskich instancji partyjnych oraz własnych organizacji partyjnych i związkowych jak również o wnioski zgłoszone w czasie kampanii sprawozdawczo-wyborczej w radach oddziałowych i grupach związkowych.

Ujęte w programie kierunki działania mają na celu dalsze efektywne wykorzystanie osiągniętych wyników w zakresie realizacji produkcji podstawowej — w tym, wzrostu wydajności pracy, wykonanie zadań społeczno-gospodarczych, poprawy warunków na stanowiskach pracy, warunków socjalno-bytowych poprzez pełną mobilizację załogi przedsiębiorstwa i kształtowanie socjalistycznej świadomości społecznej.

Dla wykonania zadań społeczno-gospodarczych przedsiębiorstwa podejmować będziemy działania mające na celu:

— podwyższanie efektywności gospodarowania poprzez obniżkę kosztów produkcji i poprawę jakości,

— oszczędne gospodarowanie materiałami, surowcami, paliwem i energią,

— racjonalne wykorzystanie środków produkcji, — doskonałe organizację pracy, kontroli przestrzegania uprawnień i obowiązków ujętych w Kodeksie Pracy i układzie zbiorowym dla pracowników budownictwa.

Zadania te wykonywać będziemy poprzez:

1. Umocnienie działania Samorządu Robotniczego, a w szczególności przez: — prawidłowe przygotowanie i przeprowadzanie narad wytwórczych,

— restrykcję oraz czuwanie nad konsekwentną realizacją zgłoszonych wniosków,

— przyjmowanie na sesjach samorządu robotniczego planu społeczno-gospodarczego rozwoju przedsiębiorstwa, uwzględniając poprawę warunków pracy, warunków socjalno-bytowych i działalności ideowo-wychowawczą oraz dokonywać ocenę jego realizacji.

2. Czuwanie nad rozwojem i dalszym doskonaleniem socjalistycznej współzawodnictwa pracy u kierunkowanego na wykonanie planu społeczno-gospodarczego rozwoju przedsiębiorstwa.

3. Dokonywanie dwa razy w roku oceny wyników socjalistycznej współzawodnictwa pracy oraz podjętych czynów produkcyjnych i społecznych.

4. Popularyzacje produkcyjnych pracowników i kolektywów pracowniczych wykorzystując prasę zakładową, gąbłoty, masowe imprezy organizowane dla pracowników.

I. Zadania na rzecz rozwoju racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej.

Rada Zakładowa podejmie działania na rzecz dalszej aktywizacji i umocnienia organizacyjnego

oraz wzrostu ilości racjonalizatorów poprzez:

— organizację konkursów, — giełd wynalazczych, — wyjazdów specjalistycznych w celu zapoznania się z nowymi technologiami,

— organizację szkoleń, — publikacje w gazecie zakładowej artykułów popularyzujących ruch wynalazczy, prawo wynalazcze oraz przedstawianie czułych racjonalizatorów,

— organizowanie społecznych przeglądów stanu wynalazczości, — podejmowanie spraw ruchu wynalazczego najmniej raz w roku, na plenum Rady Zakładowej.

II. Zadania w zakresie działalności socjalnej.

1. Opieka zdrowotna załóg: — podejmować będziemy działania na rzecz dalszego doskonalenia działalności profilaktycznej, — podejmować inspiratorskie działania dla rozwoju Przychodni Zakładowej, służby zdrowia i rehabilitacji zdrowotnej,

— zatławić sprawy skierowań na leczenie uzdrowskowskie, — dążyć do tworzenia stanowisk pracy chronionej,

— podejmować najmniej raz w roku tematykę ochrony zdrowia na plenum Rady Zakładowej.

2. Sprawy mieszkaniowe.

W celu zagwarantowania dalszego przydziału mieszkań z budownictwa spółdzielczego, popierać będziemy podejmowane przez przedsiębiorstwo budownictwo mieszkaniowe oraz uczestniczyć w komisjach rozdziału mieszkań i rozdziale świadczeń. Dokonywać będziemy oceny stanu hoteli pracowniczych.

3. Żywnienie zbiorowe.

Podejmować będziemy działania dla pełnego wykorzystania zdolności produkcyjnej stołówki zakładowej, poprawy stanu technicznego i sanitarnego stołówki i udostępniania jej dla członków rodzin pracowników oraz poprawy jakości posiłków. Dokonywać będziemy kontroli w zakresie funkcjonowania i zaopatrzenia za klubowych kiosków spożywczych.

4. Wypoczynek załóg pracowniczych i ich rodzin.

Rada Zakładowa wspólnie z administracją podejmie działania na rzecz ukończenia budowy i wyposażenia ośrodka wypoczynkowego w Międzyzdrojach.

Wspólnie ze służbami pracowniczymi dokonywać będziemy prawidłowego rozdziału czasów, kolonii i obózów,

— przeanalizujemy zakładowy regulamin uzależniający odpłatność pracownika za świadczenia z funduszu socjalnego,

— wspólnie ze służbami socjalnymi uczestniczyć będziemy w bankach rezerw wczasowych i kolonijnych, dokonując wymiany miejsc wczasowych na inne atrakcyjne miejscowości.

5. Zbiorowe zaopatrzenie załóg na okres zimy.

W okresie jesiennym wspólnie ze służbami socjalnymi dokonywać będziemy zbiorowego zaopatrzenia załóg pracowniczych w ziemniaki, warzywa i owoce.

Dla pracowników będących w trudnych warunkach materialnych, emerytów i rencistów stawać będziemy dopłaty do ziemniaków, warzyw i owoców.

6. Pomoc rodzinom wiodzielnym, matkom pracującym, emerytom i rencistom.

W dalszym ciągu udzielać będziemy pomocy materialnej rodzinom wiodzielnym i matkom pracującym ze szczególnym uwzględnieniem jedynych żywicieli rodzin,

— dbać będziemy o terminowe załatwianie przez administrację spraw dotyczących przyznawania świadczeń ubezpieczeniowych i socjalnych dla odchodzących na emeryturę i renty,

— otaczać emerytów stałą opieką rencistów, emerytów oraz pracowników będących w trudnej sytuacji materialnej,

— wspólnie organizować będziemy spotkania z odchodzącymi na emeryturę i renty.

7. Pracownicze ogródki działkowe.

— Współdziałać będziemy w dalszym zakresie zagwarantowaniu i upiększaniu ogródków działkowych,

— dokonywać wspólnie z Zarządem POD wiosennych przeglądów gospodarstw.

III. W zakresie ochrony prawnej.

Swoją uwagę koncentrować będziemy na zapobieganiu i likwidacji występujących źródeł naruszeń prawa i występujących na tym tle konfliktów. Dalszego podnoszenia świadomości i kultury prawnej pracowników, rozwijania działalności wychowawczej dla podczucia odpowiedzialności, podnoszenia obowiązkowości, dyscypliny pracy, ładu i porządku w zakładzie poprzez:

— udzielanie pomocy prawnej wykorzystując do tego kodeksy pracy, poradnik dla Rad Zakładowych, zakładowy zespół prawny i zespół prawny przy WRZZ,

— zatławić sprawy sporne dotyczące zagadnień płacowych i wypadkowości przy pracy poprzez Zakładową Komisję Rozjemczą,

— popularyzować poprzez szkolenie wewnątrz zakładowe zagadnień kodeksu pracy, układu zbiorowego pracy w budownictwie,

— dokonywać będziemy oceny poszanowania obowiązków w zakresie dyscypliny, ładu i porządku w zakładzie.

IV. Zadania w zakresie poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy.

W celu dalszego polepszenia warunków pracy, likwidacji zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i chorób zawodowych będziemy rozwijać działalność wy-

wstania i niemieckich majstrów, którzy bili chłopców za produkowanie braków. A poza tym — jak każde dziecko — tęsknił do matki.

Krzyształ z okazji, pewnego dnia chłopcy „spalili” w warsztacie kilka silników elektrycznych i zwiłali — pozostawiając za sobą wiele wybrakowanych części i inne planowo wykonane sobotą. Nie godo się przecież produkować broń do zabijania swoich rodaków, pomysleli chłopcy i uciekali z tych robót.

W okolicach Białegostoku, w lecie, zagarnęła ich jednak wielka niemiecka oblawa na partyzantów. Niemcy sprawdzili przepustkę i inne dokumenty Witolda, z których wynikało że mają do czynienia z małym chłopcem. Nie to jednak nie pomogło. Niemcy kazali mu kopnąć sobie grób. Kopał więc i płakał, bo nieszczęśliwemu mu przy tym razem. W pewnej chwili gestapowiec wyciągnął i odbezpieczył pistolet, celując w tył głowy chłopca. Już, już miał wstrzelić, ale ktoś tam zawołał, żeby tego nie robił bo ten chłopiec to fachowiec i jeszcze przyda się Rzeszy.

Z pobliskiej miejscowości zadzwonili do Warszawy i wtedy

chowawczą w zakresie przestrzegania dyscypliny, zasad i przepisów bhp oraz kultury stanowiska pracy.

— Czuwać nad prawidłowym wykorzystaniem odzieży ochronnej i środków ochrony osobistej,

— okresowo analizować rzetelność rejestracji wszystkich wypadków, oceniać czy zespoły powypadkowe wnikliwie analizują przyczyny i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy,

— dokonywać kontroli warunków i bezpieczeństwa pracy na budowach i stanowiskach pracy oraz przeprowadzać okresowe przeglądy,

— popularyzować zagadnienia BHP poprzez wewnętrzzakładowe szkolenia, prasę zakładową i środki wizualne,

— podejmować najmniej dwa razy w roku zagadnienia BHP na plenum Rady Zakładowej.

V. W zakresie działalności ideowo-wychowawczej

W celu dalszego kształtowania świadomości i zaangażowanych postaw pracowników, sprzyjających realizacji nakreślonych zadań społeczno-gospodarczych i kulturalnych, Rada Zakładowa podejmować będzie następujące działania:

1. W zakresie oświaty dla pracujących rozwijać wspólnie z administracją szkolenia w zakresie kształcenia i dokształcania pracowników a mianowicie:

— podnoszenie wykształcenia w zakresie podstawowym, zawodowym i średnim technicznym,

— podnoszenia i zdobywanie dodatkowych kwalifikacji przez pracowników w zakresie wiedzy ogólnej i szkolenia ekonomicznego oraz związkowego,

— prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej i respektowania uprawnień i obowiązków uczących się i studiujących pracowni-

ków.

2. W zakresie pomocy w socjalistycznym wychowaniu dzieci i młodzieży: W dalszym ciągu rozwijać będziemy społeczny ruch na rzecz pomocy szkole i innym placówkom oświatowo-wychowawczym jak żłobki i przedszkola po przez podjęcie patronatów, budowę w systemie społecznym przedszkół na osiedlu Czeresiniowym, organizację różnego rodzaju imprez o charakterze kulturalno-oświatowym, sportowym i udziału pomocy materialnej.

3. Praca w środowisku społeczno-zawodowym

Rada Zakładowa wspólnie z organizacją młodzieżową doskonalić będzie pracę ideowo-wychowawczą ze średnim dozorem technicznym, zwłaszcza na odcinku adaptacji społeczno-zawodowej, poprawy warunków pracy, pomocy młodym w sprawach socjalnych, wypoczynku i podnoszenia kwalifikacji,

— popularyzując wytycznych i

uchwał VIII Zjazdu PZPR głównie przez prasę zakładową.

4. W działaniu na rzecz umocnienia rodziny — popularyzować będziemy poprzez prasę zakładową informacje o skutkach zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych nadużywania napojów alkoholowych. Wspólnie z aktywnym społecznym inspekcji pracy zwrócić szczególną uwagę na przestrzeganie zasady trzeźwości w miejscu pracy. Otaczać będziemy opieką rodziny alkoholików i osoby zagrożone alkoholizmem a zwłaszcza podejmować będziemy opiekę nad dziećmi tych rodzin.

5. Dla umożliwienia korzystania przez pracowników z dóbr kulturalnych prowadzić będziemy:

— spotkania z twórcami kultury,

— organizować prelekcje, imprezy oświatowo-kulturalne i czytelnicze,

— organizować wyjazdy na występy, pokazy, spektakle do teatrów, oper i muzeów oraz wyjeżdża do kin.

6. W zakresie kultury fizycznej sportu i rekreacji:

— opracowywać programy imprez w odstępkach rocznych z zakresu sportu i rekreacji, wspólnie ze służbami socjalnymi i Zakładową Radą Kultury Fizycznej i Turystyki. Programy te uwzględnić powinny zarówno imprezy organizowane przez zakład jak i przez miasto oraz instancje wojewódzkie czuwać nad realizacją przyjętych programów.

7. Dokonywać będziemy oceny działalności służb socjalnych w zakresie wykorzystania funduszy i realizacji przyjętych programów.

VI. Szkolenie związkowe

W oparciu o zadania statutowe oraz wytyczne VIII Zjazdu PZPR przeszkoleniu zostanie aktywny związek w następujących zagadnieniach:

— upowszechnienie treści zawartych w uchwałach VIII Zjazdu PZPR,

— doskonalenie pracy Samorządu Robotniczego jako jednej z form udziału ludzi pracy w planowaniu i zarządzaniu przedsiębiorstwem,

— przygotowanie do działalności związkowej aktywny wybrane po raz pierwszy do ogniw związkowych,

— doskonałe edukacji załóg pracowniczych,

— kontynuacja dotychczasowych form i metod różnego rodzaju szkoleń mających na celu podnoszenie efektywności i jakości.

Szkolenia powyższe prowadzone będą zarówno przez służby pracownicze i aktywny wewnątrz zakładowy jak również przez WRZZ i inne instancje zwierzchnie.

Program niniejszy stanowi wytyczne do opracowania rocznych planów pracy zakładowych organizacji związkowych Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego.

Seniorzy

Witold Korsak

Witold Korsak mieszkał w wsi Strzałowo koło Baranowic. Ojciec jego poległ w 1939 roku broniąc Polski przed najazdem hitlerowców. Matka zachorowała. Miał kilka morgów ziemi. Zandarmi uznali, że do wyjazdu na roboty do Niemiec nadaje się jego siostra, bo jest duża i silna.

— A co wtedy z matką i rodzicami stwem?

Decyzja w rodzinie zapadła błyskawicznie — za siostrę na roboty do Niemiec pojedzie Witold Korsak. W innych domach też się cydowało podobnie. W okolicy działała polska i radziecka partyzantka. Niemcy w odwet za akcje partyzantów zwykłe rozstrzelali we wsiach mężczyzn. Lepsza więc była praca w Niemczech i alianckie bomby niż rozstrzelanie...

Witold Korsak urodził się 15 kwietnia 1927 roku, ale przy rejestracji podał datę Niemców, że urodził się 15 kwietnia ale 1930 roku. To był jego pierwszy sobotą wo-

bec zarządzeń Hitlera. Wielu tysięcy Polaków i Polek taka szu-

czka z zawyżeniem lub zaniżeniem wieku pozwoliła przetrwać, wymknąć się z łap niechybnej śmierci. Witoldowi udało się uniknąć wyjazdu do Niemiec.

Pewnego razu został jednak złapany wraz z kilkudziesięciu innymi młodzieńcami wywieziony do Warszawy i zamknięty w Internacie przy ul. Targowej 86. Tam zdołał zawiązać metalowca-słuszarza przyzwołego. Pracowali na tokarkach „rewolwerówkach”, wyrabiając precyzyjne części do niemieckich samolotów. Tak więc udało mu się uniknąć wyjazdu do Niemiec, ale robot nie udało mu się uniknąć...

Witold Korsak — młodzieniec wychowany na otwartej przestrzeni ni, bał się Warszawy i powstania. Mimo tego brał udział w jego gotowaniu — roznosząc razem z innymi pod wskazane adresy jakieś tajne listy i ulotki. Bał się po-

potwierdziła się autentyczność dokumentów Witolda. Za to jednak, że uciekł z przemysłu zbrojeniowego, skierowano go do sztraf lagru, czyli obozu karnego. Przeżył więc gehennę i zrujnował Witold Korsak zdrowie w obozach Starosiedle i Zielona pod Białymstokiem.

Po wywoleniu z obozu przez Armię Czerwoną, Witold wrócił do domu. Polski przemysł leżał w gruzach, fachowcy byli bardzo potrzebni. Porzucili Korskowie swoją lichą gospodarzkę i po dwóch miesiącach, razem z innymi ludźmi z tamtych stron, wyładowali w Gorzowie w domu przy ul. Kobylgórskiej.

Miasto było w ruinie. Ocalałe domy stanowiły skurpy bez okien i z dziurawymi dachami. Mieszkańcy wyszli na okoliczne pola i starali się zebrać to co ocalało z ziemiopłodów. Zaczęli uprawiać opustoszałe mieszkania.

Dokarmiani paczkami UNRA, zapuszczali w odzyskaną ziemię korzenie. Zaczęli rozpokonywać walizki i osiedla się na stałe. Plotek o tymczasowości tych ziem dano odpór. Ze zniszczeń wojen-

nych zaczęli odbudowywać przemysł Gorzowa. Najpierw odbudowali stojącą po sąsiedztwie ulicy Kobylgórskiej Roszarnię Lnu, po-

tem „Silwane” przy ul. Śląskiej zwaną kiedyś „Jutą”, bo robiono tam jutowy materiał na worki. Zaczęli odbudowywać „Ursus”, Elektrownię, Wodociąg, „Stilon”, mieszkania i szkoły.

Witold Korsak miał już nabuty pożyteczny nawyk dokładnej i go-żytecznej roboty. Dokładnie tego sobie nie uświadomił, ale zawsze był to indywidualność, z którego kolekcji robotnicy i uczniowie brali przykład. Bo być specem, który potrafi zrobić wszystko na budowie, to było jednak coś! Z pod jego kurałbeli słuszarza i spawacza wyszło wielu fachowców, późniejszych techników i inżynierów.

Przeżył wojenne i późniejsza wydana praca, dawał jednak o sobie znać — pan Witold jest teraz na rencie. Życioli ludzie doradzi mu, aby zgłosił się do ZBOWID i opowiedział swój bogaty życiorys. Na pewno otrzyma emeryturę — mimo, że dokumenty mówią, że urodził się w 1930, a nie 1927 roku.

Młch,



Na dwie godziny przed rozpoczęciem konferencji sprawozdawczo-wyborczej Rady Zakładowej (31. 03. 1980 r.) odbyło się w przedsiębiorstwie uroczyste podsumowanie współzawodnictwa pracy. W uroczystości wziął także udział wojewoda gorzowski Stanisław Nowak i przewodniczący Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych — Jan Mierzwik który wręczył najlepszym brygom odznaki Brygady Pracy Socjalistycznej a mistrzom, kierownikom i operatorom odznaki Przdownika Pracy Socjalistycznej. Takie same odznaki otrzymali członkowie Brygady Pracy Socjalistycznej. (Wyniki współzawodnictwa podaliśmy w poprzednich numerach G.P.).

Drugi raz z rzędu dyplom i proporzec przechodni za zajęcie pierwszego miejsca wśród zakładów GPPB otrzymała załoga Zakładu nr 3 „Baczyna”. Drugie i trzecie miejsca zajęli kolejno — Zakład nr 1 „Stilon” i Zakład Produkcji Pomocniczej i Usług.

Gratulacje i życzenia wszystkim laureatom socjalistycznego współzawodnictwa pracy złożył wojewoda Stanisław Nowak, a w imieniu wyróżnionych podziękowanie za odznaczenia i nagrody oraz słowa zapewnienia o dalszym dążeniu do jak najlepszej pracy wyrazili Mirosław Keski i Roman Wołzik.

Do gratulacji i życzeń dołącza się również nasza redakcja, która w miarę swoich sił i umiejętności towarzyszy współzawodnictwu pracy przedstawiając jego wyniki, sylwetki zwycięzców i dorobek przodujących załóg. Dzisiaj fotoreportaż z uroczystości. W.Z.

Bohaterzy współzawodnictwa pracy

Fotoreportaż





Zbliża się czas kanikuly, a więc okres urlopów, wycieczek, wzmożonego ruchu turystycznego. Każdy z nas chciałby mieć urlop latem, ale jakie to będzie lato roku 1980? Jeszcze w trzeciej dekadzie marca dawała się nam we znaki prawdziwa zima. Niskie temperatury, śnieg, a nawet zamiecie w południowo-wschodniej Polsce. Co one mogą wróżyć? Meteorolodzy jeszcze milczą, ale wie co ma czynić Gorzowskie Przedsiębiorstwo Turystyczne „Warta-Tourist”. Wydało już odpowiednie informatory i ulotne reklamówki, z których dowiadujemy się, co nam oferuje. Przedsiębiorstwo to jest szczególnie interesujące ze względu na wachlarz spraw, jakimi się zajmuje jak i ceny świadczonych usług. Warto je z grubsza wymienić.

GPT „Warta - Tourist” organizuje wycieczki krajowe i zagraniczne, wypoczynek świąteczny, obozy i kolonie, kuligi i mikrorajdy konne, wczasy w siódle i wędkarskie, wczasy rodzinne i indywidualne; poleca

rystycznej. Szereg obszarów ma I rangę atrakcyjności. Są to rejon Lubniewic, Trzciela, Lubikowa, Barlińska, Dobiegniewa i Międzychodu.

Gorzowskie Przedsiębiorstwo Turystyczne „Warta - Tourist” powstało 1 stycznia 1976 r. ze zlepku różnych instytucji i oddał postawilo na inwestycje. Dzięki temu w bieżącym roku zawiądują już 42 zakładami gastronomicznymi o 2.742 miejscach konsumpcyjnych, a w przyszłym roku — po oddaniu rozpoczętych inwestycji przybędzie dalsze 12 zakładów z 1086 miejscami.

Gastronomia wiąże się z hotelarstwem, a z tym również inne usługi jak punkty informacyjne, kioski „Pełexu”, kasy walutowe itp. Ceny w hotelach nie są niskie. Zależą od możliwości zakwaterowania i życzeń klientów, a także od rodzaju obiektu, atrakcyjności miejsca. Hości 162-k w pokojach oraz wyposażenia. Wszystkie punkty dużej i małej gastronomii są I kategorii. Można w nich smacznie zjeść, wypić kawę.

Turystyka i wypoczynek, czyli rzecz o zajazdach i hotelach

i zapewnią noclegi oraz wyżywienie w bazach własnych i obcych, przejazdy transportem turystycznym, przewodnictwo turyści. Prowadzi sprzedaż wydawnictw turystycznych, biletów na imprezy, prowadzi kiosk z pamiątkami i kioski „Pełexu”. Udziela też informacji oraz fachowych porad turystycznych.

Zatem my, turyści, mamy szanse nie do pogardzenia. Potrzebne są tylko odpowiednie zasoby materialno-finansowe, a kanikuła byłaby z głowy. Przy okazji trzeba zaznaczyć, że przedsiębiorstwo nie jest deficytowe. Dobrze sobie radzi, aby nie być takowym. Ma bardzo liczne i rozległe zadania. Do niego należy m.in. modernizacja posiadanej bazy i realizacja inwestycji turystycznych. Inwestycje „Warty - Tourist” pod względem architektonicznym i aranżacyjnym nie są sztamowe. Całkowicie odbiegają od społeczeńskich czy geoswskich. To chyba też dyktuje ceny gastronomiczne i noclegowe, nie mówiąc już o innych usługach.

Baza przedsiębiorstwa rozszerza się. Dziś do atrakcyjnych ośrodków wypoczynkowo-turystycznych, którymi zawiadują, należą Lubniewice, Długie, Nierzyń, Głębokie, Pszczew, Witlina, „Warta-Tourist” świadczy swe usługi w zakresie obsługi ruchu turystyczno-wypoczynkowego na terenie województwa gorzowskiego i całego kraju poprzez swoje oddziały w Międzychodzie, Ślubicach i Strzelcach Krajeńskich. Przy takiej bazie przedsiębiorstwa Gorzowskie ma szansę stawić na szerszy niż dotąd rozwój turystyki. Jest ona i modną i bardzo rentowną dziedziną gospodarki.

Województwo gorzowskie — w obecnym jego kształcie — posiada duże możliwości do uprawiania sportu wypoczynkowego. Obejmuje obszar 8.500 km kw. Mieszka w nim 443,6 tys. osób. Gęstość zaludnienia jest korzystna. Na 1 km kw. przypada 52 osoby i jest niższa od przeciętnej krajowej o 39 osób. W tej sytuacji istnieją możliwości szerszego wykorzystania walorów turystycznych naszych miast i osiedli. Bardzo korzystny układ przestrzenny rozmieszczenia terenów wypoczynkowych sprzyja też rozwojowi bazy tu-

Specjalizują się w daniach wyszukanych. Dla smakoszy zdarza się peklowana gołonka, podawana w porcjach 30, 40 i 80 dkg po 120 zł za kg. Można więc najeść się do syta. Również przewidziane są tanie dania dla kierowców, jak np. żeberka, pierogi, dania i wyroby garmażeryjne z ryb. Ich ceny zbliżone są do cen ogólnie obowiązujących. Szkoda tylko, że tych „tanich” dań na ogół brak w zajazdach.

Osobny temat — to hotele. Zważywszy na wzmagający się z roku na rok ruch turystyczny sytuacja w hotelarstwie nie jest najlepsza. W sezonie trudno o miejsce noclegowe. GPT dysponuje 20 hotelami z 1014 miejscami noclegowymi, w tym 100 przypadają na Gorzów. Dodatkowe miejsca w pokojach prywatnych nie rozwiązują problemu. Są zwykle krepujące dla turystów. Zakłada się, że w przyszłym, 1981 roku ten stan rzeczy wyraźnie się poprawi. Po oddaniu nowych inwestycji będziemy mieli 27 hoteli i w sumie 1800 miejsc. Jeszcze w tym roku przewiduje się otwarcie hoteli w Międzychodzie, Myśliborzu i Sulcinie. Da to 360 nowych miejsc noclegowych i tyleż konsumpcyjnych w restauracjach, kawiarniach i barach.

A teraz sprawa najistotniejsza. Co z siedmiokondygnacyjnym hotelem „Mieszko” w Gorzowie? Buduje się go już kilka lat przy ul. Kosynierów Gdynskich. Generalnym wykonawcą tego obiektu jest Gorzowskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego. Niktoby rzy uważają za sukces, że jest on już w tzw. stanie surowym. GPBP prawie spchno swoją rolę. Pozostało jeszcze 6 podwykonawców. Aż prosi się przyszłowie o 6 kucharek. Na razie wokół obiektów bigos budowlany i zbyt licznych załóg trudno tam dostrzec. Nasz turysta czy człek na delegacji żyje przyszłością. Cierpliwie poczeka do czerwca lub lipca 1981 roku, a więc jeszcze z rok z hakiem, aby móc zatrzymać się w jedno lub dwutapczanowym pokoju z kolorowym telewizorem i standardową łazienką. Na razie spędzają sen z powiek ludziom odpowiedzialnym za tę budowę problemy materiałowe, wykończeniowo-aranżacyjne i wyposażeniowe. Największy z nich — to tzw. glazura.

KAZIMIERZ WACHOWICZ

Najlepsze brigady

Marzenia stolarzy...

Brigady stolarzy Jana Zygmuntowicza i Edwarda Butrymy z Zakładu nr 8 ponownie zajęły czołowe miejsce we współzawodnictwie za ubiegły rok. Rozmawiamy dzisiaj z tymi wzorowymi brigadystami o wszystkich po trochu — tak się złożyło.

Z naszej rozmowy wynika, że pan Jan Zygmuntowicz po pracy zajmuje się wędkarstwem — łowi ryby. — Czy je jada? — nie. Przeważnie oddaje sąsiadom i rodzinie. Pytam więc: — Czy ryby złowione w Warcie lub na kanałach nie są smaczne? — Smaczne — odpowiada pan Zygmuntowicz, ale ja za rybami nie przepadam. To taki wędkarski Casanova — myślę sobie — jemu sprawia przyjemność samo łowienie. To samo powie każdy zapalony wędkarz i pokazać kolgom. A gdyby nie te chude poniedziałki, to wznętałby ryby z powrotem do wody...

Zimą pan Jan Zygmuntowicz „podrywa fuchy” i robi boazerię z klepek. Latem fuchami się nie zajmuje — woli ryby i oddychanie świeżym powietrzem na łonie przyrody, gdzie człowiek „mlecząc rozmawia sam z sobą”. — Słowem, wypoczynek po każdym pracowitym tygodniu — w niedzielę, i to jest portret bodajże wszystkich wędkarzy.

— Jak wam idzie praca? — pytam obu.

— Praca idzie dobrze — odpowiadają — choć hala nie ogrzana, bo nie ma opalu (rozmowę przeprowadziliśmy w marcu). — Drewna i desek też przydzielają nam bardzo mało, a w dodatku mokre i w lichym gatunku. Brak okuć do drzwi i okien. Brakuje narzędzi — w sklepie też ich nie ma. Są tylko przestoje, a to nas gniewa bo pracujemy na akord, a w dodatku wycenia się naszą pracę według cenników sprzed 20 lat, a od tego czasu zmieniły się ceny, normy i technologie...

— Jakie osiągnięcie zarobki?

— Pięć, czasami sześć tysięcy złotych, a naprawować się trzeba bardzo dużo. — A tu nie ma czym robić...

— A co u was w domu?

— Woda podskórna w piwnicach i ślimaki nam wchodzi do mieszkań. — Zmarnowały się nam dwa wóły ziemiaków. Mieszkamy na Zawarcu, i to jest los wszystkich lokatorów domów stojących w tym rejonie Gorzowa. Woda do piwnicy wpływa niekiedy i przez okienko.

— Co po pracy robi pan Butrym?

— Fuch się nie podejmuję — choć na ryby i przy okazji opalam się; własne zdrowie jest mi mil. Ze niż pieniądze.

— Wasze marzenia?

— Żeby zaopatrzenie jakimś endem jednak zdobyło potrzebne nam stolarzom narzędzia i żebyśmy dostali przydział lepszego i suchszego drewna.

— Tylko tyle?

— A no, tylko tyle...

Mich.

drugi, zle kruszywo to przedozowanie cementu, a to znów skutki ujemne w postaci skurczków oraz nadmiernej jego zużycia w skończonej trudności cementowych w dbałości kraju a wreszcie gdzie tu jest efektywność gospodarowania?

Znane są dodatki do betonów polepszające jego właściwości oraz powodujące zmniejszenie zużycia cementu. Dodatki te stosowane są w przedsiębiorstwie w znikomych ilościach, co jest spowodowane brakiem automatycznych urządzeń dozujących, których wykonanie i zamontowanie ujęte było w programie działania przedsiębiorstwa, co do dnia dzisiejszego nie zostało zrealizowane.

Na jakość wpływa również stan sprzętu, którym produkuje się mieszanki betonowe. Wyposażenie naszych twórców jest stare mocno wyeksploatowane, wymagające częstych napraw co nie wpływa pozytywnie na jakość i ilość produkowanych mas betonowych. Sprawa napraw, wymiany części oraz dosprężania również załatwiała odbicie w programie poprawy jakości jednak jak i inne nie została zrealizowana.

Od stycznia 1980 roku Polska Norma na beton zwykły przewiduje je stosowanie form szpeciennych do próbek betonowych. Z powodów iż formy te nie są produkowane w kraju Dział Kontroli Jakości opracował dokumentację na produkcję tych form w zakresie własnym. W programie efektywnego gospodarowania na 1980 rok w I kwartale ujęto wykonanie tych form jako zadania dla Zakładu nr 8. Pomimo iż minął już ten kwartał nie przystąpiono jeszcze do ich produkcji a w związku z tym nie może być przestrzegany zasadniczy wymóg Polskiej Normy jakim są badania wytrzymałościowe próbek betonowych na formach szpeciennych.

Sprawą ciągnącą się od dłuższego czasu i nie znajdującą jak dotąd rozwiązania jest sprawa uzupełnienia sprzętu laboratoryjnego. Była ona ujmowana w programie poprawy jakości w corocznych programach efektywności gospodarowania przedsiębiorstwa i tylko w programach.

Ważną sprawą w całym cyklu produkcji jest czynnik ludzki i jego kwalifikacje. W przedsiębiorstwie utarło się, że każdy pracownik nie mający przygotowania zawodowego — bez kwalifikacji, nazywany jest po prostu „betoniarem”. Jest to niesprawiedliwe wobec pracowników posiadających wyuczone kwalifikacje betoniarskie jak również stwarza możliwość wykonywania pracy „bez pojęcia”. O obowiązku podnoszenia swoich kwalifikacji wie my wszyscy, nie wszyscy jednak traktują tę sprawę jako bardzo ważną. Mam tu na myśli kursy, które mają być zorganizowane dla załogi i nadzoru z uwzględnieniem nowej normy oraz postanowień w niej zawartych. Nowa norma na beton zwykły obowiązuje od 1 stycznia 1980 roku, a w chwili obecnej nie opracowano nawet tematyki kursu i w związku z tym nie wiadomo kiedy się on odbędzie. Ponadto należy stwierdzić, że szkolenia pracowników w zawodach betoniarskich nie były organizowane, tym większego znaczenia nabiera fakt przeprowadzenia wspomnianego już szkolenia.

Jak wynika z wypowiedzi dyrektora Zakładu nr 8 wraz ze zmianą lokalizacji Zakładu Prefabrykatów i Centralnej Betoniar ni nie wprowadzi się nowego sprzętu w postaci węzłów betoniar skich. Czy starym wyeksploatowanym sprzętem uzyskamy poprawę jakości? Wiadomym jest, że od sprzętu, jego stanu technicznego i wyposażenia w dużej mierze zależy ilość i jakość produkcji. Ładnie zostało sformułowane stwierdzenie, że poprawa jakości jest ambicją każdego pracownika, ale czy pozostały nam tylko ambicje? A beton nie składa się tylko z ambicji lecz z konkretnych składników których nam brak. I to ma być efektywność gospodarowania?

Maria Ewa Stachniewicz

Friedrich Dürrenmatt jest postacią znaną w literaturze europejskiej od dawna. Ten, urodzony w 1921 roku szwajcarski filozof, pisarz a przede wszystkim dramaturg zyskał rozgłos po premiere WIZYTY STARZEJ PANI już w 1956 roku. Jednak już kilka lat przedtem na scenach teatrów wystawiane są jego sztuki, choćby wymienić CZEKAJĄC NA GODOTA, KRZESŁA I ŁYSA SPIEWACZKĘ. Aby skończyć bibliografię należy wspomnieć również o powieści OBIETNICA, która spotkała się z przychylnym odgłosem krytyki na zachodzie Europy i nie tylko.

Na gorzowskiej scenie Teatru im. Juliusza Osterwy odbyła się premiera PROCESU O CIEN OŚLA. Słuchowisko to zostało adaptowane dla teatru przez Bohdana Mikucia. Dodajmy, że była to udana adaptacja i miłośnicy okazje ujrzeć jedną z ciekawszych premier sezonu 1979/80, które miały miejsce na deskach gorzowskiej sceny.

Dürrenmatt nie należy do twórców awangardowych, choć jego „eksperymenty psychologiczne”, oparte na motywach Edypa i wypóś rodokawny pomiędzy sofizmem a paralogizmem, pomiędzy zracjonalizowanym lękiem a nieukrywanym (jako, że nie można go ukryć) — strachem.

Sztuka PROCES O CIEN OŚLA jest tego rodzaju.

Ten dramat — komedia — farsa pozornie wydaje się tylko komedią w komedii. Z pozorów. Bo nie chodzi przecież dla Dürrenmatta o rzeczy zwykłe, o sytuacje, z których trzeba się śmiać, kpić. Sztukę tę należy odbierać w innych kategoriach. W kategoriach ogólnoludzkich i międzyludzkich. Toteż nie bez kozery pytam kto w

tej sztuce jest osłem? Bierna materia, którą jest tytułowy cień czy też forma czynna, na którą składają się bohaterowie tego dramatu.

Dürrenmatt nie udziela — udziela nam odpowiedzi. Ale każezy z nas wie w czym tkwi jej sens, więc gdzie jest „pogrzebana” tak ludzko-osiła głupota.

Niemniej sam odbiór sztuki jest prosty, choć nie należy do sztuk jednoznacznych, co jest zaletą każdego dobrego dramatu.

Zastanówmy się komu w tej dramato-komedii-farsie przynależ

ha”, ale i niezwykła. A to już nie może pozostać dla widza obojętne.

Jest w PROCESIE O CIEN OŚLA wiele ważkich problemów, które ukazują się dla widza jakby wyśnione, ale też czuć w nich coś bliższego. Skąd my to znamy?

Wróćmy jednak do aktorów, którzy mogli się w tej sztuce „pokazać”. Bardzo dobrze rolę swą zagrała Krobyle, żona poganiacza osłów, którą kreowała Izabella Bilska. Przekonywający był również Wacław Welski w roli kapi-

wyryżerowania jak i całej obsady.

Jak zwykle bywa w takich sytuacjach, ludzki rozum bywa rozumem oślim i sytuacja bierze górę nad jego umysłem. Jakieżś wtędy człowiek nie może pogodzić się z własną przegraną! Nie może i w każdym wypadku szuka „osi” ofiarne, ale sam przy tym na osła wychodzi.

Scena finalna jest niezaprzeczalnym tego potwierdzeniem. Obciąża ludzką pychę, chciwość oraz głupotę. Upór, którym bywa człowiek oślepiiony, upór w imię „osi” jest po mojej stronie” w tym konkretnym wypadku sprawdza ostatek miejsca akcji, którą stanowią bohaterowie tej sztuki, w odległą przeszłość, a jak po wiada jedna z postaci — w epokę kamienia łupanego.

Myślę, kończąc, że zespół teatr gorzowskiego zaprowaował swym widzom sztukę godną obcej rzeczenia, sztukę wcale nie z tej ziemi, chociaż można ją odebrać jako komiczną farsę ludzkiej głupoty.

Spotkałmy się z czymś co jest ponadczasowe i jeżeli każdy z nas tak to odebrał, utwierdzimy się w przekonaniu, że nie na co dzień możemy oglądać tak niewinne w odbiorze komedio-farso-dramaty, które mają w sobie tyle intelektualnego ładunku.

Teatr im. J. Osterwy w Gorzowie Friedrich Dürrenmatt — Proces o cień osła. Reżyseria — B. Mikuc. Scenografia — Antoni Tosta. Grają między innymi: Struthion (dentysta) — W. Wołoszyński, Anthrax (poganiacz osłów) — J. Górski, Krobyle (jego żona) — I. Bilska, Tiphys (kapitan) — W. Welski, Philappides (sędzia) — B. Zatoński.

Kazimierz J. Furman

Rozmowy teatralne

W cieniu osła

rację? Dla poganiacza osłów, który to rolę „robi” Jerzy Górny i „robi” to z największym kunsztem, dodajmy, rolę pierwszoplanową, graną bez najmniejszych powłok, ale który to osła wypóżył z cieniem. Oczywiście ktoś tak „głupi” jak poganiacz tych skądinąd sympatycznych zwierząt nie wpadłby na tak głupi pomysł ale podsuwa mu go sam wypóżyczający, dentysta, którego zagrał Wiesław Wołoszyński. No i zaczęło się jak to bywa w życiu długim procesem, podczas którego rusza się niebo i ziemia dla własnej sprawy!

Wobec zaistniałej sytuacji widz nie pozostaje biernym odbiorcą, choć popieranie jednej czy też drugiej strony i tak stanie się w końcu błędem. Bo w tej sztuce nie gra się dla sprawy, ale grana jest sytuacja! Dodajmy sytuacja „bia-

tana, któremu jest najlepiej na morzu, czego nie można powiedzieć o jego narzeczonej Iris, w której to roli urzeliśmy Magdę Szopkówną-Bartoszek.

Ról położonych wprowadzie nie było, ale można mieć zastrzeżenia do Macieja Rzeszczyńskiego, który rolę adwokata, szczególnie przed pierwszą zasłoną, nie „wygrał” w sposób przekonujący. To samo trzeba by też powiedzieć o Bogumile Zatońskim, któremu powierzono postać sędziego miejskiego.

Ale jak wspominałem nie najważniejsza była w tej sztuce gra aktorów, choć chcielibyśmy ich widzieć zawsze w scenicznej „formie”, jako że spotkałmy się w tym dramacie z grą sytuacji, zdarzenia, które to zostały zagrane na wysokim poziomie „psychologicznym”, co jest zasługą dobrego

Zbliżenia

Czy muszą pić na budowie?

„Ileż to razy zdarza się, że człowiek wchodzi za bramę zakładu jak nowonarodzony a nie może wyjść o własnych siłach”. To opinia komendanta Straży Przemysłowej, wyrażona w marcowym numerze naszego czasopisma.

Na placach budów czy też w zakładach zamkniętych naszego przedsiębiorstwa, ale chyba nie tylko — picie alkoholu występuje jako jeden ze składników wężej społecznej. Wspólne picie łączy pracowników wykonujących zadania w bardzo trudnych warunkach, często pod gółym niebem, na deszczu czy mrozie. Wspólne picie wypełnia czas w godzinach nie wykorzystywanych na pracę z powodu wielu tzw. obiektywnych przyczyn.

Alkohol „leczy” także najrozmaitsze smuteczki. Zycie wykazuje, że pracownicy dojeżdżający z odległych miejscowości, tzw. chłopo-robotnicy — piją znacznie więcej od pracujących w miejscu zamieszkania. Pije się na stacjach PKP, PKS, na postojach, w autobusach zakładowych dowożących do pracy i odwodzących z pracy, przy różnych okazjach, np. imieniny, urodziny, premia, wypłata itp.

Nie budzi zdziwienia fakt, że pracownicy piją alkohol na placach budowy, szczególnie w okresie niepogody w warunkach jeziennozimowych — no bo niby co mają pić, aby się rozgrzać? Kawę — lurę, którą gotuje się niejednokrotnie w urągających warunkach sanitarnych? Zimną herbatę — bez smaku i zapachu?

Praktycznie bowiem nic innego pracownik nie ma do dyspozycji — tu najłatwiej bowiem realizować „pseudoozczędności” w przedsiębiorstwie, nie bacząc na straty jakie one przynoszą. Alkohol jest zawsze dostępny w okolicznych sklepach, gdzie wyskakuje się na drugie śniadanie. W pracowniczych kioskach rzadko bowiem są do nabycia posiłki banapki, lekkie drugie dania czy zupy, poza stereotypowym „daniem regeneracyjnym”.

Obecna organizacja budownic-

stwa powoduje, że mamy do czynienia z długoletnimi budowami przemysłowymi i całych osiedli mieszkaniowych. Pracują tam robotnicy, którym należy o każdej porze zapewnić napoje i posiłki. Gdybyśmy to zapewnił wszędzie, ograniczylibyśmy zapewne wędrowki po sklepach, kończące się często nabyciem wódki czy kilku butelek wina.

Jak mówi statystyka (krajowa i zakładowa) w wielu przypadkach przyczyną zaistniałych wypadków był alkohol. Warto więc, aby każdy zdawał sobie sprawę ze skutków wynikających z picia alkoholu w pracy. Niezależnie bowiem od konsekwencji jakie ponoszą sami pijący — aż do śmierci włącznie — stwierdzenie stanu nietrzeźwości ma zasadniczy wpływ na wysokość świadczeń finansowych, jakie z tytułu zaistniałego wypadku może otrzymać poszkodowany lub jego rodzina.

Zanim jednak pracownicy sami zdadzą sobie sprawę ze zła jakie przynosi ze sobą alkohol, należy ograniczyć możliwość zetknięcia się z wódką w czasie pracy. W tym celu należy zadbać o odpowiednie przygotowanie i wyposażenie zaplecza socjalno-bytowego na każdej budowie (jadalnia, szatnia, umywalnia). Jest to obowiązek wynikający z resortowych przepisów bhp. Tu nie wolno robić oszczędności.

Należałoby ponadto na budowach (i zakładach) utrzymać sprzedaż podstawowych artykułów żywnościowych o każdej porze roku. Ograniczyłoby to chodzenie pracowników w poszukiwaniu bułki czy sera i zakupywa nie przy okazji alkoholu. Zwiększyłoby to dyscyplinę pracy i poprawiło samopoczucie pracowników.

Celem nadrzędnym byłoby wyeliminowanie alkoholu jako jednej z przyczyn występowania wypadków przy pracy z wszystkimi ujemnymi skutkami dla poszkodowanego, jego rodziny, przedsiębiorstwa.

LORNETA

Przeczytane dla Was

DLA „DARU MŁODZIEŻY”

W biurze konstrukcyjnym elbląskiego „Zamechu” fachowcy opracują projekt śruby napędowej dla przyszłego żagłowca „Dar Młodzieży”. Wykonanie śruby potrwa około roku.

„Wiadomości Elbląskie”

DOCENCI GMINI

Najbardziej unaukowaną gminą w Polsce jest Białowięża. Działają tu trzy placówki naukowe, dzięki którym gmina ma najwyższy wskaźnik badaczy na tysiąc mieszkańców.

„Życie Warszawy”

TELEWIZOR NA KONFERENCJI

Już wkrótce na kaliskim Runotexie w dyrektorskich gabinetach i w salce konferencyjnej pojawią się telewizyjne monitory o specjalnym przeznaczeniu. Mianowicie będzie można na nich w każdej chwili wyświetlić aktualne dane dotyczące ilości i wartości produkcji, jej jakości, wielkości sprzedaży itd., a więc głównych wskaźników działalności zakładu. Dane te opracowywane są na bieżąco w zakładowym ośrodku informatyki na minikomputerach Mera 303 i Mera 305. Monitory połączone z komputerami będą częścią systemu SIK (System Informacji Kierownictwa), który usprawni zarządzanie przedsiębiorstwem.

„Kaliski Włókniarz”

STOŁÓWKA „FIATA”

Ciekawie rozwiązano wydawanie posiłków we włoskim koncernie „Fiata”. Istnieje tam mianowicie centralna przygotowalnia posiłków. Przynajmniej się w niej obiady lodowane do specjalnych pojemników z folii. Są one następnie rozłożone do poszczególnych wydawalni w zakładach i po podgrzaniu wydawane pracownikom. Wydawalnie wyposażone są tylko w chłodziarki i kuchnie do podgrzewania. Naczynia są do jednorazowego użytku. Nie trzeba więc ich zmywać. Dzięki temu jedną stołówkę zakładową wydającą posiłki dla 300 osób obsługują za ledwie trzy osoby personelu kuchennego.

„Sonda”

OCHRONA ŚRODOWISKA

Cięcia inwestycyjne uniemożliwiają niekiedy zakładanie filtrów odpylających w przemyśle — pisze „Dziennik Polski”. Nowe elektrofiltry dla kotła przeleżały się w Skawinie trzy lata zanim doczekały się montażu. Nawet jednak jeśli są pieniądze, to brak mocy przerobowych. W cementowni Nowa Huta stabilizator gazów od 1977 roku czeka na zamontowanie i — jak dotąd — brak wykonawców.

