

Trybuna zakładowa

ORGAN
SAMORZĄDÓW
ROBOTNICZYCH

Biała Podlaska Rok IV

1-31.III.1980 r.

Nr 5-6 (77-78)

Cena 1 zł



Partia wśród załogi

W ZPW „Bławena” panuje opinia, iż przedziałnia jest wydziałem, od pracy którego zależy późniejsza jakość wyrobu finalnego. Ale nie tylko. Bowiem tu także można zaoszczędzić, bądź stracić. Inaczej mówiąc 330-osobowa załoga przedziałni ma tu niebagatelny wpływ na gospodarkę materiałową i gospodarskie wykorzystanie odpadów poprodukcyjnych.

I jak dotychczas wydział przedziałni, jako jeden z kilku, cieszy się w zakładzie dobrą opinią. Mówi się, że ludzie pracujący tu dobrze, a efekty uzyskiwane w codziennej robocie są wynikiem ich efektywnej pracy. Na taki wynik ma w wydziale bardzo istotny wpływ Podstawowa Orga-

nizacja Partyjna. Byliśmy świadkami wielu jej zebrani. Zebrania, które cechowała troska o wydział i ludzi. Po prostu to szczerze partyjne dyskusje nad problemami i wynikami wydziałowymi.

Na dzień dzisiejszy POP w przedziałni liczy 48 członków i 3 kandydatów. Na wydziale istnieją 3 grupy partyjne działające na każdej zmianie. Ponadto, wartym podkreślenia jest fakt, iż każda ze zmian ma swych dwóch lektorów wydziałowych — ludzi, których zadaniem jest codziennie bezpośredni kontakt z załogą.

Stały się już tradycją otwarte zebrania partyjne w wydziale, cieszące się wśród załogi niesłabnącym zainteresowaniem. Bowiem na nich prowadzi się szerokie dyskusje na tematy najistotniejsze dla ludzi i zakładu. Ocenia się pracę zmian, brygada przydziela zadania członkom partii.

Działalność inicjatorska organizacji wydziałowej, jej troska o całą załogę spowodowała, że wszyscy którzy mają kłopoty zawodowe, bądź prywatne pierwsze swe kroki kierują właśnie do członków kierownictwa organizacji. I jest to dowód zaufania do ludzi partii.

Rozmawialiśmy z członkami załogi w wydziale, pytając o ich współtowarzyszy — członków partii. Byliśmy ciekawi jak pracują na codzień, bo przecież są to tacy sami członkowie załogi, z tą tylko różnicą, że przynależność do partii stawia przed nimi większe zadania.

Wypowiedź kierownika wydziału była krótka: „na członkach partii w ciężkich chwilach można polegać. I biorąc dotychczasowe dobre doświadczenia, najpo-

ważniejsze zadania przydzielane są właśnie im. Zresztą wszelkie przedsięwzięcia w zakresie działań produkcyjnych i socjalnych w wydziale ustala się wspólnie z aktywnym partyjnym”.

Inni mówili: Maria Lesiuk — starsza prządka. „Członkiem partii jestem od 5 lat i zdaję sobie sprawę z obowiązków jakie spada na mnie jako członka organizacji. Staram się służyć przykładem dla innych. Cieszy mnie fakt, że w tych działaniach nie jestem osamotniona. I mimo że w wydziale pracują wszyscy jednakowo, to jakoś w szczególnie trudnych sytuacjach widać na czele brać partyjną. Są to po prostu ludzie, którzy dają z siebie wszystko”.

Andrzej Niemyski — pod-mistrz skręcajek i przewijarek. „Były czasy, kiedy w wydziale mieliśmy kłopoty z zalegającą przędzą. Powodem tego był okres natężonych zwolnień lekarskich. I wówczas to członkowie partii ochotniczo podjęli się poza godzinami pracy, chcąc złagodzić nieprzyjemną dla załogi wydziałową sytuację. Ten przykład chyba sam mówi za siebie”.

Jadwiga Wilaszka — przewijarka. „Nie jestem członkiem partii. Pełnię jedynie funkcję przewodniczącej koła zmianowego ZSMP. W działalności społecznej i zawodowej, czyli na codzień mam okazję przypatrzeć się bliżej członkom partii. Wielu z nich to ludzie, którzy swym zaangażowaniem i odpowiedzialnością mogą służyć przykładem szczególnie dla młodych. A o tym przekonujemy się w codziennej robocie. Po prostu pomagają nam swym doświadczeniem, tłumaczą nam, jeżeli nie potrafimy sobie poradzić. Inaczej mówiąc, są z nami na co dzień”.

Są to jedynie trzy spośród wielu opinii, jakie usłyszeliśmy od załogi przedziałni. Tu w wydziale czuje się istniejącą organizację partyjną. I jak powiedział jeden z towarzyszy: „Jej członkowie starają się być sercem wydziału. Sercem, które pomaga, rozwiązuje problemy i nadaje ton w całokształcie działalności produkcyjnej i socjalnej”.

(J-m)

BIAWENA sięga po Woolmark

W SZYSCY znany charakterystyczny znak WOOLMARK i towarzyszące mu hasło: „Czysta żywa wełna”. Znakiem tym są cechowane tkaniny wykonane wyłącznie z naturalnego owczego runa bez jakichkolwiek domieszek, innych włókien, naturalnych lub syntetycznych. Bez przesady można stwierdzić, że znakiem tym są wyróżniane tkaniny najwyższego gatunku.

Symbol „Woolmark” został przed laty ustanowiony z inicjatywy hodowców owiec, którzy chcieli w ten sposób podkreślić walory i jakość naturalnego owczego runa wobec konkurencyjnych włókien sztucznych.

Zakłady Przemysłu Wełnianego „Bławena” w Białej Podlaskiej wystąpiły za pośrednictwem swego Zjednoczenia, Polskiej Izby Wełny z siedzibą w Gdyni do Międzynarodowego Biura Wełny w Brukseli o nadanie prawa oznaczania niektórych swych wyrobów znakiem „Woolmark”. Sprawa jest obecnie w toku załatwiania i gdy wszystko ułoży się pomyślnie, w październiku br. Bławena powinna mieć „Woolmark”.

Uzyskanie prawa do tego znaku nie jest łatwe. Nie wystarczy produkować jakiegoś asortymentu ze stuprocentowej wełnianej przędzy. Tkanina musi być wykonana i wykończona bar-

dzo starannie, co jest badane w brukselskich laboratoriach. Bławena oczekuje międzynarodowej komisji, która na miejscu zapozna się z całym procesem produkcyjnym, ze stanem parku maszynowego, hal produkcyjnych, organizacją pracy na stanowiskach i innymi czynnikami warunkującymi najwyższą jakość tkanin.

Międzynarodowe Biuro Wełny czuwa nad jakością tkanin ze znakiem „Woolmark”. Nie dopuszcza do jakichkolwiek uchybień od wysokich norm jakościowych. Prowadzi systematyczne badania próbek i w przypadku pogorszenia się jakości atestowanych tkanin prawo używania znaku może być cofnięte.

Po otrzymaniu prawa do cechowania znakiem „Woolmark” określonych swych asortymentów Bławena nie uzyska żadnych bezpośrednich korzyści. Jej tkaniny będą nadal kosztowały tyle co poprzednio, nie otrzyma od zjednoczenia żadnych ulg ani dotacji. Zakład będzie miał natomiast satysfakcję, że jego produkcja pod względem jakości jest zaliczana do światowej czołówki.

Być może jeszcze w tym roku stoiska Bławeny na targach, jarmarkach i giełdach będzie zdobił symbol: „WOOLMARK — czysta, żywa wełna”. Niechby

(Dok. na str. 2)

Manifestacja jedności Wybraliśmy radnych

POWSZECHNY udział obywateli w wyborach do Sejmu i wojewódzkich rad narodowych w niedzielę 23 marca br. był najlepszym dowodem naszego poparcia dla programu Frontu Jedności Narodu. Biorąc udział w głosowaniu, współuczestniczyliśmy w wyłanianiu najwyższej władzy państwowej.

Na posłów do Sejmu i radnych WRN wybraliśmy ludzi reprezentujących wszystkie pokolenia Polaków, różne zawody i środowiska. Są wśród nich

członkowie partii i stronnictw politycznych, bezpartyjni — ludzie cieszący się powszechnym szacunkiem i zaufaniem społeczeństwa.

Powierzaliśmy nasz mandat społecznego zaufania także ludziom z naszych zakładów pracy, tym którzy swą dotychczasową działalnością, zaangażowaniem w pracy oraz patriotyczną postawą, dają rekojmie wypełnienia swoich ważkich zadań w organach przedstawicielskich. I tak radnymi WRN w Białej Podlaskiej zostali następu-

jący reprezentanci naszych zakładów pracy:

ZPW „Bławena” — Henryk Żuk — lat 25, bezpartyjny, wykształcenie zawodowe, mistrz tkacki, członek Zarządu Koła ZSMP, działacz społeczny.

Bialskie Fabryki Mebli — Witold Romaniuk — lat 44, bezpartyjny, długoletni pracownik zakładu, pracownik fizyczny, członek Miejskiego Komitetu FJN.

ZREMB — Elżbieta Domańska — lat 26, bezpartyjna, wykształcenie śred-

(Dok. na str. 5)

Przed końcem pierwszego kwartału

BIAWENA

PLAN stycznia i lutego został zamknięty pomyślnie. Bławena wyprodukowała 1135 tysięcy metrów bieżących tkanin na ogólną wartość 287 mln zł. Stanowi to 102,3 procent zadań dwóch pierwszych miesięcy roku.

Wszystko wskazuje, że zadania planowe marca, a więc kwartału, zostaną wykonane z niewielką nadwyżką. Dyrektywne wskaźniki ekonomiczne zostaną zrealizowane, w wielu przypadkach przekroczone.

W pierwszej połowie marca nie osiągnęliśmy jedynie zakładanych współczynników jakości w poszczególnych asortymentach, mimo przekroczenia go w stosunku globalnym. Występowały również trudności w realizacji zamówień dla kilku odbiorców. Dyrekcja Bławeny była jednak dobrej myśli, mając nadzieję wyjść z tych kłopotów do końca marca.

BPB

ZADANIA planowe stycznia nie zostały wykonane. Na planowaną wartość produkcji podstawowej 40 mln zł. wykonano tylko 37.270 mln zł. Brakująca suma ponad dwóch milionów złotych powtarza się również jako zaległość w produkcji glo-

balnej pierwszego miesiąca. Luty został natomiast zrealizowany w pełni, rytmicznie posuwały się prace w pierwszej połowie marca. Dokonano szeregu pociągnięć organizacyjnych, by wyrównać zaległości stycznia i tym samym uratować plan pierwszego kwartału.

Przyczynami zaległości stycznia było między innymi przebranie techniczne budów. Prawie połowa żurawii zmieniła place lub przynajmniej torowiska. Demontaż, przewiezenie i montaż dźwigu z torowiskiem pochłania kilka dni roboczych, co w decydujący sposób opóźnia montaż budynków. Inną przyczyną było niedogrzanie bloków w stanie surowym, co uniemożliwiało prowadzenie robót wykończeniowych w ich wnętrzach.

Budowlani Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego pracowali w styczniu i w lutym z niedoborami kadrowymi. Na plan zatrudnienia 1028 osób pracowali tylko 1002 osoby — a w produkcji podstawowej brakowało 30 osób. W tym roku zaobserwowano rzecz dziwną — chłoporobotnicy nie przyszli „przełomować do firmy”, co było zjawiskiem powszechnym w latach ubiegłych. Mimo szerokiej akcji werbunkowej prowadzonej we wsiach naszego województwa, do pracy w BPB zgłoszyli się ostatnio tylko 2 osoby.

PKS

W DWÓCH pierwszych miesiącach bieżącego roku wskaźnik gotowości technicznej taboru autobusowego wynosił 0,775, co stanowiło 104 procent wskaźnika planowanego. Wysoka sprawność techniczna pojazdów zabezpieczała potrzeby wynikające z rozkładu jazdy. Plany przewozów pasażerskich zostały więc wykonane aż w 112 proc.

Pomyślnie kształtują się perspektywy pełnej realizacji zadań w pierwszym kwartale. Ma na to też swój wpływ umiarkowanie mroźna zima. Przewiduje się, że w pierwszym kwartale br. plan przewozów pasażerskich zostanie wykonany w 115 procentach, co znaczy że autobusy przewiozą 2,5 miliona pasażerów.

Nieco gorzej jest z przewozami towarowymi. O ile zadania lutego zostały wykonane całkowicie, to w styczniu powstały zaległości. Narastające za dwa miesiące stanowią one 3 proc. planowanych tonokilometrów. Wiele z zakładów korzystających z usług przewozowych PKS w styczniu nie miało jeszcze przyznanych limitów zaopatrzeniowych i dlatego samochody nie zawsze miały powrotne ładunki. Istnieją jednak możliwości nadrobienia styczniowych zaległości w marcu, a więc plan przewozów towarowych w pierwszym kwartale powinien być wykonany.

(kle)

Sposób na oszczędność

DO końca ubiegłego roku w międzyrzeckim ZREMB-ie „wąskim gardłem” — jak mawia załoga — przy produkcji jednego z podstawowych elementów deskowań, jakim są płyty Uform, były frezarki. Rzecz bowiem polega na tym, że specyficzna konstrukcja obrabianego profilu powodowała nierównomierną pracę maszyn, a tym samym przyspieszony proces fizyczny ich zużycia. Wszyscy w zakładzie zdawali sobie sprawę, że w konsekwencji tego musi dojść do zupełnego ich wyeksploatowania. Tym bardziej, że warunkiem zabezpieczenia ciągłości produkcji w swym czasie była praca na 3 zmiany zaadaptowanych trzech frezarek poziomych, a jakkolwiek awaria lub wyłączenie choć jednej z nich z eksploatacji powodowało przestoje dla 40 pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu dalszych operacji technologicznych.

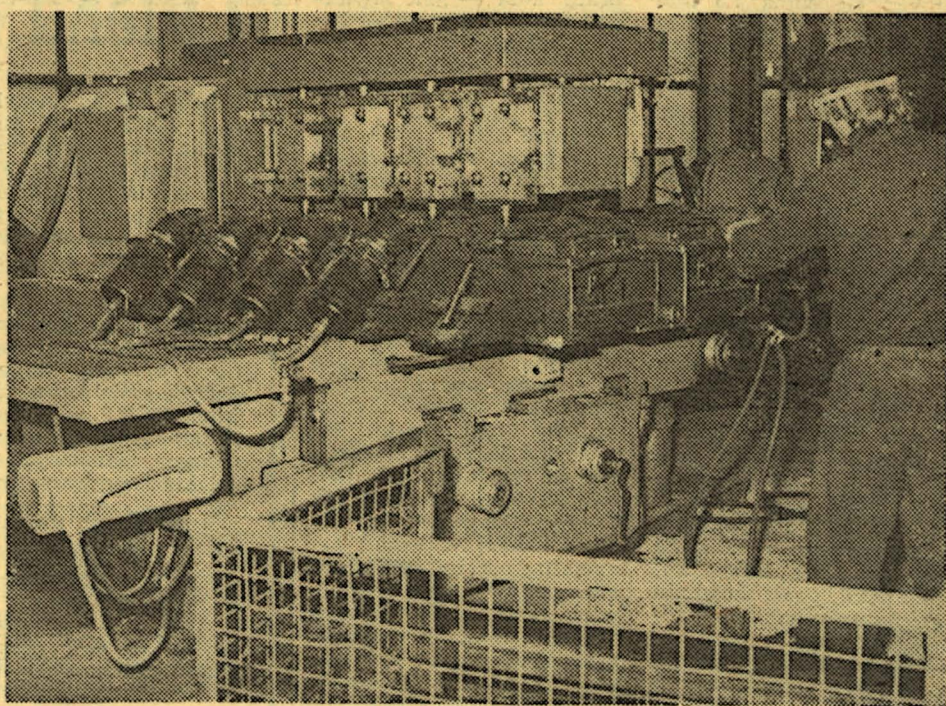
W tej sytuacji kierownictwo kombinatu stanęło przed nie lada problemem. Czynnione wcześniej przez zakład starania zakupu typowej frezarki — której jedynym producentem jest

Wielka Brytania — nie zostały sfinalizowane z uwagi na wygórowane wymagania dewizowe zagranicznego producenta. Bowiem koszt jej zakupu, nie licząc cła, wynosi 7,8 mln złotych — co stanowi około 600 tys. złotych dewizowych. Natomiast krajowi producenci zgłosili akces wykonania do stosowanych frezarek, ale dopiero w roku 1982 wyliczając, że do zabezpieczenia realizacji pełnego programu produkcji w międzyrzeckim „ZREMB-ie” potrzebnych jest 5 takich maszyn.

Nie mogąc pozwolić sobie na tak długi okres oczekiwania, z uwagi na realizację bieżących zadań, za sumę 2 mln 800 tys. zł. zakład zakupił dwie frezarki FXJ 40 przeznaczone do zaadaptowania w ramach własnych możliwości, co w założeniach technicznych miało dać pożądane efekty.

W wyniku analiz technicznych zgłoszono wniosek racjonalizatorski dotyczący zastosowania w tych maszynach, zamiast zespołów frezów tarczowych poziomych — zespoły frezów

(Dok. na str. 2)



Nowość! Frezarka wieloczołowa w międzyrzeckim ZREMB-ie.



Piękny jubileusz

MILA uroczystością jaka miała miejsce z końcem marca w Białskich Fabrykach Mebli było spotkanie kierownictwa polityczno-gospodarczego zakładu z ludźmi obchodzącymi nie były jakiegoś jubileusz: 25 lat pracy zawodowej. Zgodnie już z tradycją były kwiaty, upominki, wspomnienia i życzenia. Mówiono wiele o

pracy zawodowej, o przeszłości i przyszłości białskiej całej załogi zakładu. Tymi, którzy obchodzili ten piękny jubileusz byli: Jerzy Gudowicz, z-ca kierownika ds. zaopatrzenia, Stefan Myc — komendant ZOS, Józef Stępniewski — kowal z grupy remontowo-budowlanej, Józef Słupski — pracownik kotłowni, Marian Kuflawski także pra-

cownik kotłowni oraz Stanisław Dmtryk — stolarz w wydziale obróbki maszynowej.

My także przyłączamy się do wspólnych życzeń, składając na ręce jubilatów wyrazy szacunku za dotychczasowy wkład pracy, życzymy wiele zdrowia i sukcesów zawodowych w latach następnych.

(J-M)

PO „martwym” okresie pracy zakładowego koła ZSMP przy PRSWM — trwającym około 2 lat — wspólną decyzją dyrekcji i ZM ZSMP dokonano korekt w działalności i powołano nowy zarząd, którego przewodniczącym został Krzysztof Borodijuk. Od tego momentu aktyw młodzieżowy swoją zaangażowaną postawą i intensywną pracą starał się zmyć niechlubną opinię „najgorszego koła zakładowego w mieście”. Wyrazem tego było przystąpienie w pierwszych dniach ubiegłego roku do współzawodnictwa w „Sztafecie Jakości i Nowo-

mililitrów krwi z przeznaczeniem na Centrum Zdrowia Dziecka.

Łączna wartość podjętych w ubiegłym roku zobowiązań przekroczyła 2 mln złotych. Nie znaczy to jednak, że działalność koła skupiała się tylko na czynach produkcyjnych i społecznych. Obejmowała bowiem również sprawy ideowo — wychowawcze, kulturalno-oświatowe, sportowe — turystyczne, a także dbałość o szatę propagandową i wystrój zakładu.

Natomiast w okresie minionych miesięcy bieżącego roku młodzież aktywnie przeżyła 2 zebrań szkoleniowych, których tematem by-

Sposób na oszczędność

(Dok. ze str. 1)

palcowych pionowych. Inicjatorami tego pomysłu przy udziale elektroników i elektryków byli technolodzy: Adam Szoldra i Zdzisław Prokopowicz oraz konstruktor Tadeusz Adamek.

Efekty ekonomiczne wynikające z tego rozwiązania są niebagatelne. Biorąc pod uwagę różnicę między zakupem typowej frezarki w porównaniu do obu zaadaptowanych wynosi 4,9 mln złotych, zaś równomierne obciążenie pracy tych maszyn przy metodzie dotychczasowej — do 1000 mm/min. w metodzie obecnej powoduje skrócenie czasu pracy, przynoszące takie same efekty, z trzech na dwie zmiany i ogranicza ilość obsługujących je osób z 11 do 4. A praca 2 maszyn i to

na dwie zmiany zamiast trzech na trzy zmiany obniży znacznie wykorzystanie energii elektrycznej, co ma również wielkie znaczenie w dobie oszczędności energetycznych.

Na szczególnie podkreślenie zasługuje fakt, iż projekt ten został wdrożony do produkcji już od pierwszych dni stycznia tego roku, w związku z czym problem zwany przez wszystkich w zakładzie „wąskim gardłem” został definitywnie zlikwidowany.

Aktualnie zespół inicjatorów pomysłu prowadzi prace nad jego udoskonaleniem, bacznie śledząc pracę zmodernizowanych frezarek, czego byliśmy świadkami. I jak się okazuje przy mądrym, gospodarnym myśleniu można wiele zdziałać. Czyli inaczej mówiąc, wykorzystywać po tencjal rezerw istniejących wokół nas. W każdym bądź razie jest to przykład godny naśladowania.

R. D.

Z notatnika związkowca

Z MINIONEJ kampanii Sprawozdawczo-Wyborczej organizacji związkowych, przeprowadzonej w poszczególnych zakładach pracy naszego województwa, chcemy dziś zasygnalizować dwa istotne wydarzenia.

W białskim ZML POLAM po raz pierwszy z historią zakładu powołano Radę Zakładową (dotychczas istniała Rada Oddziałowa). Jej przewodniczącym został Antoni Masalski, z-ca przewodniczącego Michał Reda, sekretarzem Izabella Klusek, skarbnikiem Krzysztof Rewczuk, zakładowym społecznym inspektorem pracy Ryszard Lewczuk, a członkiem — Leszek Chodźński, Wojciech Serafinowicz i Witold Zawierucha. W realizacji nakreślonego planu działania RZ główną uwagę zwracać się będzie na sprawy organizacyjne. A w nich, między innymi powołane zostaną zespoły problemowe, komisja do spraw przyjeżdż i zwolnień, komisja rozjemcza i Samorząd Robotniczy. Nie mniej ważne staną się także sprawy zabezpieczenia pracowników właściwych warunków pracy i bhp oraz potrzeb socjalno — bytowych załogi i jej rodzin. Zaś do innych kierunków pracy należeć będą m. in. rozszerzenie działalności Klubu Techniki i Racjonalizacji oraz sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem Kodeksu Pracy i adaptacją społeczno-zawodową zatrudnionych pracowników.

Realizowanie pełnego programu działania RZ przy ścisłej współpracy z kierownictwem polityczno-administracyjnym zakładu przyczyni się znacznie do rozwoju białskiego „Polamu”. A w szczególności pozwoli na rozwiązanie wielu istotnych i pilnych problemów, których załatwienie do tej pory zależało od uzgodnienia decyzji przedsięwzięć z Radą Zakładową ZML „Polam” w Warszawie i przedłużało się w czasie.

*

W wyniku wyborów przeprowadzonych na Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej organizacji związkowej Białskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego, w składzie powołanej Rady Zakładowej zaszyły istotne zmiany. Przewodniczącym wybrany został Jerzy Miszkiniuk — długoletni pracownik przedsiębiorstwa — doświadczony i sprawdzony działacz związkowy. Wiceprzewodniczącym Izabella Bitner, sekretarzem Helena Wachowicz, skarbnikiem Ryszard Kułakowski, a zakładowym społecznym inspektorem pracy Józef Dudek.

Nowo powołana RZ przedstawiła kierunki swego działania na obecną kadencję, uwzględniając w nich problemy postulowane przez załogę przedsiębiorstwa na naradach poszczególnych grup związkowych. Wybrany aktyw związkowy ma nadzieję, że uda się mu rozwiązać większość z trudności przeszkadzających w codziennej pracy budowlancom z ich zakładu.

R. D.

Nasze kolektywy

Co znaczy zapal do pracy

MIMO że ZML „POLAM” pracuje i produkuje od niedawna — bo zaledwie od kilkunastu miesięcy — można śmiało stwierdzić na podstawie pełnej realizacji planów, że rośnie naszemu miastu zakład, który już dziś zaczyna odgrywać dość istotną rolę w białskopodlaskim przemyśle. Niewątpliwie istotny wpływ na taki stan rzeczy mają ludzie. Inaczej mówiąc załoga zakładu. Bowiem i tu stworzyli się już kolektywy i brygady, które nadają ton w działalności produkcyjnej i społecznej.

Jedną z nich jest brygada ciągarzy, pracująca przy produkcji podstawowej z metali kolorowych — produkcji, która ma niebagatelne znaczenie przy całokształcie cyklu technologicznego.

Praca tego zespołu polega na przeciąganiu drutów

fakt, iż pracujemy na pełnych obrotach.

Ponadplanową wydajność — mówił dalej nasz rozmówca — uzyskujemy nie tylko dzięki zdobytym już doświadczeniom, ale także zdyscyplinowaniu i wdrożeniu ludziom odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Ponadto ciągłe samokształcenie doprowadziło do wypracowania przez brygadę w niektórych przypadkach własnych metod pracy. A te z kolei umożliwiają skrócenie terminów realizacji wyrobu przy zachowaniu jego wysokiej jakości.

I trudno mi tu kogoś wyróżniać, ponieważ wszyscy całym sercem oddani jesteśmy naszemu zakładowi. Cieszymy się, że powstał on właśnie w naszym mieście i mocno wierzymy w jego rozbudowę i przyszłość.



Część brygady ciągarzy z ZML Polam.

z wymienionych metali, o przekroju od 1,5 do 2 mm na średnice cienkie od 0,24 do 1 mm, które wykorzystywane są w innych jednostkach zjednoczenia na konkretne wyroby lampowe i oświetleniowe. I chociaż brygada pracuje w białskim „Polamie” dopiero od kwietnia ubiegłego roku średnia — miesięczna wydajność na jednego pracownika waha się w granicach 115 proc. — 130 proc. co świadczy o pełnym wykorzystaniu maszyn i zaangażowaniu ludzi.

Uwzględniając 3 zmianowy charakter pracy zespołu i trudności, jakie wynikły przy próbie spotkania się ze wszystkimi — rozmawiamy jedynie z jednym z trzech brygadzystów zmianowych.

Jest nas ośmiu — mówi p. Wojciech Serafinowicz — a funkcję brygadzysty zmianowego pełni jeszcze Ireneusz Przygoda i Krzysztof Rewczuk. Pięciu z nas to technicy, jeden po liceum ogólnokształcącym, a dwóch po ZSZ. Mimo to każdy z nas został przeszkolony do obsługi maszyn w naszym wydziale w zakładzie macierzystym w Warszawie. Obecnie patrząc z perspektywy czasu przeprowadzanie w tym zakładzie, mogło śmiało stwierdzić, iż oparowaliśmy prawie w pełni robotę, która ze względu na technologię nie jest tak znowu prosta. A potwierdzeniem tego niech będzie

Następnie przeszliśmy do stanowisk pracy tego kolektywu. Na twarzach pracowników widać było skupienie, bowiem praca ta nie jest łatwa. Wykonanie jej wymaga dużej zręczności, koncentracji i uwagi, ponieważ trzeba jednocześnie śledzić stół sterowniczy nawijarki i odwijanie drutów w kregach ze szpul lub kołowrotek. A drobna nieuwaga spowodować może awarię maszyny, uszkodzenie ciągadeł lub zmarnowanie drogiego materiału.

W naszych planach — powiedział nam p. Wojciech chcemy dalej doskonalić swoje umiejętności i dawać z siebie wszystko, by utrzymać zdobytą opinię, a tym samym przyczynić się do rozbudowy trwałego fundamentu naszego zakładu. Czekamy więc z niecierpliwością na powstanie nowych hal produkcyjnych, wprowadzenie nowego parku maszynowego, który poprawi znacznie warunki pracy, no i oczywiście na poprawę warunków socjalno — bytowych, które jeszcze dziś sprawiają nam wiele kłopotów.

I jeżeli dotychczasowa współpraca z bezpośrednim dozorem produkcji będzie miała w przyszłości taki sam charakter, a ludzie będą tak pracować, jak dziś możemy być pewni przyszłości zakładu, produkcji i jej jakości.

R. D.

Inicjatywy młodych

czesności Pracy Młodzieży 1979”, odbywającego się pod hasłem „Czujemy XXXV rocznicę powstania PRL”.

Podjęte w ramach sztafety zobowiązania całej młodzieży zakładu pod kierownictwem ZZ ZSMP podzielone były na 3 grupy. W pierwszej, dotyczącej wzrostu produkcji Młodzieżowe Brygady Pracy Socjalistycznej wykonały, mimo braku części zamienionych 16 barakowozów ponad plan, których wartość zamyka się sumą 1,5 mln zł. Ponadto przyspieszyły wykonanie robót jazowych na 122 tys. zł i zaoszczędziły na materiałach i surowcach około 30 tys. złotych.

W drugiej grupie zajmującej się tematem poprawy jakości i nowoczesności, zgłoszono 16 wniosków racjonalizatorskich, 13 osób ukończyło kursy spawacza gazowego i elektrycznego, 17 osób podjęło naukę w technikach dla pracujących oraz 4 osoby rozpoczęły zaoczne studia wyższe. Zaś w trzeciej grupie, dotyczącej czynów społecznych i inicjatyw, członkowie koła i pozostała młodzież zatrudniona w zakładzie pracowała na rzecz miasta przy odnawianiu Szpitala Wojewódzkiego i budowie drogi na ulicy Zamkowej oraz przy porządkowaniu i upiększaniu zakładu poprzez sadzenie drzewek, odśnieżanie placów, ogrodzeń, pomieszczeń socjalnych i produkcyjnych. Ponadto, co warto podkreślić, honorowo oddali ponad 25000

ły „Wytyczne na VIII Zjazd PZPR” i „My — młodzież — jesteśmy współgospodarzami zakładu i miasta”, także podjęli się wykonania ponad plan i owijarki do rurek drenerskich, której wartość wynosi 500 tys. złotych.

Z przedstawionej wyżej działalności wynika, iż młodzieżowcy z PRSWM są na dobrej drodze do wypracowania właściwego profilu pracy swojego koła. Zważając, że motorem dalszej pracy koła — jak stwierdził przewodniczący — będą Uchwały VIII Zjazdu dotyczące wszechstronnego kształcenia i wychowania młodego pokolenia.

Dobrze byłoby więc, aby w realizacji swoich planów mających być odbiciem Uchwał, szczególną uwagę zwrócili na skuteczniejszą pracę ideowo — wychowawczą wśród młodzieży pracującej, konsekwentnie kształtując jej świadomość społeczną, a zwłaszcza rozumienie podstawowych przesłanek warunkujących pomyślny rozwój swego zakładu i środowiska. Inspirować ją do inicjatyw i szerzej włączyć w tworzenie wartości materialnych i kulturalnych m. in. poprzez udział w ruchu racjonalizatorskim, sztafetach i turniejach młodzieżowych oraz amatorskich kółkach artystycznych. A ponadto społeczną pracą uaktywniać na rzecz wychowania w sporcie i przez sport.

R. D.

BIAWENA sięga po Woolmark

(Dok. ze str. 1)

jeden lub dwa asortymenty na sto miały przypięte charakterystyczne metki, to zwracałoby uwagę handlowców na resztę. Ten znak jest bowiem gwarancją wysokiej jakości nie tylko „setki”, lecz również pozostałych wyrobów tkanych i wykańczanych na tych samych maszynach i przez tę samą załogę.

Biawena jest zakładem młodym, o zaledwie dziesięciolecie tradycji. Mimo to, pochodzące stąd tkaniny cieszą się uznaniem nie tylko na rynku krajowym, lecz także na rynkach zagranicznych. A-

rabowie są już stałymi klientami, a niektórzy z nich zastrzegają sobie w kontraktach ze zjednoczeniem, że ich zamówienie ma być realizowane koniecznie przez Biawenę.

Uzyskanie znaku „Woolmark” na pewno przyczyni się do lepszej reklamy na rynkach międzynarodowych. Należy być przygotowanym na większą ilość korzystnych ofert. Sprawa zaczyna być interesująca, gdyż akurat obecnie wchodzi w życie nowy system ekonomiczno — finansowy funkcjonowania przedsiębiorstw produkcyjnych na eksport.

(kle)

ELIMINACJAMI zakładowymi w ZPW „Biawena” zainaugurowano w naszym województwie Turniej Wiedzy o Polsce i Świecie Współczesnym, odbywający się w roku bieżącym pod hasłem „Polska dziś i jutro”. Impreza ta była jednocześnie jedną z pierwszych, z szerokiego programu działań kulturalno-wychowawczych zakładowego ruchu związkowego białskiej „Biaweny”, w ramach II Przeglądu Aktywności Kulturalnej Ludzi Pracy „Człowiek, Praca, Twórczość”.

W tegorocznych eliminacjach zorganizowanych przez Radę Zakładową wspólnie z Komisją Kulturalno-Oświatową, wzięło udział 13 osób. Szkoda tylko, że uczestnikami były jedynie uczennice Przyszłoroczej Doksztalającej Szkoły Włókienniczej. Natomiast cieszyć może fakt, że te które uczestniczyły wykazały dobre opanowanie wiedzy o Polsce i jej związkach ze światem. Jedynie tematy problemowe sprawiały niektórym trochę kłopotów.

Turniej dla wszystkich

Polska dziś i jutro

Ostatecznie zwyciężyła Mariola Hulalka uzyskując maksymalną ilość punktów — 11. Drugie miejsce zajęła Ewa Karwacka z 10 punktami, a trzecie po dogrywce Jadwiga Fronczak — 9 punktów. Zdobyczenie trzech pierwszych miejsc otrzymały nagrody pieniężne w wysokości 500, 400 i 300 zł ufundowane przez Radę Zakładową. Będą też reprezentować zakład w eliminacjach szczebla wojewódzkiego.

Wartym podkreślenia jest także fakt, iż dodatkowym punktem programu przeprowadzonego turnieju było spotkanie z delegatem na VIII Zjazd PZPR — Waldemarem Muszkiewiczem, pracownikiem DOKP w Małaszewiczach. Podzielił się on z zebraną młodzieżą swoimi wrażeniami z poszczególnych zjazdowych dni, naświetlając szeroki udział delegatów w pracach poszczególnych komisji.

Reasumując, zgodnie już z tradycją włókienniczą była to impreza ze wszelkim miar udana, bowiem spełniała swój cel popularyzacji i upowszechniania wśród młodzieży pracującej wiedzy o dorobku Polski Ludowej oraz aktualnych zagadnień dotyczących życia społeczno-politycznego, gospodarczego i kulturalnego z uwzględnieniem problematyki VIII Zjazdu.

R. D.



Portret matki

PANI Teresa Pietrzycka związana jest z Bialskimi Fabrykami Mebli od 18 lat. Moja praca w tym zawodzie — mówi rozmówczyni — wynika z wieloletniej tradycji rodzinnej, po nieważ zarówno dziadek, jak i ojciec byli stolarzami. W okresie dzieciństwa wiele czasu spędzałam z nimi przyglądając się ich pracy. Stąd też i moje zainteresowanie zawodem meblarza. Bardzo lubię swoją pracę, zżyłam się ze współpracownikami i czuję się mocno związana z zakładem.

W trakcie tych 18 lat p. Teresa pracowała w różnych wydziałach. Zaczynała w wydziale obróbki wstępnej, potem pracowała w wydziale lakierni, a od 10 lat w wydziale montażu jako szlifierz ręczny.

Obecne stanowisko pracy gdzie kończy się ostatnie szlify wyrobu finalnego wymaga dużej koncentracji i sumiennosci przy jej wykonaniu. A trzeba przyznać, iż nie należy ono do najzdrowszych, z powodu dużej ilości kurzu i hałasu. Ale jak na razie p. Teresa cieszy się dobrym zdrowiem, co nie jest bez znaczenia przy właściwym godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. A szczególnie te drugie są znaczne, jako że rodzina liczy 7 osób. Mąż pracuje również w BFM jako stolarz. Z pięćmi dziećmi, w wieku od 3 do 14 lat, troje — Grzegorz, Joanna i Wojtek chodzi do Szkoły Podstawowej Nr 3.

Natomiast dwaj najmłodsi chłopcy wychowują się w domu pod opieką babci. I w tym miejscu naszej rozmowy p. Teresa mówi: „wszyscy ją bardzo kochamy, bo babcia to nasz skarb, mimo swych 62 lat przychodzi do nas, by pomóc w codziennych pracach domowych. Bez niej, oboje z mężem nie wyobrażamy sobie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Po pracy wszyscy, nie licząc najmłodszych chłopców mamy podzielone zgodzie obowiązki. Stąd też możemy więcej wygospodarować czasu na wspólne zainteresowania. Do ulubionych należy rodzinne czytanie książek i wyjazdy rowerowe za miasto w dni wolne od pracy. Jednak zgodnie już z tradycją na mnie jako kobietę i matkę spada ciężar najistotniejszy — wychowanie dzieci. Trudno tu mówić, iż jest to problem, bowiem taka jest kolej rzeczy, którą znają wszystkie mamy. Na pewno rekompensatą w moim udziale w wychowaniu dzieci jest fakt, iż jak do tej pory w zasadzie kłopotów z nimi większych nie mieliśmy. Oczywiście nie wliczając chorób, których niestety nie da się uniknąć. Obecnie trudno mi mówić o szkole wychowania przez rodziców, bowiem opiera się ona przede wszystkim na współczesnych potrzebach społecznych. I one to właśnie nakazują nam wszczeplać dzieciom cechy charakterystyczne dla pokolenia, patriotyzm, szacunek dla wartości społecznych i dla człowieka. I sądzę, iż nam się to udało”.

Nie wszystko jednak wygląda tak optymistycznie. Co prawda rodzina państwa Pietrzyckich posiada własny mały domek (pokój z kuchnią), ale dzieci podrosły i zrobiło się trochę przyciasno. Obecnie noszą się z zamiarem polepszenia warunków mieszkaniowych. Nie będzie to jednak łatwe, ponieważ nie są oni członkami spółdzielni i sprawę o trzymanie mieszkania w nowym budownictwie — będącym zresztą marzeniem całej rodziny — trzeba zaczynać od zera. W tej sprawie bardzo liczą na poparcie zakładu pracy, czego nie ukrywała moja rozmówczyni. A trzeba tu dodać, że do tej pory p. Teresa nie zwracała się o pomoc do zakładu — co nie wynikało bynajmniej z braku zaradności, a jedynie z dużej dozy samokrytycyzmu i z przekonania, iż inni pracownicy mają jeszcze większe kłopoty mieszkaniowe.

Reasumując — pracować, wychowywać pięć dzieci, nie mając z nimi problemów oraz nie skarżyć się na „zły los” nie jest na pewno rzeczą łatwą. Świadczy o tym duży walor charakterologiczny tej kobiety, która jest nie tylko sumiennym pracownikiem, wzorową matką, ale i dobrym człowiekiem. Inaczej mówiąc jest jedną z tych kobiet, która codzienną pracą tworzy dobra społeczne i uczy o ich wartości.

rozm. R.D.

Rozszerzyć ruch dobrej roboty

„LUDZIOM DOBREJ ROBOTY” dedykowano uroczysty koncert zorganizowany w ZPW „Biaława”, w marcu bieżącego roku. Był on z jednej strony okazją do podsumowania całokształtu działalności produkcyjno-socjalnej zakładu minionego okresu, z drugiej do wytyczenia kierunków dalszej pracy. A sumując miniony okres jest się czym pochwalić. Bowiem mimo trudności obiektywnych spowodowanych m. in. skutkami ostrej ucieleśnionej zimy nałożonej na zakład w roku 1979 zadania produkcyjne zostały sfinalizowane pomyślnie, a nawet wykonane z nadwyżkami. Ponadto w wielu różnych współzawodnictwach na szczeblu miasta, województwa i branży bialska „Biaława” plasowała się stale na czołowych lokatach.

Niewątpliwym wpływ na te osiągnięcia miała załoga skupiająca w swych szeregach wielu sojuszników działań kierownictwa polityczno-administracyjnego zakładu, przodowników pracy i czynów obywatelskich. Ludzi oddanych bezinteresownemu i higienie pracy, realizatorów współzawodnictwa, wynalazców i racjonalizatorów, inaczej mówiąc „ludzi dobrej roboty”. A namacalnym odzwierciedleniem tego

faktu było wyróżnienie w trakcie uroczystości ogółem 31 brygad i 53 osób indywidualnie. Wręczone tym ludziom proporce, dyplomy i odznaki oraz dedykowany im występ zespołu muzycznego Estrady Lubelskiej „Quo vadis” stały się konkretnym dowodem uznania dla ich rzetelnej i zaangażowanej pracy. I nie jest to bez znaczenia, że pokazuje się, honoruje i wyróżnia ludzi za wzorowe wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Bowiem każdy z nas pragnie mieć satysfakcję i zadowolenie ze swej pracy, która służy przecież wszystkim, zaś taka forma podziękowań jest jednym z bodźców do jeszcze lepszej i efektywniejszej roboty. Jednak, jak wynikało z wypowiedzi dyrektora naczelnego ZPW „Biaława” tow. J. Zaremby nie wszyscy pracownicy „Białawy” mieli tego dnia powód do radości, a tym samym podniesienie czoła, ponieważ dyscyplina pracy w tym przedsiębiorstwie dość często pozostawia wiele do życzenia. A świadczą o tym częste przypadki spóźniania się do pracy oraz niezminimalizowanie się na przestrzeni ostatnich 4 lat — liczba nieprzepracowanych dni, z których np. w ubiegłym roku 3 tys. godzin to nie-

obecności niesprawdliwione. Wiele także zależy od ludzi, jeżeli chodzi o jakość wyrobów. Istnieją przypadki wadliwej tkaniny, bądź źle przygotowanego surowca. W związku z czym w najbliższym okresie pracy spoczywają na kierownictwie zakładu i całej załozce niezmiernie ważne, a zarazem trudne zadania. Wynikają one nie tylko z przedstawionych wyżej niedociągnięć, ale również z przyjętego planu społeczno-gospodarczego i uchwały VIII Zjazdu naszej partii. A najbardziej z nich to: podniesienie efektywności gospodarowania na każdym stanowisku pracy, podniesienie jakości wyrobu, podniesienie dyscypliny pracy oraz zaostreżenie reżimu oszczędnościowego głównie poprzez wykorzystanie substytutów i odpadów włókienniczych i racjonalną gospodarkę energetyczną-paliwową. My ze swej strony jesteśmy przekonani, że zadania te zostaną w pełni zrealizowane. Wierzymy także, że ruch dobrej roboty w tym zakładzie rozwijać się będzie na wszystkich stanowiskach pracy, przyczyniając się do realizacji ogólnonarodowego programu uchwalonego przez VIII Zjazd naszej partii.

R.D.

POD tym tytułem rozpoczynamy szeroki cykl dyskusji redakcyjnych z udziałem przedstawicieli załóg. Tym sposobem oddajemy głos naszej gazecie robotniczej, członkom samorządu robotniczego i tym wszystkim, którzy mają prawo do głosu w naszym życiu. Zakładamy, iż głosy w dyskusji i postulaty zgłaszane przez przedstawicieli załóg będą służyły kierownictwu zakładu w rozwiązywaniu

„A przecież — włącza się do rozmowy p. Demczuk — owe urządzenia pochłaniają energię i paliwo, co w obecnym czasie nie jest bez znaczenia. Istotnym dla nas problemem są dostawy materiałów budowlanych, które wprowadzają do organizacji pracy nie mały chaos. O co chodzi? Otóż dostawy powiedzmy, elementów płytowych są nieregularne. A o ile nawet napływają to są to płyty jednokolorowe. W tej sytuacji robota staje, a ludzi przestawia się do innych prac. Nie mało kło-

tych podstawowych problemów rozwiązać jak najszybciej? Sądzę, że warto zastanowić się nad formą pomocy zakładów pracy w wykańczaniu mieszkań. Inicjatywa ze wszech miar nie podlega dyskusji. Natomiast sama organizacja pracy dla tych ludzi nie zawsze wygląda najlepiej. Trzeba byłoby rozwiązać problem cementu w okresie zimowym. Chodzi o to by ten surowiec miał cechy szybko wiążące i był po prostu ciepły. A to wpłynęłoby niewątpliwie na tempo robót.

blemami, przeżywać je i chcą lepiej.

Uznając niektóre z problemów za istotne zwróciliśmy się do kierownictwa Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego, aby ustosunkowało się do nich i w miarę potrzeb zmieniło istniejącą sytuację. Tym razem naszym rozmówcą był zastępca dyrektora ds. środków produkcji tow. Stanisław Bednarczyk.

W rozmowie, przyznał rację ludziom, którzy podnosili podstawowe problemy, mające prawo przekształcać w codziennej pra-

Mówią ludzie

istniejących problemów i mobilizować zespoły pracownicze do jeszcze lepszej roboty.

Dzisiaj oddajemy głos pracownikom Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego. Spotkanie redakcyjne zorganizowaliśmy na jednej z budów w Osiedlu Młodych. W niewielkim pokoiku w obecności kierownictwa budowy rozpoczęliśmy dyskusję z ludźmi, których długoletni staż pracy i nienaganna opinia pracownicza może gwarantować trzeźwe gospodarskie myślenie i troskę o dobro załogi i przedsiębiorstwa.

Są nimi: Mieczysław Demczuk — majster i Tadeusz Melaniuk — brygadziści brygady tynkarskiej. „Chciałbym — rozpoczął rozmowę p. Melaniuk — aby nasze dyskusje nie były traktowane jako tylko narzekanie na trudności lub wytykanie niedociągnięć innym. Bo przecież nie o to chodzi. Myślę, że właśnie poprzez stwarzanie nam warunków do dyskusji na łamach gazety, możemy wspólnie rozwiązywać wiele problemów w ramach własnego przedsiębiorstwa, nie tłumacząc się trudnościami obiektywnymi. Choć także i takie istnieją. Otóż ostatnio, szczególnie brygadom tynkarskim dokucza brak koku, a tym samym chłód w budynkach, gdzie wykonuje się roboty wykończeniowe. Taka sytuacja uniemożliwia nam pracę ze względu na warunki i nie- możliwości kładenia tynku. Chcąc nie chcąc, brygada dostaje zastępczą pracę nie związaną ze swoją specjalnością. Co prawda pomieszczenia te staramy się jakoś ogrzać urządzeniami ropno-elektrycznymi, ale przy większych chłódach nie daje to pożądanego wyniku. Tym sposobem opóźnia się nie z naszej winy harmonogram robót”.

potu mamy też z powodu braku sprzętu — szczególnie ciężkiego. Nie wiem jaka będzie sytuacja w momencie odmarznięcia gruntu, kiedy przyjdzie nam wykonywać wykopy fundamentowe, dwoma spychaczami czy koparką”.

Naszą brygadę ciekawi sprawa zakupu przez przedsiębiorstwo agregatu tynkarskiego — włącza się p. Melaniuk. Od dość dawna dzieje się tak, że otrzymujemy te urządzenia bez oprzyrządowania. I skutek jest taki, że już wkrótce stare końcówki ulegną zniszczeniu i rozpoczniemy poszukiwania ich w innych zakładach, celem tylko wypożyczenia. Nadal też odczuwamy braki w narzędziach takich jak pędzle, pilniki, klucze płaskie czy nawet ... wiadra. Faktem jest, że ludzie mogliby bardziej dbać o nie, ale i tak zużywają się one dość szybko, co świadczy o ich nie najlepszej jakości. Warto też przywrócić się bliżej przydziałowi ubrań ochronnych. Bowiem sam rozdział w myśl zarządzania kierownictwa zakładu jest należyty, zaś jego techniczna realizacja pozostawia wiele do życzenia. Idzie o to, że nie wszyscy pracownicy otrzymują odzież ochronną zgodnie z terminami.

Niejednokrotnie podnosiliśmy na zebraniach problem dostarczanych nam ościelnic — mówi p. Demczuk. Te, które otrzymujemy od producenta nie mają zakuł otworu na nie, tylko że i one nie pasują do zawieszek drzwiowych. W tej sytuacji mamy dodatkową robotę dorabiania zawieszek i ich monotonowania. A w związku z tym, że nie ma u nas fachowców z tej branży, ma to wpływ na jakość i estetykę oddawanych mieszkań.

Co chcielibyśmy, aby z

Co mi przeszkadza w pracy

Trzeba byłoby przywrócić się bliżej i wreszcie rozwiązać problem rozładunku materiałów dostarczanych na budowę. Bo jak do tej pory z powodu braku brygad rozładunkowych, angażuje się do tej pracy fachowców niezbędnych przy innych pracach.

Wiele kłopotów sprawia na budowie utrzymanie dyscypliny pracy — włącza się p. Melaniuk. Nie wszyscy pracownicy podchodzą z pełną świadomością do swojej pracy. I sądzę, że nie możemy się tłumaczyć rotacją kadr itp. choć i to ma tu znaczenie. Sądzę, że należałoby takich właśnie karać przykładnie nie patrząc, że zmniejsza się ilość załóg. Jeżeli już mówimy o ludziach, to chciałbym wspomnieć o takim problemie jakim jest tworzenie brygad. Dobrze byłoby, aby brygady dobierały się same. Tym sposobem można dobrać byłoby kolektyw, którego członkowie ufaliby sobie nawzajem. No i jeszcze jedna sprawa. Nie jest najlepiej, kiedy takie kolektywy rozkompletowuje się. A takie sytuacje mają u nas miejsce.

Może na zakończenie jeszcze jedna sprawa. Warto wreszcie, po wielu dyskusjach wyposażyć nasze budowy w kioski spożywcze. Bo jak do tej pory nie mamy w zasadzie, gdzie kupić śniadania, a nie każdy ma możliwość przygotowania je w domu”.

Rozmawialiśmy przez wiele godzin. Rozmówcy nasi opowiadali nam o sukcesach i kłopotach. Pokazywali druty w stacjach trafo jako prowizorki, bo brakuje na budowach bezpieczników itp.

W ich rozmowach wyrażaliśmy troskę o zakład i szczerze chęci poprawy pracy ludzi. Widać było, iż czują się tu na budowie robotnikami i gospodarzami. Wreszcie, że żyją pro-

cy. Kierownictwo zakładu zna je dokładnie i czyni starania, by je przynajmniej łagodzić. Lecz w wielu wypadkach niewiele pomagają dobre chęci i starania. Dotyczy to szczególnie materiałów, opału czy też sprzętu ciężkiego. W wielu wypadkach decyzja należy do zdecydowań, bądź innych jednostek resortowych. Ale nadal kierownictwo będzie czyniło starania by to jakoś likwidować. Natomiast uznając niektóre tematy w dyskusji jako te, które są do załatwienia w ramach przedsiębiorstwa przedstawiciel kierownictwa zakładu z pełną odpowiedzialnością stwierdził, iż w najbliższym czasie będą one tematem analizy do szybkiego załatwienia. Otóż będzie się czyniło starania do zorganizowania brygady wyładowawczy składającej się z robotników niewykwalifikowanych, zorganizowanie punktów żywnościowych na budowach itp.

Już obecnie w porozumieniu ze spółdzielnią mieszkaniową doprowadzono do betoniarń ciepłą wodę i o ile istnieją jej rezerwy beton jest ciepły. Jest to jeszcze sprawa nie do końca dograna. Dlatego też będzie się szukało takiej drogi wyjścia, by temat ten do końca załatwić. Zaś problem betonu szybko wiążącego jest tematem dla zakładowych technologii.

Tym sposobem został przeanalizowany każdy z problemów wspólnej dyskusji. Opierając się na szczerym zainteresowaniu kierownictwa zakładu tymi tematami sądzimy, iż za kilka miesięcy, kiedy wrócimy na łamy naszej gazety z pytaniem, jak wygląda dzień dzisiejszy na budowie, odpowiedź będzie jednoznaczna. Ludziami pracującymi lepiej.

(J-m)

Rozmowy redakcyjne

Byłem radnym

TOW. Henryk Kochański pracuje w Przedsiębiorstwie Remontowym Sprzętu Wodno - Melioracyjnego w Białej Podlaskiej na stanowisku mistrza działu uczniowskiego, pełni też funkcję sekretarza POP w zakładzie. W ubiegłej kadencji był radnym Wojewódzkiej Rady Narodowej. Poprosiliśmy go, by opowiedział nam o swej działalności radnego, o swym wkładzie pracy w rozwój Białej Podlaskiej i województwa.

Byłem członkiem dziewięcioposobowej komisji zajmującej się problematyką zdrowia mieszkańców naszego województwa i ochrony środowiska naturalnego. Brałem udział w szeregu prac mających na celu badanie stanu opieki lekarskiej naszego społeczeństwa i pracowników zakładów objętych opieką zakładową przychodni. Lustrowałem wraz z innymi członkami komisji takie zakłady jak: „Biaława”, Spół-

dzielni Pracę Inwalidów ZREMB w Międzyrzeczu Podlaskim i inne. Często dochodziliśmy do wniosku, że opieka lekarska nie jest dostateczna, do lekarza dostać się trudno. Wnioskowaliśmy o uzupełnienie kadry medycznych, szczególnie o lekarzy specjalistów i o uzupełnienie wyposażenia przychodni. Nie wszystkie wnioski zostały zrealizowane, bo co tu więcej mówić, lekarzy brakuje nie tylko w Białej Podlaskiej — brakuje wszędzie.

Ja osobiście najbardziej zaangażowałem się w sprawy ochrony środowiska. Za bierałem głos na temat Krzyny, która była kilkanaście lat temu piękną rzeką. Można było się w niej kąpać, opalały się na jej brzegach tłumy ludzi. A ryby jakie łapało się!

Teraz Krzyna przypomina rynsztok. Wnioskowaliśmy o jak najszybsze wybudowanie oczyszczalni ścieków przemysłowych i komunalnych. Sprawa miała być zamknięta w tym roku, ale

na to się nie zanosi. Wiadomo, brak mocy przerobowych w budownictwie.

Nasza komisja lustrowała raz Serpelicę. Zwróciliśmy uwagę, że ta ładna nadbrzeżna miejscowość ma wszelkie dane ku temu by stać się „letnią stolicą” naszego województwa. Już teraz każdego lata zjeżdżają tam spore rzesze letników.

Tymczasem Serpelicami jeszcze nikt na serio nie zajął się. Każdy zakład klei sobie domki, rozwija banie lokalową, ale nikt nie myśli o takich sprawach jak śmieć i wysypiska, czy kosze na śmieci przy ulicy i na plaży. Serpelicę tak brudną i to przede wszystkim stłkiem trzeba poprawić.

Nasza komisja nie spowodowała radykalnych zmian, co do poprawienia czystości Krzyny i Serpelic. Szkoda. Mam jednak nadzieję, że nasi następcy podejmą te tematy i będą starali się doprowadzić je do końca...

(kle)

Kłopoty handlowe

W poszukiwaniu rozwiązań

JEDNYM z najważniejszych problemów każdego zakładu pracy, warunkującym powodzenie jego działalności jest zabezpieczenie wykwalifikowanych kadr. Nie we wszystkich jednak zakładach wpływ braków kadr jest tak zauważalny na zewnątrz, jak w białkopodlaskim Oddziale PKS. Dotyczy to szczególnie komunikacji pasażerskiej. Ponieważ sytuacja na rynku pracy na terenie miasta jest dość trudna, a w szczególności odnosi się to do zawodu kierowców autobusowych, białski Oddział PKS zaczął już dawno szukać właściwych form zabezpieczenia pełnej obsady kadrowej dla posiadanego taboru.

W 1975 roku otworzyły się nowe możliwości szkolenia kierowców kategorii „D” prawa jazdy systemem przyspieszonym, od podstaw. Oddział białski jako pierwszy w skali Zarządu PKS w Lublinie przystąpił do zorganizowania takiego kursu. I od tego momentu rozpoczął się intensywny okres szkolenia. Corocznie prowadzony jest nabór na tego typu kursy chętnych, którzy nie mają żadnego przygotowania zawodowego. W okresie szkolenia zatrudniani są oni przy naprawie taboru na stacji obsługi, co stanowi również dość istotny element szkolenia.

Szkolenie uczestników kursu nie kończy się jednak z chwilą uzyskania prawa jazdy. Następny okres to już wprawdzie praca z pojazdem, lecz pod okiem doświadczonych, o długoletnim stażu pracy, kolegów.

Miłym akcentem na tym etapie szkolenia jest właściwy serdeczny stosunek wytrawnych kolegów — kierowców, do tych, którzy dopiero wstępują w szeregi transportowców. Jest to proces adaptacji społeczno-zawodowej, ukierunkowany wprawdzie przez kierownictwo Oddziału, ale realizowany przez współtowarzyszy pracy. Stanowi to równocześnie element kształtowania prawidłowych stosunków międzyludzkich, tak ważnych w nowoczesnym zakładzie pracy.

Prowadzone tak intensywnie szkolenie zmniejsza również ilość ludzi nie posiadających zawodu, zmniejsza też do nasycenia miasta kadrą kierowców, co w konsekwencji może przyczynić się do ograniczenia płynności kadr.

Jednak cały trud szkolenia kierowców na terenie Białej Podlaskiej spoczywa na Oddziale PKS. Wprawdzie Wydział Komunikacji Urzędu Wojewódzkiego czynił starania o podjęcie tego tematu przez takie przedsiębiorstwa transportowe, jak STW, Spółdzielnię „Kierowca — Mechanik”, WPGK itp., lecz żadne z nich nie przystąpiło do szkolenia kierowców. Tak więc tylko białski Oddział PKS zabezpiecza kadrę kierowców dla całego miasta. W tej sytuacji celowe byłoby, zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Komunikacji, aby w wydawanych w omawianym trybie prawach jazdy kat. D, Wydział Komunikacji zamieszczał adnotację „Uprawnia do kierowania

autobusami PKS, Oddział Biała Podlaska”. Byłoby to również uzasadnione ze względu na podpisywaną przez uczestników kursu umowę o przepracowaniu w Oddziale 3 lat.

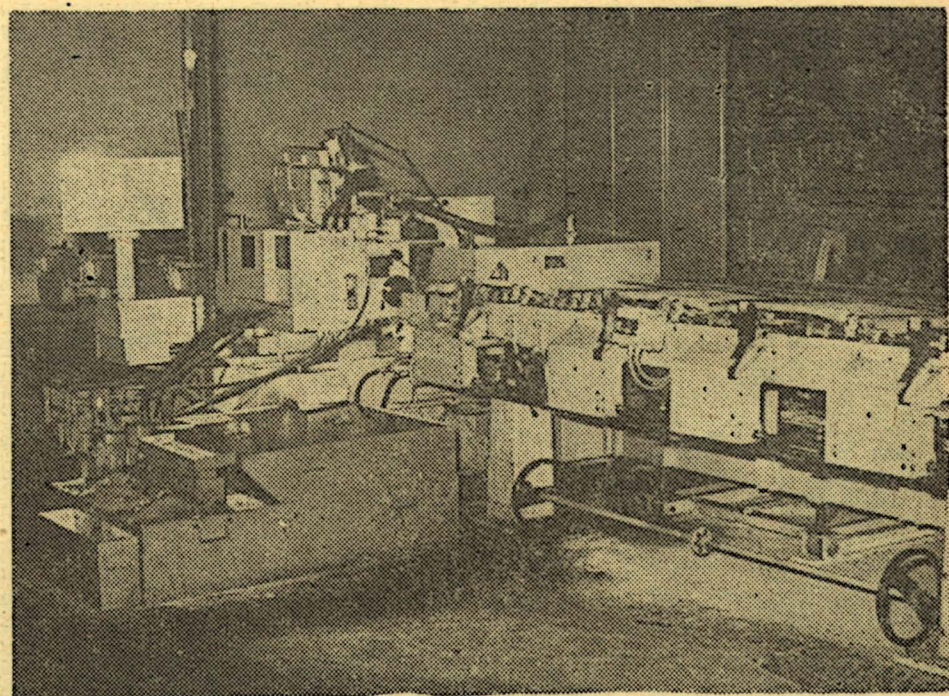
O atrakcyjności zawodu kierowcy autobusowego świadczy duży napływ kandydatów już w momencie organizowania kursu. Już teraz, po zakończeniu w styczniu poprzedniego kursu, Oddział dysponuje tylko kilkoma miejscami na kurs następny.

Jaki wpływ ma szkolenie na regularność komunikacji pasażerskiej? Pierwsi absolwenci ukończonego kursu rozpoczęli już samodzielną pracę w lutym. Współczynnik regularności za m-c styczeń br. wynosił 0,951, a już w m-cu lutym — 0,990 przy wykonywaniu 700 kursów.

Daje się również zauważyć dużą poprawę w komunikacji miejskiej. Jeszcze w styczniu Oddział wykonał 220 kursów, a już w m-cu lutym — 320 kursów. Tak więc w procesie szkolenia występuje również czynnik społeczny, zaspokojenie potrzeb transportowych mieszkańców całego województwa.

Bodźcem zachęcającym do zawodu kierowcy autobusowego jest wprowadzenie dla tej grupy pracowników nowej tabeli płac, dzięki czemu znacznie wzrosły ich zarobki. Ale ktoś, jak nie właśnie oni powinni być dobrze wynagradzani za tę ciekawą, ale jednocześnie bardzo odpowiedzialną pracę.

Anna Czerwińska



Urządzenia w nowym obiekcie ZREMB-u.

Nowy zakład

Wzrost tempa inwestycji budowlanych, wynikający z dalszego rozwoju kraju, spowodował między innymi konieczność realizacji nowych inwestycji produkcyjnych materiałów, bądź gotowe elementy budowlane.

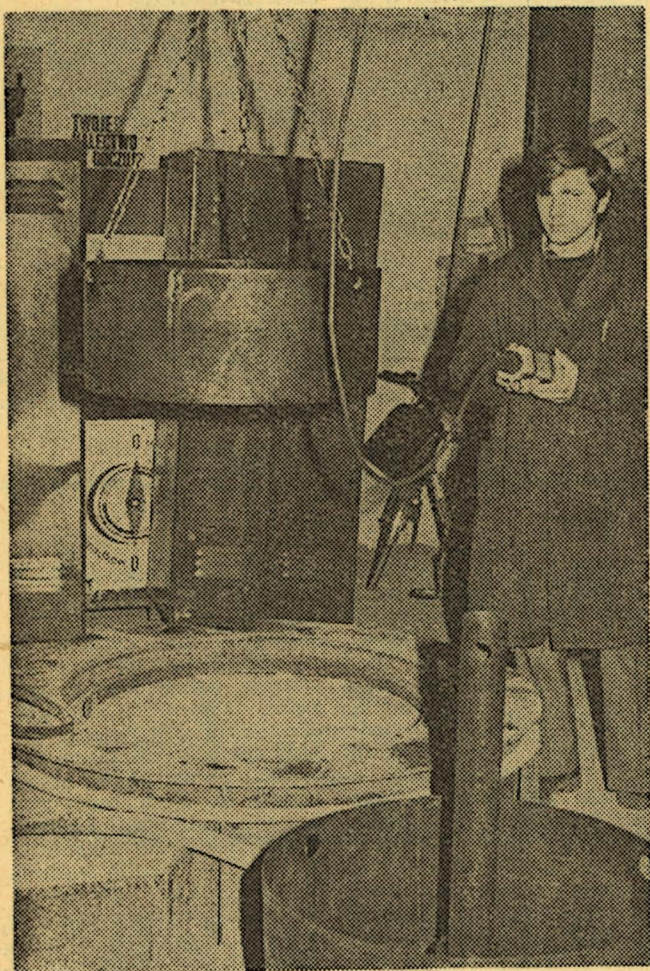
Jednym z nich zgodnie z założeniami planowymi miał być międzyrzecki ZREMB, który już w 1975 roku zakupił technologiczną linię licencyjną „Acrow” (Wielka Brytania) do produkcji deskowań. Dokumentację projektową — kosztorysową nowego zakładu zlokalizowanego właśnie w Międzyrzeczu Podlaskim — sporządził wrocławskie Biuro Projektowo-Konstrukcyjne. Jednakże w związku z krótkim okresem czasu przeznaczonym na jej wykonanie, w trakcie realizacji budowy zaszła konieczność wprowadzenia wielu zmian technicznych co miało niewątpliwie wpływ na terminowość wykonania robót. Wykonawcą całej inwestycji — podzielonej na 3 etapy — miało być Puławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego, jednak z uwagi na zaistniały nowy podział administracyjny kraju, budowę przejęła siedzibka przemysłowa przy udziale wielu podwykonawców. W pierwszym etapie rozpoczęto realizację hali produkcyjnej, budynku socjalnego, magazynu materiałów łatwopalnych, magazynu butli gazów technicznych, zajęci kolejowej wraz z bocznica oraz wszystkich urządzeń wodno — kanalizacyjnych. I wreszcie po czterech latach budowy, która spędzała sen z oczu całej załogi w grudniu 1979 roku została oddana do eksploatacji pierwsza część produkcyjno-socjalna nowego zakładu. Produkcja w tym nowym obiekcie skoncentrowana jest na wytwarzaniu lepszego asortymentu elementów deskowań i charakteryzuje się ogromną liczbą operacji technologicz-

nych. Wiele z nich można jednak wykonywać na jednej maszynie, dzięki ich uniwersalności i zastosowaniu w nich przyrządów. To pozwala na efektywne wykorzystywanie urządzeń produkcyjnych i czasu pracy. Warto tu dodać, że większość z nich jest unikalna w naszym województwie, a niektóre są unikatami nawet w kraju i stanowią one szeroki wachlarz różnorodności parku maszynowego np. szlifierki bezkolowe, wal carki do gwintów, zgrzewarki tarczowe czy automatyczne przycinarki do rur.

W chwili obecnej nowy zakład międzyrzecki ZREMB-u jest w stadium kompletowania załogi, z której część już w okresie poprzednim została przeszkolona i przygotowana do pracy w nowych warunkach technicznych. Należy tu zaznaczyć, że angażuje się do pracy tylko ludzi o pełnym przygotowaniu w takich zawodach jak: tokarz, ślusarz, spawacz, frezer, szlifierz, krajacz. W większości są to ludzie młodzi wchodzący do produkcji bezpośrednio po ukończeniu szkół. Zapewnia się im właściwe warunki pracy i warunki socjalne. A przykładem niech będzie oddany niedawno do użytku budynek socjalny wyposażony w dwuczęściowe szafki ubraniowe dla każdego pracownika, umywalnie i natryski z gorącą wodą oraz stołówkę i bufet.

Planowana — pełna zdolność produkcyjna tegoż zakładu, wynosząca 500 ton deskowań miesięcznie ma być osiągnięta w sierpniu tego roku. Aby jednak to się stało trzeba jeszcze wyeliminować wiele niedociągów. Jednym z nich jest brak sprężarki, bez której nie może być uruchomiona malarnia, co z kolei powoduje, iż wszystkie wyroby przeznaczone do malowania muszą być przełożone do starego zakładu — oddalonego o około 5 km.

R. D.



Piece węgłne — urządzenie do obróbki metali kolorowych w ZML Polam.

Jak powstał POLAM

ZML „Polam” najmłodszy zakład przemysłowy miasta, powstały przed dwu laty już dziś funkcjonuje w oparciu o hale produkcyjne.

A sięgając do historii, pomieszczenia owe przekazywane były sukcesywnie, w miarę ich zwalniania, aż do jesieni 1979 roku, tj. prawie przez dwadzieścia miesięcy. Po przejęciu poszczególnych pomieszczeń lub nawet ich części następowała natychmiastowa modernizacja i zagospodarowywanie w celu szybkiego uruchomienia produkcji.

Jedną z pierwszych uzyskanych powierzchni przeznaczono zgodnie z opracowanym przez POLAM — Warszawę planem, na warsztat mechaniczny. Pomieszczenie to odnowiono, tworząc przyszłe powierzchnie produkcyjne i socjalno-bytowe. Wszystkie te czynności — co warto podkreślić — wykonano siłami własnymi. Wykonano instalację ogólną, wykorzystując do tego celu szynoprzewody, jako bardziej elastyczne i wygodne w użytkowaniu. Zmodernizowano oświetlenie ogólne, urządzono wypożyczalnię narzędzi, rozdzielnię oraz pomieszczenie dla bezpośredniego dozoru.

Powstanie warsztatu mechanicznego przyczyniło się do przyspieszenia modernizacji pozostałych powierzchni, stopniowo przyjmowanych od byłego użytkownika. Największy zakres modernizacji objął halę główną, przeznaczoną na produkcję podstawową.

W roku ubiegłym, współpracując z ZML Polam —

Warszawa, zaprojektowano nowe stanowisko piecew węglnych — urządzenia do obróbki termicznej metali kolorowych. Prace budowlane, ziemne, konstrukcyjno-montażowe zostały wykonane przez pracowników Polamu, tych, którzy obecnie je obsługują. W celu wyeliminowania ciężkiej pracy fizycznej, metodą gospodarczą zbudowana została suwnica nad stanowiskiem piecew węglnych, co już obecnie ma wpływ na oszczędności czasowe.

Cheąc umożliwić pracę całości stanowiska, załoga Polamu zmodernizowała nowe instalacje wodne, ściekowe, elektryczne i wyciągowe powietrza. Wiele stanowisk pracy trzeba było organizować od podstaw. Tak np. powstał warsztat stolarski i magazyn wyrobów gotowych.

Z dala od hal produkcyjnych i magazynów postawiono budynek gazów technicznych o odpowiednio przystosowanej konstrukcji. Stąd już niedługo podziemnymi rurociągami popłyną gazy ochronne, niezbędne do precyzyjnej produkcji. Urządzenia wytwórcze gazów, kupione w stanie fatalnym zostały wyremontowane także własnymi siłami.

Obecnie przy ulicy Kąpielowej trwają prace adaptacyjne — modernizacyjne związane z gniazdem przecinarek do wolframu, obróbki termicznej — chemicznej, hartowni, warsztatem konserwatorów, magazynów. Przystosowaniu podlegają także place, ogrodzenia i oświetlenie zewnętrzne.

Część biurowa zakładu znajduje się przy ulicy Pokoju, co ma niekorzystny wpływ m. in. na organizację pracy. Jest to budynek typu barak, od podstaw zaadaptowany i wyposażony siłami pracowników zakładu. Tam też znajduje się wydzielona część na produkcję wymagającą dużej czystości tj. wyroby z molibdenem.

Reasumując. Powstanie tegoż zakładu, jak widać wzięło się m. in. z dobrej szkoły życia nowej załogi. Bowiem wszystkie prace związane z zagospodarowaniem hal zostały przeprowadzone siłami istniejącej załogi. Praktycznie bez angażowania środków inwestycyjnych i obcych przedsiębiorstw. O tym, że zostało to dobrze zrobione świadczą mogą choćby fakty dwukrotnej wizytacji zakładu przez dyrektora naczelnego Zjednoczenia POLAM, jak i wykonywanie nałożonych planów bieżącego roku.

Krzysztof Majchrzak

PKS na cenzurowanym

W MARCU br. na drogach całej Polski odbyła się kolejna akcja MO z cyklu „Bądź przezorny na drodze”. Tym razem, szczegółowej kontroli poddano tabor PKS, największego przewoźnika samochodowego w naszym kraju.

W naszym województwie również przeprowadzono kontrolę jednostek PKS, a więc w Białej Podlaskiej, Łosicach i w Radziszowie Podlaskim. Zebraliśmy u wagi od patroli milicyjnych Wydziału Ruchu Drogowego KW MO, które przekazujemy w formie syntetycznej.

Stan techniczny taboru osobowego i ciężarowego jaki wyjeżdża z bazy Oddziału Wojewódzkiego PKS w Białej Podlaskiej jest na ogół dobry. Sprawne są układy elektryczne, hamulcowe i kierownicze, co w największej mierze ma wpływ na bezpieczeństwo ruchu drogowego. Stan ogumienia również nie budzi zastrzeżeń. Wykrywane usterki tych podzespołów nie są zjawiskiem masowym lecz indywidualnym. Kierowcy winni zaniebań i braku dbałości o stan techniczny sprzętu są karani mandatami.

Obecnie milicja stwierdza takie nagminne uchybienia jak: brak sprawnych tachometrów w autobusach „Autosan” oraz brak młotków do awaryjnego wybijania szyb. Inny problem to ciągłe zastrzeżenia, co do czystości taboru. Jeszcze zbyt często są ujawniane przypadki niewłaściwego prowadzenia kart drogowych.

gorzej wypadła placówka PKS w Łosicach. Stwierdzono, że jeden z kierowców pracował po nocnej libacji zakrapianej alkoholem. Nie zdążywszy wytrzeźwieć wyruszył na trasę. Jego kolega jeździł ciężarówką przewoził „lewą” ładunek. Umiejętnie rozpisując karty drogowe, zaoszczędził 161 km i akurat je wykorzystywał przewożąc meble od stolara w Pietruszynie do kościoła w Mostowie. Kierowcy z Łosic „zarobili” więcej mandatów i więcej zatrzymano im dowodów rejestracyjnych niż im kolegom z Białej Podlaskiej.

(kle)

Oświata zawodowa

Uwzględniając istotną rolę podnoszenia kwalifikacji pracowników, a tym samym m. in. zapewnienie pełnej realizacji zadań produkcyjnych, dyrekcja Białskich Fabryk Mebli wspólnie z Samorządem Robotniczym stwarza dogodne warunki do zdobywania wiedzy zawodowej poprzez różne formy dokształcania załogi. Jedną z nich jest nauka w szkole przyzakładowej.

Otóż przedsiębiorstwo przyjmuje absolwentów szkół podstawowych na naukę w zawodach: stolarz meblowy, ślusarz, tokarz i elektromonter. Program nauczania jest realizowany przez okres 3 lat. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w warsztatach szkolnych mieszczących się w zakładzie nr 1 oraz w wydziałach pomocniczych, zaś część teoretyczna przedmiotów zawodowych i ogólnych w Zespole Szkół Zawodowych nr 2 w Białej Podlaskiej.

Po ukończeniu nauki absolwenci szkoły zawodowej mają zagwarantowaną pracę w wyuczonym zawodzie oraz możliwość podjęcia na

uki w dziennych szkołach średnich. Ci, którzy podejmą pracę mogą zdobywać średnie wykształcenie w studium zawodowym o specjalności meblarskiej. Mieści się ono w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białej Podlaskiej. Inni pracownicy z wykształceniem pozameblarskim, kierowani są też do średnich szkół mechanicznych i elektrycznych.

Obecnie w BFM w różnych formach szkolenia podnosi swoje kwalifikacje zawodowe oraz zdobywa wykształcenie 440 pracowników, w tym w szkole zasadniczej — 133, średniej — 88, wyższej — 5, powszechnej edukacji ekonomicznej — 105 oraz na innych kursach — 109.

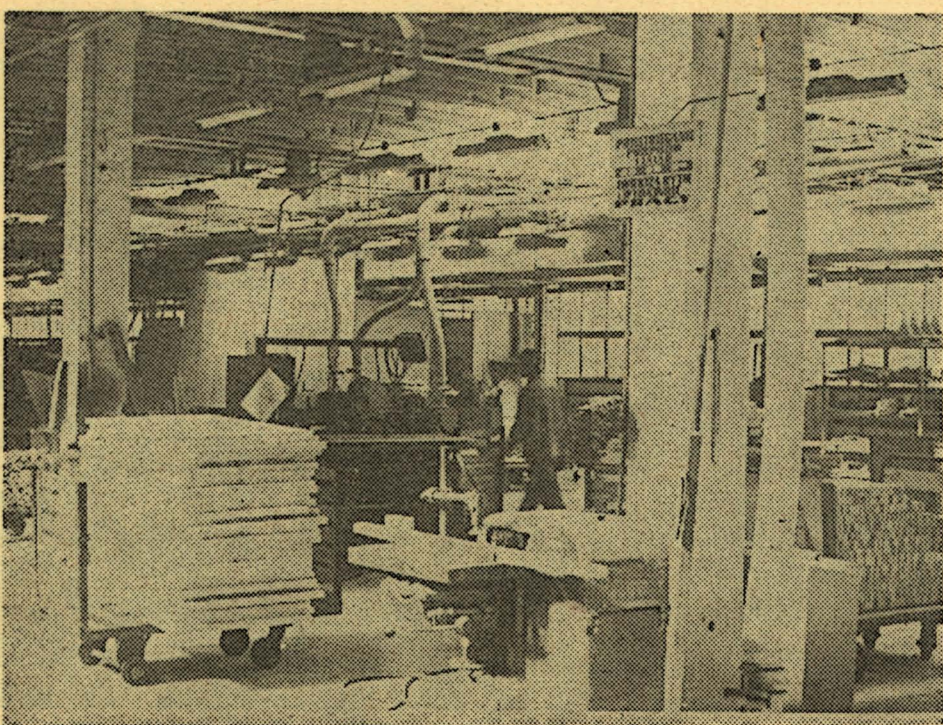
Zgodnie już z tradycją przedsiębiorstwo zapewnia wszystkim swoim pracownikom, podnoszącym kwalifikacje możliwość dogodnego ustawiania pracy zmianowej, udziela uczniom szkół wieczorowych zwolnień z części dnia pracy na dojeżdżenie do szkoły, a uczniom szkół zaocznych — udziału urlopów szkolenio-

wych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Do roku 1979 włącznie ukończyło naukę zawodu o specjalności meblarskiej 279 uczniów, których około 90 proc. podjęło pracę zasilając kadrę kwalifikowaną przedsiębiorstwa.

W zakładzie prowadzi się również szkolenia systemem wewnątrzzakładowym i kursowym, z których korzysta znaczna część załogi. Oczywiście wszelkiego rodzaju szkolenia i kursy organizowane są zgodnie z aktualnymi potrzebami jak np. kursy obsługi wózków spalinowych i akumulatorowych. Natomiast edukacja ekonomiczna objęci zostali kierownicy działów, wydziałów, członkowie rady zakładowej, organizacji partyjnej i młodzieżowej oraz inni pracownicy.

Jak więc widać, kierownictwo zakładu temat oświaty zawodowej stawia na równi z problemami produkcyjnymi. I chyba dobrze się dzieje, bowiem taka droga gwarantować może, z jednej strony, sukcesy produkcyjne, zaś z drugiej — mocną, cementowaną i odpowiedzialną załogę.



BHP w zakładzie

KONTYNUUJĄC cykl publikacji, dotyczących warunków pracy i realizacji założeń programowych z tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w bialskich zakładach przemysłowych, od dzisiaj mamy naszę gazetę Bialskim Fabrykom Mebli.

Generalnie rzecz biorąc sytuacja panująca w tym zakładzie nie jest dobra. Świadczy o tym statystyka wypadkowa, która niewątpliwie jest najlepszym odzwierciedleniem stanu faktycznego, jaki istnieje w BFM. I tak w porównaniu np. z rokiem 1978 nastąpił wzrost liczby wypadków o 18 proc. i co jest bardzo niepokojące — w grupie wypadków ciężkich, powodujących niezdolność do pracy powyżej 28 dni. 58 zaistniałych wypadków w roku ubiegłym zakładowe służby bhp podzieliły na cztery zasadnicze grupy. W pierwszej, dotyczącej wypadków przy pracach ręcznych, a było ich 15, dominowały urazy przy pracach montażowych. W drugiej obejmującej 16 wypadków przy maszynach, większość miała miejsce przy pracy na frezarkach, pilarkach i strugarkach. W trzeciej dotyczącej robót transportowych — trzy wypadki przy rozładunku materiałów, a pozostałe 11 w transporcie międzyoperacyjnym lub międzywydziałowym. Czwarta grupa — to wypadki zaliczane do różnych, w której z trzynastu więk-

szość nastąpiła na skutek upadku osób na drogach zakładowych i w pomieszczeniach. A stało się to za przyczyną między innymi złego stanu lub braku oświetlenia dróg i placów jak również z powodu niezachowania ostrożności.

Porównując wypadkowość w obu zakładach należy stwierdzić, iż większość z nich miała miejsce w „starym” zakładzie, co związane jest z działalnością modernizacyjną i występującymi nietypowymi warunkami pracy np. niedogrzane hale, brak dróg oraz dojść do pomieszczeń itp. Nie znaczy to jednak, że chcemy tu kogoś usprawiedliwiać. Bo nie tylko w „starym”, lecz także w „nowym” nr 2 nastąpił wzrost wypadków, którym w znacznej liczbie ulegli ludzie młodzi o krótkim stażu pracy.

Z analizy przyczyn wszystkich wypadków dokonanej przez zakładową komisję wynika, że prawie połowę przyczyn powodujących zagrożenie lub wypadek stanowi brak, niewłaściwość lub nieprzetrzymanie przepisów i instrukcji np.: wadliwe sposoby wykonywania pracy, niezachowanie środków ostrożności czy niestosowanie sprzętu ochronnego. 33 proc. przyczyn to nieprawidłowa organizacja stanowisk pracy, a więc zły stan dróg wewnętrzzakładowych, nie najlepszy stan pomieszczeń, nagromadzenie materiałów i odpadów przy stanowi-

skach pracy, wadliwe oświetlenie itp. Pozostałe najbardziej rażące, bo świadczące o braku kontroli i działań pracowników odpowiedzialnych, to brak koordynacji przy pracach zespołowych, tolerowanie odstępstw od obowiązujących przepisów, a także brak nadzoru przy robotach o szczególnym zagrożeniu.

Jak więc widać, wnioski z analizy przyczyn zaistniałych wypadków nasuwają się same. Należy zatem wzmocnić nadzór nad prawidłową organizacją pracy poszczególnych stanowisk, więcej miejsca poświęcić utrzymywaniu ładu i porządku w pomieszczeniach i na terenie całego zakładu, bardziej niż dotychczas docieć do świadomości załogi, przede wszystkim doprowadzić do tego, by przepisy w tym temacie były w pełni respektowane przez pracowników.

Niewątpliwie wiele w tym może pomóc szybkie zakończenie prac modernizacyjnych w „starym” zakładzie oraz podniesienie dyscypliny pracy i uczulecie na sprawy bezpieczeństwa kierowników wydziałów, mistrzów i brygadistów.

Inaczej mówiąc, nawet uwzględniając istniejące warunki pracy należy włączyć się do roboty i więcej miejsca poświęcić sprawom bhp. Bowiem tylko tym sposobem można poprawić choć nie tragiczną, ale i tak nie najlepszą sytuację.

R. D.

Nasz udział w wyborach

(Dok. ze str. 1)

nie zawodowe, robotnica, przewodnicząca Koła Wydziałowego ZSMP i członek ZZ ZSMP.

BPB — Józef Sidor — dyrektor zakładu, członek PZPR, wykształcenie wyższe, z-ca członka KW PZPR, długoletni pracownik budownictwa.

PKS — Eugeniusz Bialecki — lat 39, technik mechanik, bezpartyjny, członek MK FJN, w PKS pracuje od 16 lat, obecnie instruktor nauki zawodu w szkole przyzakładowej, mistrz dyplomowy, działacz społeczny.

PRSWM — Mieczysław Sacewicz — lat 31, członek PZPR, technik-mechanik, członek egzekutywy POP, działacz społeczny.

IMP — Stanisław Zowski — z-ca dyrektora zakładu, inżynier-mechanik, lat 40, długoletni działacz społeczny, członek PZPR.

Władysław Kirczuk — lat 40, wykształcenie zawodowe, robotnik, radny poprzedniej kadencji, członek PZPR, długoletni działacz społeczny.

ZML „POLAM” — Józef Zajackowski — lat 47, technik, członek PZPR, członek MK FJN, długoletni pracownik i działacz społeczny.

Uczestnicząc w wyborach manifestowaliśmy patriotyczną jedność, nasze poparcie dla programu VIII Zjazdu Partii, który stał się programem ogólnonarodowym i wyrażony został w deklaracji wyborczej Frontu Jedności Narodu.

OD początku bieżącego roku między transportowcami na szego województwa jest rozgrywany konkurs na temat „Bezpieczeństwo w ruchu drogowym”. Bierze w nim udział około 70 proc. kierowców z bialskiego PKS. O udziale innych instytucji przewozowych w tej chwili danych jeszcze nie mamy.

omijanie i cofanie. Najtrudniejsze będzie chyba cofanie ciągnikiem siodłowym „Krauz”, gdzie trzeba obracać kierownicą odwrotnie niż w innych pojazdach o sztywnej konstrukcji.

Trzeci etap konkursu obejmują najlepszych kierowców naszego województwa. Finałisti zostaną nagrodzeni nagrodami rzeczowymi, wśród których są

Trwa konkurs „Bezpieczeństwo w ruchu drogowym”

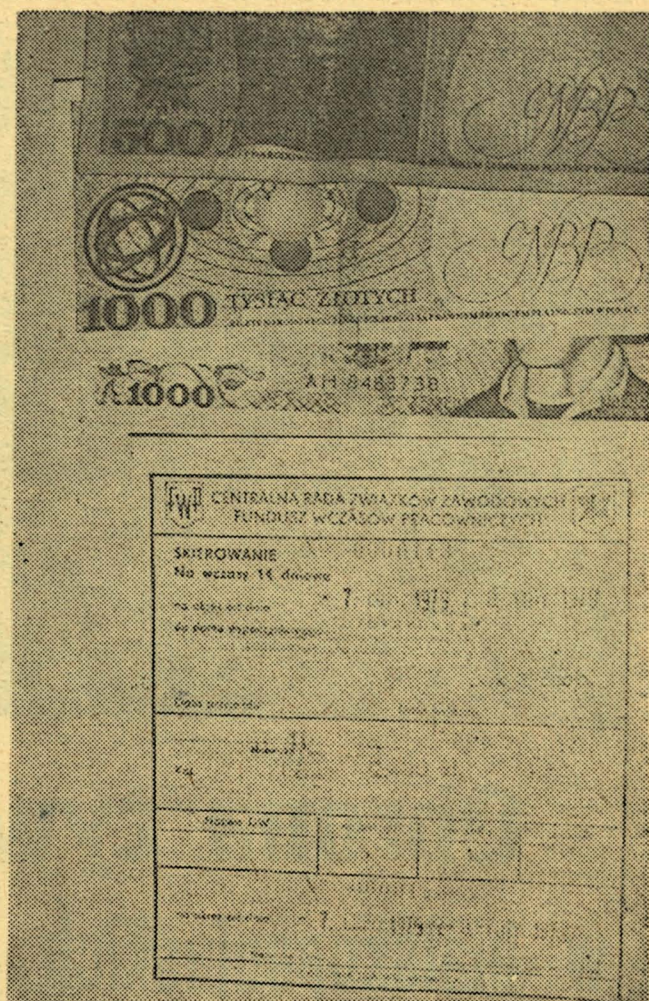
Konkurs przebiega w trzech etapach. Pierwszy — to eliminacje wewnętrzne, których kierowcy odpowiedzieli na około 20 pytań dotyczących problematyki bezpieczeństwa ruchu drogowego.

Zwycięzcy pierwszego etapu będą popisywać się w drugim już nie tylko wiadomościami teoretycznymi, lecz również umiejętnościami praktycznymi. Będą między innymi punktowane: jazda, hamowanie,

przewidywane radioodbiorniki samochodowe. Uważamy, że taka nagroda jest dla kierowcy bardzo cenna, gdyż nie tylko „skracając” na trasie, lecz co najważniejsze umożliwia odbiór audycji „Radio Kierowców”.

O wynikach finału konkursu, który ma odbyć się w kwietniu powiadomimy naszych Czytelników zaraz po zakończeniu imprezy.

(kle)



Wykorzystanie wspólnych złotych

GOSPODAROWANIE funduszem socjalnym w zakładzie z uwagi na realizację

szerokiego wachlarza potrzeb pracowników, nie jest sprawą łatwą. Tym bardziej jeżeli jest on tak skromny, jak w bialskim PRSWM. Wspólnym zadaniem Rady Zakładowej i Działu Socjalnego w tym zakładzie staje się więc oszczędne gospodarowanie tak funduszem, aby zaspokoić w miarę możliwości większość potrzeb pracowników i ich rodzin w zakresie wypoczynku, imprez kulturalnych i rekreacyjnych oraz poprawy warunków socjalnych.

Dzielenie funduszu socjalnego z przeznaczeniem na poszczególne formy działalności w tym zakresie, odbywa się na podstawie długoletnich doświadczeń w wydatkach. Jednakże w roku ubiegłym, jak zresztą prawie w każdym z racji nadzwyczajnych kosztów fundusz ten wynoszący 350 tys. zł został przekroczony. Bowiem z okazji Międzynarodowego Roku Dziecka zorganizowano wspaniałą, ale drogą kolonię w Solinie, której koszt wyniósł 115,5 tys. zł. Atrakcją tej kolonii była nauka tańca i posługiwanie się kukiełkami. Z tej samej okazji od-

była się także bardziej bogata niż zwykle choinka noworoczna.

Z innych świadczeń, na których organizację wydało łącznie około 57 proc. funduszu socjalnego wymienić należy: wczasy pracowników, zakup biletów na imprezy artystyczne i wycieczki turystyczne — krajoznawcze. Cieszyły się one dużą popularnością, o czym świadczy najlepiej udział w nich dużej liczby pracowników. I tak dla przykładu: z wczasów w zakładowym ośrodku wypoczynkowym w Serpelicach i innych — skorzystało 111 osób, imprezy artystyczne oglądało ogółem 1348 osób, a jednodniowe — rodzinne wycieczki m. in. do Białowieży, Warszawy — musiano ponawiać w kolejne niedziele z uwagi na bardzo dużą liczbę chętnych, a skorzystało z nich 429 osób.

Jak więc widać, łącznie koszty wyżej wymienionych świadczeń objęły cały ubiegłoroczny fundusz socjalny. A preliminarz przewidywał także wydatki na inne formy jak: zakup sprzętu sportowego, organizację obozów młodzieżowych, pomoc dla młodych małżeństw, remont ośrodka wczasowego w Serpelicach oraz na działalność sportową — rekreacyjną i działalność koła wędkarskiego. I tylko dzięki pomocy kierownictwa zakładu i organizacji związkowej udało się uzupełnić te braki w budżecie z funduszy Rady Zakładowej i kosztów ogólnych zakładu.

W roku bieżącym fundusz socjalny, którym dysponuje załoga PRSWM wynosi 396 tys. złotych, z czego 70 tys. to częściowa odpłatność pracowników za wczasy, kolonie i imprezy. W preliminarzu tegorocznym wydatków uwzględniono zmiany wynikające z większych potrzeb na niektóre świadczenia, a także dodano jedną pozycję — działalność zakładowego koła emerytów i rencistów. Jednakże jak zwykle będzie on służył tylko do zachowania pewnych proporcji, ponieważ dzięki dobrej współpracy z księgowością nie ma kłopotów z przekazywaniem niewykorzystanych kwot na inne cele.

Pracownicy Działu Socjalnego i tym razem mają nadzieję, że dzięki pomocy kierownictwa zakładu i Rady Zakładowej uda się im zrealizować zamierzenia w tym zakresie.

I my ze swej strony życzymy im tego, bowiem o właściwym wykorzystaniu wspólnych złotych nie świadczy przecież wydane kwoty, lecz rzeczywiste zaspokojenie potrzeb wszystkich pracowników.

R. D.

R. D.

Współpraca ze szkołami

ZGODNIE z przyjętą polityką naszej partii jednym z głównych zadań lat osiemdziesiątych będzie kontynuacja nadzorności celów społecznych, co znalazło swoje odbicie w Uchwałach VIII Zjazdu PZPR.

Jedną z najważniejszych powinności, dotyczących tego zagadnienia jest stała troska o socjalistyczne kształcenie i wychowanie dzieci i młodzieży. Udział w realizacji tego celu mają także między innymi zakłady pracy, poprzez ścisłą współpracę z podopiecznymi szkołami i innymi placówkami oświatowo-wychowawczymi.

Jednym z takich zakładów pracy objętych tą działalnością są Bialskie Fabryki Mebli, mające pieczęć nad Zespołem Szkół Zawodowych nr 2 w Białej Podlaskiej — w związku z tym, że uczniowie Przyzakładowej Szkoły Zawodowej odbywają w niej zajęcia teoretyczne, nad szkołą

podstawową w Serpelicach — z racji podpisania przez zakład umowy o dzierżawę tej szkoły w okresie letnim i zimowym na organizowanie wycieczek w czasie ferii oraz nad Przedszkolem nr 6 mieszczącym się w budynku zakładowym. Formy współpracy z wymienionymi szkołami ze strony zakładu to: bezpłatne przekazywanie urządzeń i odpadów poprodukcyjnych, drewna opałowego, wypożyczanie autokarów na wycieczki dwa razy w roku dla każdej ze szkół. Pomoc w organizowaniu uroczystości i choinek szkolnych oraz coroczne przekazywanie kwot pieniężnych m. in. na zakup pomocy naukowych i działalność Komitetu Rodzicielskiego. Uczestnictwo w ważnych uroczystościach szkolnych np. z okazji Dnia Nauczyciela, Dnia Kobiet, rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego. Ważnym akcentem ukazującym ścisłą więź szkoły z zakładem są zaprosze-

nia dyrekcji szkoły na ważne uroczystości zakładowe i obrady KSR. Ponadto zakład BFM corocznie organizuje dla uczniów klas VIII-ych ze szkoły w Serpelicach wycieczki do Białej Podlaskiej połączone ze zwiedzaniem zakładu, a także wykonuje w tej szkole odnawianie, malowanie pomieszczeń, drobne naprawy murarskie i stolarskie oraz wymianę zużytego sprzętu. W zamian za tę pomoc uczniowie podopiecznych szkół wykonali dekorację do nowo otwartej stółki zakładowej, doś po-każnie pomagali w remoncie domków w zakładowym ośrodku w Serpelicach przed sezonem wypoczynkowym, porządkowali teren zakładu w okresie jesieni oraz pomagali przy pilnych pracach przed okresem zimowym — wykop pod kanał ciepłowniczy.

Natomiast dotychczasowa opieka zakładu nad Przedszkolem nr 6 polegała m. in. na zabezpieczeniu i kon-

serwacji sprzętu, pokrywaniu kosztów za energię, ogrzewanie, lokal i telefon, malowanie i odnawianiu pomieszczeń, naprawie sprzętów niezbędnych w pracy przedszkola oraz w zakupie owoców, warzyw i zabawek. Ponadto z okazji Dnia Dziecka zakład organizuje maluchom własnym autokarem całodzienną wycieczkę. Natomiast dla rodziców organizuje się w ramach szeroko pojętej profilaktyki prelekcyjne związane z rozwojem dziecka i problemami wychowania, które prowadzone są przez specjalistów z Poradni Wychowawczo-Zawodowej.

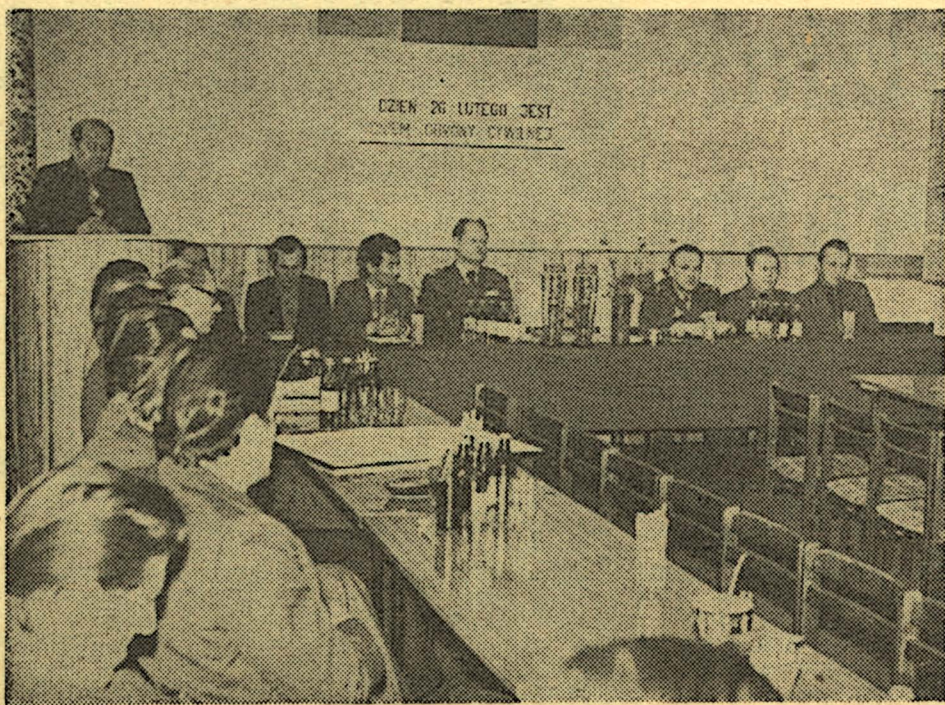
Jak wynika z powyższych faktów współpraca BFM z podopiecznymi placówkami oświatowo-wychowawczymi rozwija się w dobrym kierunku. Warto byłoby jednak, aby w dalszym współdziałaniu nieco więcej uwagi poświęcono, i to z obu stron, na niematerialne formy współpracy, które

są nie mniej ważne. A mianowicie, chodzi o inspirowanie współpracy młodzieżowych organizacji szkoły i zakładu w zakresie wspólnego organizowania imprez, prac społecznie użytecznych, działalności kulturalnej i turystyczno-sportowej, popularyzowanie wśród uczniów osiągnięć zakładu i przodowników pracy poprzez zapraszanie ich np. na zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, imprezy o-kolicznościowe i szkolne.

Warto też przyjrzeć się czy nie należy lepiej niż dotychczas prezentować załóżkę zakładu dorobku szkoły i osiągnięć młodzieży w dziedzinie technicznej i artystycznej np. poprzez koncerty, wystawy prac uczniowskich, wieczory poezji czy „dni otwartych drzwi”. Powinno się także bardziej znanajamiać młodzież z rolą organizacji partyjnej i związkowej oraz z zasadami demokracji robotniczej m. in. poprzez udział uczniów w obradach KSR. Należałoby także

wprowadzić poradnictwo pedagogiczne dla rodziców i szerzenie wśród nich wiedzy zawodoznawczej jako pośredniego ukierunkowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku dalszego kształcenia. Niemniej ważne będzie tu również inicjowanie różnorodnych form pomocy, udzielanej przez uczniów i organizację młodzieżowe emerytowym pracownikom zakładu i samotnym matkom.

Można też śmiało stwierdzić, że niematerialnych form współpracy zakładów ze szkołami i placówkami oświatowo-wychowawczymi — służących wzniósłemu celowi wszechstronnego rozwoju, kształcenia i wychowania młodego pokolenia — jest wiele. Aby były one w pełni realizowane, niezbędne jest jednak zainteresowanie i zaangażowanie, z jednej strony przemysłu, zaś z drugiej placówek oświatowych. A przecież na tym obu stronom powinno znaleźć.



Obrona cywilna w bialskopodlaskich zakładach

PODSUMOWANIE realizacji zadań obrony cywilnej przez zakłady pracy województwa bialskopodlaskiego odbyło się w lutym br. w Przedsiębiorstwie Remontowym Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej. Impreza ta celowo została zorganizowana w tym zakładzie, gdyż PRSWM okazało się najlepsze w skali wojewódzkiej, w rywalizacji zdobyło największą liczbę punktów.

Podsumowanie wyników realizacji zadań obrony cywilnej pozwoliło wyłonić najlepsze w tym względzie zakłady. Pierwsze miejsce zajęło PRSWM, drugie — ZPW „Biaława”, trzecie — Instytut Mechaniki Precyzyjnej, dalej — ZREMB — Międzyrzec Podlaski, piątą — Bialskie Fabryki Mebli, trzydzieste ósme — OW PKS w Białej Podlaskiej. Trzy najlepsze zakłady otrzymały odliczenia w proporcji do dyplomów, pozostałe tylko dyplomy, a 15 osób, które wyróżniły się w pracy nad rozwojem

sił OC — pamiątkowe pułchary.

Przed rozpoczęciem obrad i w przerwie zaproszeni goście i przedstawiciele zakładów zapoznali się z bogatym udokumentowanym osiągnięciami PRSWM w tworzeniu i rozwijaniu zakładowych formacji OC, oraz obejrzeni sprzęt będący na wyposażeniu poszczególnych sekcji. Wśród różnorodnego sprzętu wyróżnił się wózek akumulatorowy przerobiony na pojazd strażacki. Zawiera on pokładowy zbiornik wody i zestaw sprzętu do walki z ogniem. Własny napęd pozwalał na szybkie dotarcie do dowolnego punktu zakładu i natychmiastowe podjęcie walki z ogniem.

Wyniki realizacji zadań obrony cywilnej w naszym województwie podsumował szef WIOC. ppłk A. Oleśński. W swym referacie zwrócił uwagę na najczęściej występujące zaniedbania w organizacji zakładowych sił OC, które uniemożliwiłyby rozwinięcie jakiegokolwiek akcji, chociażby pododdziały były wy-

posażone w najlepszy sprzęt. Tymi zaniedbaniami są: brak skutecznego systemu powiadamiania kadry kierowniczej oraz brak instrukcji ewakuacji szczególnie cennego sprzętu i dokumentacji. To są przeciwieństwa elementarne każdej akcji ratowniczej, czy to w czasach pokojowych, czy wojennych, które warunkują jej rozpoczęcie i sprawny przebieg.

Podczas przerwy uczestnicy imprezy mogli wypróbować swe umiejętności strzeleckie na strzelniczy z bronią pneumatyczną. Był tam również automat nagrający upominkiami tych strzelców, którzy trafiali „w dziesiątkę”. (Automat ten opisywaliśmy już w jednym z poprzednich numerów naszej Trybuny Zakładowej). Z marnych strzelców nasławał się jakiś głos otwierający z magnetofonu.

Po obiedzie odbyły się zajęcia w bazie PKS, których tematem było przekazywanie cywilnych jednostek transportowych na rzecz sił zbrojnych. (kle)

Pisane palcem na brudnym autobusie

NA początku bieżącego roku poprawiła się wyraźnie jakość usług świadczonych przez Oddział Wojewódzki PKS w Białej Podlaskiej. Trzeba przyznać, że autobusy kursują regularnie, ale trzeba też przyznać — że jeżdżą niepospolicie brudne. Zarówno na zewnątrz jak i wewnątrz. Na czystość taboru zwracała kilkakrotnie uwagę milicja, tak kierowcom, jak i dyrekcji oddziału.

Okazuje się, że przyczyną brudu jest brak myjni mechanicznej. Poprzednia już się wysłużyła, a nowa ma ruszyć w drugiej połowie marca br. Teraz kierowcy myją swe pojazdy sposobem tradycyjnym: szczotką i wodą z gumowego węża. To niezbyt popularne zajęcie zabiera sporo czasu, o czym wie każdy posiadacz własnego samochodu.

Powstająca myjnia ma być ze wszech miar nowoczesna. Autobus będzie na jeździł na wirujące szczotki, będzie lała się woda — po kilku minutach pojazd będzie czysty, lśniący lakierem i chromem okuć. Woda, brudna oczywiście, nie będzie spuszczała do miejskiej sieci kanalizacyjnej. I słusznie, gdyż zawierałaby zanieczyszczenia smary, środki myjące i to wszystko, co znajduje się w nadwoziu autobusu kursującego po naszych drogach. Brudna woda trafi do oczyszczalni, gdzie zostanie od niej oddzielony brud i czysta woda zostanie znowu włączona do obiegu myjni.

Gdyby jeszcze tylko była nadzieja na poprawę czystości autobusowych wnętrz. Owszem, daleko, ale czyste, ale kursujące bliżej bazy na krótkich trasach, gdzie rotacja pasażerów jest duża — te są niestety, brudne i zaśmiecone. W drastycznych przypadkach można po szybach i po suficie pisać palcem, a siedzenia mają charakterystyczny „połysk” zaskorupiałego brudu.

Jest zatrudnionych trzech pracowników, którzy raz w tygodniu myją i zamiatają wnętrza pojazdów. To chyba za mało, jak na taką liczbę taboru. O czystości wnętrza powinien zadbać również kierowca w ramach codziennej obsługi pojazdu, ale różnie to bywa.

Autobusy już jeżdżą nadzwyczaj punktualnie, wkrótce będą czyste z zewnątrz i dlatego najwyższa pora, aby zadbać o czystość ich wnętrza.

(kle)



Fotomigawka — ul. Sidorska

Nowy robot

RÓWNOLEGLE do produkowanych robotów przemysłowych RIMP — 401 w Zakładzie Doświadczalnym Instytutu Mechaniki Precyzyjnej w Białej Podlaskiej trwają prace nad prototypem innego robota, RIMP — 402. Będzie to robot nowocześniejszy od swojego poprzednika, bardziej uniwersalny. Jego zasadniczą cechą jest modularna budowa. Każdy dobudowany segment uczyni robota bardziej uniwersalnym, mogącym wykonywać więcej ruchów prostych.

Każdy ruch prosty robota nazywany jest fachowo „stopniem swobody”. RIMP — 402 zależe od ilości zmontowanych segmentów będzie mógł wykonywać od 2 do 7 różnych ruchów. Będzie mógł nawet poruszać się „o własnych siłach” ale tylko po przygotowanym torowisku.

Robot jest stosunkowo prosty w konstrukcji, co winno przyczynić się do jego niezawodności. Napędzany jest sprężonym powietrzem, które uruchamia silowniki pneumatyczne —

tłoki szczelnie dopasowane do cylindrów. Ilość sprężonego powietrza dozują blok sterujący za pomocą zaworów elektromagnetycznych.

Zawory i uszczelki są importowane z Francji. Jest jednak nadzieja, że wkrótce zakład niezależnie się od importu, gdyż na tego typu zawory została zakupiona licencja. Wytworzenie tych precyzyjnych podzespołów w Polsce umożliwi zwiększenie produkcji robotów przemysłowych.

Powtarzalność ruchów robota jest osiągnięta przez bardzo dokładne wykonanie i spawanie wszystkich jego elementów. W przypadku RIMP — 402 konstruktorzy chcą aby „myślił się” on najwyżej o 0,3 mm.

Nieco kłopotów sprawia wykonanie gładzi cylindrów i tłoczków. Dokładność obróbki musi być bardzo wysoka. Te elementy mają lustrzane wprost powierzchnie, ich chropowatość wynosi Ra 0,08. Ani w IMP, ani w Białej Podlaskiej nie ma obrabiarek na których można byłoby

tak precyzyjnie wykonać te podzespoły, dlatego IMP zleca te prace jednemu z zakładów w Łodzi.

RIMP — 402 otrzyma też nowoczesną pamięć zbudowaną na mikroelektronicznych elementach. Jego „starszy brat” jest sterowany w oparciu o tablicę programową (tzw. tabulator) — urządzenie dość spore. Powstający robot będzie czerpał informację o swoich ruchach z pamięci podobnej do tych jakie, są stosowane w kieszonkowych kalkulatorach.

Pod koniec lutego br. próbny egzemplarz RIMP — 402 był już gotowy. Nie było jeszcze bloku sterującego, ale do prób był wykorzystywany blok z robota RIMP — 401. Ramię robocze prototypu nie działało wystarczająco precyzyjnie, jego konstrukcja była za mało sztywna. Przeprowadzający próby przedstawiciel z warszawskiego instytutu stwierdził, że musi być wzmocnione, gdyż robot nie będzie poruszał się wystarczająco precyzyjnie.

(kle)

Walcownia w małym wydaniu

ZAKŁADY Materiałów Lampowych POLAM w swoim programie produkcyjnym mają między innymi taki asortyment, jak tasiemki z folii molibdenowej. Są to wyroby w kształcie „wstażki” o wymiarach poprzecznych od 0,5 x 2,6 milimetra do 0,04 x 3,00 milimetra. Surowcem wyjściowym jest tu drut molibdenowy, o średnicy zależnej od końcowych wymiarów asortymentu.

W bialskopodlaskim zakładzie odbywają się procesy technologiczne, doprowadzające do ostatecznego wyniku. A dzieje się to najogólniej mówiąc — w mini-walcowni profili — mini, ze względu na wymiary obrabianych materiałów.

Jak więc wygląda ów proces technologiczny? Otóż po sprawdzeniu przez kontrolę jakości przydatności drutu do produkcji, jest on w pierwszej kolejności obrabiany na walcarkę sześciowalcową, tj. maszynie o sześciu walcach. Następny proces to również obróbka ale już na walcarkę dwuwalcową. Kolejnym etapem jest czyszczenie za pomocą elektropolerki Ruthner, gdzie półfabrykat jest trawiony w obecności roztworu lugu solowego. Po oczyszczeniu, tasiemka przechodzi na ostatnie, wykańczające walcownie, gdzie uzyskuje wymiary zgodne z zamówionymi. Po pocięciu na odpowiednią długość tasiemka stanowi gotowy wyrób.

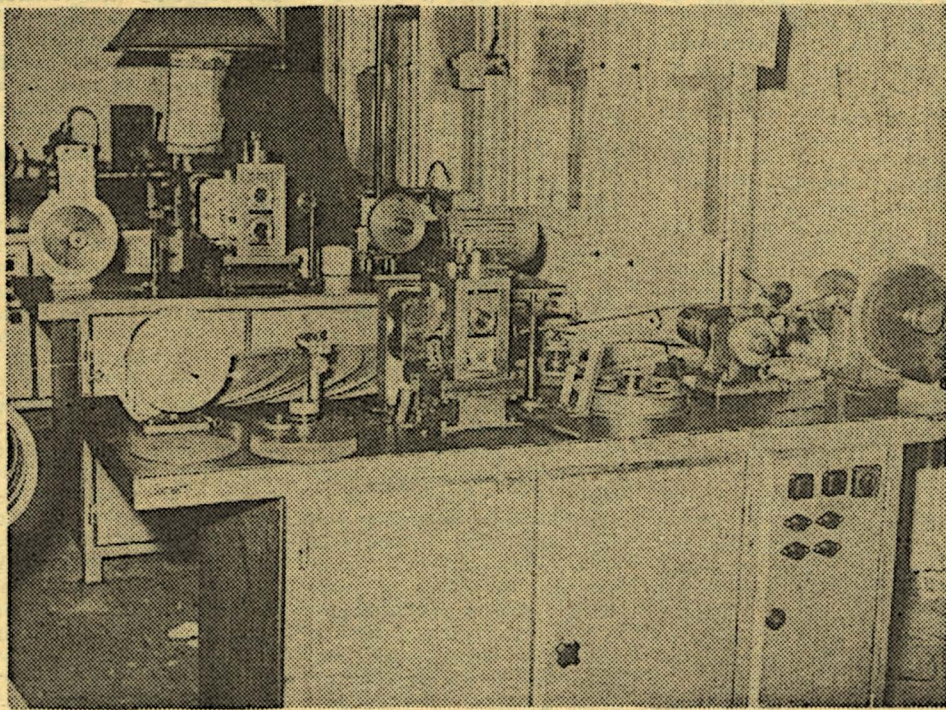
Przy produkcji tzw. folii molibdenowej, tj. przy zapewnieniu końcowych wymiarów grubości kilku setnych milimetra i szerokości rzędu kilku milimetrów dochodzą dodatkowe operacje poza opisanymi wyżej — walcowanie na gorąco i wyżarzanie. Obróbka na gorąco odbywa się na walcarkę sześciowalcowej, z jednoczesnym grzaniem następuje metodą oporową bezpośrednią (temperatury rzędu 1000 deg Kelwina). Drugą dodatkową operacją jest jej wyżarzanie w specjalnym piecu

przelotowym, w osłonie gazowej wodoru. Wykończenie folii następuje na walcarkach dwunastowalcowych. Po przewinięciu na szpulę handlowe wyrób jest gotowy do sprzedaży.

Wszystkie maszyny i urządzenia są projektu i wykonania macierzystego zakładu ZML — Warszawa.

Wyroby produkowane przy ich pomocy służą między innymi do produkcji nowych rodzajów lamp oświetleniowych.

K. MAJCHRZAK



Wydział walcarek w ZML Polam.

W lipcu rusza fabryka domów

NA mocy uchwały rządowej fabryka domów w Białej Podlaskiej ma być oddana do użytku w październiku bieżącego roku.

Aktualny stan zaawansowania tej niezwykle ważnej dla naszego województwa inwestycji jest prawidłowy i wszystko zdaje się wskazywać, że termin ten zostanie dotrzymany.

W pierwszej połowie lutego br. stała już hala główna, a w niej było zamontowanych około 50 proc. urządzeń. Betonowania była na ukończeniu — pozostały prace końcowe dla elektryków i automatyków. W stanie surowym stały budynki administracyjny i sprzętarkowni a poważnie zaawansowane było laboratorium i budynek socjalny. Pomieszczenia warsztatów dopiero „wychodziły” poza stan zeroowy. Zrzucone są starania, by jak najwcześniej została oddana do użytku wytwórnia masy betonowej, tzw. „betonownia”. Tam koncentruje się większość potencjału przerobowego, gdyż z jej rozruchem, zarówno dyrekcja Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego, jak i władze województwa wiąże nadzieję na usprawnienie gospodar-

ki betonem w rejonie Białej Podlaskiej. Betonownia będzie miała tak dużą moc produkcyjną, że zabezpieczy potrzeby nie tylko fabryki domów, lecz i gdzieś centralnym punktem wyrobu betonów dla wszystkich odbiorców w rejonie miasta. Będą z niej korzystać różni odbiorcy, nie tylko BPB.

Obok fabryki domów przygotowuje się poligon prefabrykacji elementów betonowych. Będą tam wytwarzane prefabrykaty w większości nietypowe. Jest to inwestycja własna Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego, które w ten sposób chce niezależnie się od innych dostawców spoza naszego województwa.

Dodatkowa produkcja 25 tys. metrów sześciennych betonu pozwoli na zlikwidowanie małych, lokalnych betonowni, jakie w tej chwili pracują na prawie wszystkich budowlach. Rozruch betonowni jest przewidziany w czerwcu br.

W tej chwili już rozpoczyna się szkolenie załogi budującej się fabryki domów. Przeszkolenia odbywają się różnymi metodami i w różnych miejscach. Część załogi będzie przeszkolona przez Zakład Doskonalenia Zawodowego,

część przez Rejonowy Dział Techniczny, inni będą szkoleni na miejscu. Operatorzy potokowych linii produkcyjnych wyjadą do pracujących już w innych województwach fabryk domów, gdzie nabeżdżą nie tylko wiadomości teoretyczne, lecz też i umiejętności praktyczne. Na piętnastodniowych kursach nauczą się obsługiwać specjalistyczne urządzenia.

W tej chwili najpoważniejsze zadania stoją przed Lubelskim Przedsiębiorstwem Instalacji Przemysłowych, które ma wykonać doprowadzenie pary technologicznej z kotłowni ZPW „Biaława”. Para jest niezbędna do przyspieszenia wiązania betonu w formach, co w istotny sposób przyspiesza proces produkcyjny elementów budynków. Inwestor ma nadzieję, że LPIP nie zawiedzie.

Rozruch technologiczny jest planowany na miesiąc lipiec. Ruszą wtedy maszyny, zaczną się próby wszystkich urządzeń. W październiku fabryka ma osiągnąć 60 proc. zakładanej mocy produkcyjnej. Potem, w ciągu następnych pięciu miesięcy ma dojść do pełnej wydajności 3 tys. izb rocznie.

(Kle)

Samoobrona w IMP

ZAKŁAD Doświadczalny Instytutu Mechaniki Precyzyjnej w Białej Podlaskiej zdobył trzecie miejsce wśród zakładów naszego województwa za wkład pracy na rzecz rozwijania sił obrony cywilnej. 23 lutego br. na spotkaniu z wyróżniającymi się członkami Zakładowego Oddziału Samoobrony przybyli: szef Wojewódzkiego Inspektoratu Obrony Cywilnej ppłk. Adam Olesiński i komendant WKU w Białej Podlaskiej ppłk. Franciszek Przychodzki.

Za aktywną pracę na rzecz rozwijania i umacniania sił obrony cywilnej w zakładzie, pamiątkowe puchary otrzymali: z-ca dyrektora ds. technicznych mgr inż. Stanisław Zowski i Jan Błędowski. Kilkanaście innych osób zostało wyróżnionych dyplomami.

(kle)

Polemiki redakcyjne

DZIĄŁALNOŚĆ kulturalno-oświatowa wśród wielu zakładów produkcyjnych na dobre już wrosła w całości kształt działalności przedsiębiorstw i instytucji. Jedność i współzależność spraw produkcji, bytu i socjalistycznego wychowania stały się sprawą oczywistą. Takie bowiem założenia w działalności ideowo-wychowawczej stawia przed nami nasza partia i konieczność życia. W wielu jednak przypadkach zaglądnijac na kulisy działalności kulturalnej w zakładzie stwierdzamy, iż nie sprawdza się ona w codziennym życiu. Inaczej mówiąc owa działalność sprowadza się jedynie do obowiązkowego minimum. W naszej sytuacji dotyczy to wielu zakładów pracy na terenie miasta. Weźmy jako przykład jeden z nich — Bialskie Przedsiębiorstwo Budowlane. Dotychczasowa działalność kulturalna ogranicza się tu jedynie m. in. do organizacji od czasu do czasu wycieczek, bądź wręczania biletów na koncerty estradowe. I mimo, iż doświadczenia wyraźnie potwierdzają niepopularność tej formy rozrywki stosuje się ją nadal. Chcąc bliżej poznać problem zorganizowaliśmy spotkanie z przedstawicielami rady zakładowej, służby socjalnej i Zarządu Zakładowego ZSMP. A więc z ludźmi, którzy w ramach swych obowiązków, bądź działalności społecznej mają w zakresie pracy temat kultury. Tak się złożyło, iż naszymi rozmówcami byli ludzie nowo powołani na stanowiska, bądź funkcje społeczne w or-

Kultura dla robotnika

ganizacjach. Niewiele więc mogliśmy dyskutować o czasie przeszłym. Jedynie potwierdziła się opinia o tym, że brać budowlana, jak do tej pory nie bardzo garnie się do działalności czy korzystania w formie konsumpcji z dóbr kulturalnych. Tę opinię znaliśmy zresztą nieco wcześniej. Czy jest ona odzwierciedleniem rzeczywistości można dyskutować. Bowiem w rozmowach z pracownikami na budowach wyrobiliśmy sobie nieco inną opinię. Po prostu ludzie chcą kultury, ale nieco innej. Jak mówią: „piosenkarza czy aktora to mogą zobaczyć w telewizji” I tu przynajmniej rację. Bowiem w dzisiejszych czasach telewizji, radia i kina, spotkania nie są już atrakcyjne jak kiedyś. A przecież chodzi tu też o inną, tę przyziemną kulturę. O to żeby pracownicy nie byli konsumentami i przedmiotami oddziaływań lecz także bezpośrednio uczestniczyli w przedsięwzięciach społeczno-kulturalnych w zakładzie.

Dlatego też nasza dyskusja z przedstawicielami zakładu — mająca, co prawda tylko formy polemiki skoncentrowała się jedynie na działalności wewnątrzzakładowej. Czyli na kulturze tworzonej przez załogę. Szeroko analizowane były tu problemy fluktuacji kadr i składu osobowego załogi. Bowiem trzeba pamiętać, iż ponad połowa załogi dojeżdża do pracy, zaś wielu z nich pracuje na budowach oddległych od Białej Podlaskiej. Niewątpliwie utrudnia to wszelką działalność, lecz zgodna była opinia, iż nie

jest to usprawiedliwieniem braku działalności kulturalnej w zakładzie. Zastanawialiśmy się wspólnie nad wykorzystaniem świetlicy zakładowej, możliwościami zorganizowania w niej przynajmniej podstawowej działalności oświatowo-kulturalnej. I jak się okazało takie możliwości istnieją. A przyjmując za punkt wyjścia dotacje pieniężne, jakie posiada zakład na tę działalność oraz istniejącą możliwość zatrudnienia, bądź oddelegowania pracownika d/s kultury, jak się okazało uległa diametralnej zmianie. Czyli jeszcze raz okazało się, iż nie z powodu trudności lecz z braku odpowiednich ludzi, kultura w zakładzie była traktowana jak „płatne koło u wozu”. Z tego, co usłyszeliśmy jest już w trakcie opracowywania obszerny program działalności oświatowo-kulturalnej w BPB. Znajdą w nim miejsce między innymi: koła zainteresowań, dyskoteka dla młodzieży, spotkania itp. A więc te formy, które tworzyć będą sami ludzie.

(J-m)

P.S. Tym materiałem chcielibyśmy rozpocząć na łamach „Trybuny Zakładowej” szeroką dyskusję, której tematem byłoby formy działalności kulturalnej w zakładzie. Czekamy na propozycje i listy czytelników, którzy chcieliby przekazać swe doświadczenia jako działacze i tych, którzy chcieliby wnieść swój wkład w poprawę działalności kulturalnej w swoim zakładzie. Najlepsze listy będzie nagradzać i publikować na łamach gazety.

Palety potrzebne od zaraz

WCALE nie da się ukryć, że podczas wznoszenia budynków mieszkalnych lub innych obiektów zawsze powstają odpady cegły, belty, krótkie odcinki kabli, rur, uszkodzony sprzęt elektryczny, a nawet uszkodzone prefabrykacje ścienne i stropowe. Jest to złom, z którym nie wiadomo co zrobić, a trzeba go gdzieś „uprząć”. Mimo niskiej ceny, bo tylko 100 zł za metr sześcienny, amatorów na gruz jest niewiele.

Przed przekazaniem obiektów do użytku palety trzeba uprząć. Gdzie wywieźć gruz? Ile trzeba roboczogodzin, ludzi i motogodzin sprzętu, by uprząć się z tym problemem? Wyjście z tego impasu jest proste. Budowlani wyprawiają dla tych odpadów „cichy pogrzeb”, zagrzebując buldożerem kłopotliwe odpady gdzieś na skraju placu.

Często postronni obserwatorzy, nie mający nic wspólnego z budownictwem są świadkami takich „pogrzebów”. Opowiadają potem znajomym, jak to budowlani niszczą dobre materiały, że z tego, co zagrzebali w ziemi, to jeszcze można byłoby przynajmniej dwie lub trzy wille wybudować... Plotka krąży, potęguje się, budowlani rosną do rangi utracjuszy, marnotrawców, znaczący procent dochodu narodowego. Owszem, w gruzie mogą być i elementy jeszcze dobre, mogące być wykorzystane. Stanowią one ułamek procentu ogólnej masy, a to można ostatecznie budowlanym wybaczyć, tak samo, jak rolnikom wybaczyć pozostawienie na polu poje- dynczych kłosów lub ziemniaków. Tak, jak w każdym zakładzie produkcyjnym, również i na budowach czyni się starania o oszczędne i racjonalne zużycie materiałów. Przykładem niech będzie sposób dostaw cementu przed laty — i obecnie.

Dawniej cement na budowy był dostarczany w workach. Podczas przeładunków część worków pękała, za samochodami ciągnął się siwy workocementowy pył. Podczas przesypywania go z worków do betoniarek też coś się marnowało, coś pozostawało w workach. Obecnie zaś cement jest dostarczany wyłącznie luzem w specjalnych cementowozach. Jego przeładunek jest zmechanizowany, bez żadnych ubytków. Cement w silosach jest zabezpieczony przed deszczem. Aby do minimum zlikwidować „rozkurz” podczas dozowania, osłania się silosy od wiatru, na wylot-

ty zakłada się gumowe rękawy kierujące cenny materiał wyłącznie w żądane miejsce.

Ostatnio na budowach prowadzi się wielką batalię o szkło. Sprowadzana stolarka jest szklona w fabrykach, a jej droga do zamontowania jest długa, często wyboista. Również nieostrożnie prowadzone prace w oszklonych już pomieszczeniach pociągają za sobą stłuczki. Faktem jest, że w Bialskim Przedsiębiorstwie Budowlanym (w innych przedsiębiorstwach też) szkła tłucze zaniem obiektu trzeba go szklić prawie w całości. Prowadzona od kilku miesięcy praca wychowawcza wśród robotników daje już wyniki. Szkła tłucze się mniej niż przed rokiem i jest nadzieja na dalsze zmniejszanie się strat z tego tytułu.

Celem zlikwidowania nadmiernego i nieuzasadnionego zużycia materiałów w BPB wprowadza się tzw. limity materiałowe. Polega to na tym, że jeszcze przed rozpoczęciem prac montażowych, na bazie dokumentacji są sporządzane szczegółowe wykazy zużycia poszczególnych materiałów dla danego obiektu.

Kierownik budowy może pobrać z działu zaopatrzenia materiały tylko do ilości limitowanej. Dodatkowo pobrana akceptuje dyrekcja po uprzednim pisemnym wyjaśnieniu kierownika odnośnie powstania niedoborów. Jest to bez wątpienia bodziec, który decydująco wpłynie na zużycie deficytowych materiałów budowlanych zgodnie z faktycznymi potrzebami.

Mimo coraz lepszej gospodarki materiałami, jeszcze zbyt duża ich część marnuje się. Dotyczy to szczególnie materiałów drobnowymiarowych, takich, jak cegła i bakelit. Dyrekcja i cała załoga BPB byłaby mile zaskoczona, gdyby te materiały były paletyzowane od razu w wytwórniach. Można byłoby je łatwo przeładować przy pomocy dźwigów, a nawet dostarczać w paletach bezpośrednio na stanowisko robocze. Stłuczki przeładunkowe znikłyby zupełnie, gruz na budowach byłby zjawiskiem rzadko spotykanym.

Czy budowlani doczekają się palet? Chyba tak. Wymaga to sporych środków na wyprodukowanie dostatecznej ich ilości, ale w ostatecznym rozrachunku po uwzględnieniu stłuczek i kosztów przeładunkowych, gra jest warta przysłowiowej świeczki.

(kle)

Kłopoty z częściami zamiennymi

Zakłady Przemysłu Włókiennego „Białena” w Białej Podlaskiej posiadają duży park maszynowy specjalistycznych maszyn włókienniczych, takich jak krosna, przędzarki, skręcarci i inne. Nad stanem technicznym i utrzymaniem ich w ciągłym ruchu czuwa Dział Głównego Mechanizmu zatrudniający około 80 ślusarzy i mechaników.

Maszyny włókiennicze są wykonane precyzyjnie, a ich poszczególne podzespoły pracują pod dużym obciążeniem, co jest przyczyną ich znacznej awaryjności. Regulacje i naprawy są częste i nie byłoby w tym żadnego problemu, gdyby części zamienne były dostępne. Tak jednak nie jest, o części jest niezwykle trudno, a większości niezbędnych pozycji kupić jest niemożliwe.

W tej sytuacji wypada części zamiennie do maszyn wytwarzać samemu. I prawda jest taka, że połowa robotników działu mechanicznego zajmuje się konserwacją, regulacją i naprawami maszyn, a druga zaś wytwarza części zamienne.

Części, które Białena wytwarza we własnym zakresie są różne pod względem kształtu, materiałów wyjściowych i technologii wykonania. Produkuje się tutaj sprężyny, dźwignie, koła zębate o uzębieniu zarówno „zwykłym” jak też i śrubowym czy stożkowym. Użyłem słowa „produkuje się”, gdyż wykonane części są zdawane do magazynu i tam leżą jako zapas lub są wymieniane z innymi pokrewnymi zakładami na inne.

Wytwarzaniu tym sposobem części zamiennych do posiadanych parku maszynowego towarzyszą liczne kłopoty. Przede wszystkim brakuje dokumentacji konstrukcyjnej i technologicznej. W wielu przypadkach skomplikowany kształt pękniętej dźwigni odwarza się przy pomocy suwmiarki i wizualnego porównania. Ślusarze „na wyczucie” oceniają rodzaj stali z jakiej jest wykonana i ewentualną dalszą obróbkę cieplną (nawęglanie, hartowanie, itp.). W takich przypadkach ostateczny kształt i wymiary dźwigni są uzyskiwane podczas jej pasowania i próbnej pracy.

Drugim problemem jest park maszynowy. Jako że Białena jest zakładem wytwarzającym tkaniny, nie może ona uzyskać przydziałów na zakup nowych i nowoczesnych maszyn do obróbki metali, które są zarezerwowane dla przemysłu maszynowego i elektromaszynowego. Białena może kupować maszyny używane z Bomisu, mimo produkcji we własnym zakresie precyzyjnych części.

Dodajmy, że trzecim poważnym problemem są kłopoty materiałowe. Trudno jest kupić niewielkie ilości drutów do zwijania sprężyn, stali gatunkowych, wiele starań kosztuje ułożenie zlecenia na odlanie jakichś niewielkich lecz precyzyjnych kształtek — nie mówiąc już o

znalezieniu kogoś, kto fachowo wykona model. Zupełnie nie do wykonania są podzespoły elektryczne, elektroniczne i armatura — szczególnie z tworzyw sztucznych.

Mimo tych wszystkich przeciwności losu park maszynowy Białeny jest w ciągłym ruchu. Zawdzięczać to przede wszystkim trzeba złotym rękóm ślusarzy i mechaników oraz manufakturze produkującej części. Ta „manufaktura” ma zresztą pokaźne plany produkcyjne. W styczniu wyprodukowano tam około 2 tysiące sztuk części na łączną wartość 321 324 zł. w lutym zaś na wartość 235 054 zł. W pierwszym kwartale plan produkcji przewiduje wykonanie 4282 sztuk części różnych typów.

Dlatego istnieje taka

sytuacja? Dlaczego zakład włókienniczy musi parć się produkcją uboczną, lecz niezbędną? Przecież części produkowane w takich warunkach będą zawsze gorsze niż oryginalne, a ich koszt ręcznego wytwarzania będzie zawsze wyższy niż u producenta dysponującego odpowiednimi maszynami i oprzyrządowaniem.

Faktem jest, że wiele firm zagranicznych niechętnie sprzedaje części, oferując w zamian znacznie droższe usługi swego serwisu. Bardzo często, po zaniechaniu produkcji danego modelu maszyny zaprzestaje się po kilku latach produkcji części. Te, które pozostają na magazynach półkach wyprzedają się po cenie obniżonej, resztę wyrzuca się na

złom — i kłopot z głowy. Dla producenta.

Jest jeszcze coś, co nakazuje minimalizować zakupy. Po analizie kosztów części okazuje się, że maszynowa złożona z części jest pięciokrotnie droższa niż zakupiona w całości.

Tak, to są czynniki, które nakazują podejmować produkcję części zamiennych przez zakłady zgrupowane w branżowym zjednoczeniu. Tylko, czy nie lepiej byłoby, gdyby części były produkowane przez jeden lub kilka wyspecjalizowanych zakładów podległych wyłącznie zjednoczeniu? Wielu zakładom odpadła by uciążliwa „produkcja uboczna” i mogłyby zająć się tylko takim profilem produkcji, do jakiego zostały przystosowane.

(kle)

Wnioski z jednego zebrania

WIODĄCĄ rolą organizacji partyjnej w całokształcie działalności zakładu jest dziś charakterystycznym elementem funkcjonowania każdej załogi. Bowiem właśnie na zebraniach organizacyjnych, w kolektywach pracowniczych towarzysze przodują, szeroko dyskutują i podejmują dość często jakże istotne zadania. Zaś o tym, nad czym pracuje na codzień zakładowa organizacja partyjna w białopodlaskim Oddziale PKS przekonaliśmy się podczas jednego z posiedzeń Egzekutywy POP. Podczas szerokiej i rzeczowej dyskusji, którą prowadził sekretarz tow. Jerzy Zradziński w obecności kierownictwa zakładu, mogliśmy z jednej strony zorientować się w aktualnych problemach załogi, zaś z drugiej strony naoznie zobaczyć, jak kierownictwo polityczne PKS rozwiązuje w sposób konkretny owe problemy. A było ich wiele. Bowiem posiedzenie Egzekutywy miało na celu ocenę wniosków zgłoszonych przez załogę podczas ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej grup związkowych i ustalenie sposobu ich rozwiązania. W większości wnioski te dotyczyły codziennego życia załogi. Może przytoczymy kilka z nich. W wolne soboty na 3 zmianie pracownicy stacji obsługi nie otrzymują zup regeneracyjnych. Brak na nocnych zmianach ciepłych napojów. Zaś braki napojów chłodzących załoga odczuwa od dłuższego

czasu. Egzekutywa zobowiązała kierownictwo zakładu w terminie do 15 maja rozwiązać te problemy wyłącznie z uruchomieniem istniejącego saturatora na wodę sodową.

Jednym z wniosków szeroko dyskutowanym wśród załogi — to problem dostarczania posiłków śniadaniowych. Rzecz idzie o to, iż jak do tej pory posiłki te dowozi się do zakładu, nie zawsze zgodnie z ustaloną przerwą śniadaniową. A to powoduje chaos, bowiem pracownicy stacji obsługi i uczniowie szkoły przyzakładowej chcą wówczas korzystać wspólnie z jednej stołówki. Dlatego też kierownictwo zakładu będzie czyniło starania terminowego uregulowania dostaw śniadaniowych i bliżej zainteresuje się budową dodatkowej stołówki z przeznaczeniem dla uczniów. Inny problem to wyraźnie odczuwalny brak narzędzi i skrynek na narzędzia w szkole przyzakładowej.

Uwzględniając dość pokaźną ilość uczniów i brak możliwości zaopatrzenia w narzędzia każdego z nich, kierownictwo zakładu będzie czyniło starania zorganizowania narzędziowni. Zaś jej obsadę zapewnią pracownicy, którzy czasowo ze względów zdrowotnych nie mogą pracować na swoim stanowisku. Tym sposobem rozwiąże się dwa istniejące w zakładzie problemy. Narzędziownię i stanowisko pracy lekkiej.

Wiele wniosków dotyczyło młodych w zakładzie. Szczególnie tych,

którzy uczą się i pracują. Towarzysze uznając za konieczność rozwiązanie tych wniosków, zobowiązali kierownictwo do jak najszybszego ich zrealizowania. Tym sposobem powstaną cztery zadane stanowiska do remontu przyczep, ocieplane szatnie itp.

Szeroko omówiono postulaty załogi dotyczące wczasów i wypoczynku dokonując zarazem oceny służb socjalnych i administracyjnych. Wynikło z nich, że służby te powinny być bardziej niż dotychczas operatywne w swej działalności.

Ukazaliśmy jedynie kilka z problemów, które były tematem dyskusji na jednej z Egzekutyw POP, w białopodlaskim Oddziale PKS.

Byliśmy świadomi krytycznych uwag, gospodarskiego myślenia i troski członków partii o załogę i zakład. Padło wiele konkretnych uwag i zobowiązań kierownictwa zakładu. Podejmując decyzję uwzględniono istniejące warunki w zakładzie. Warunki, patrząc obiektywnie niełatwe. Bowiem powierzchnio i jakościowo są one poniżej przewidzianej normy.

Mimo to, jak twierdzono nie tłumacząc się trudnościami, należy to co jest możliwe realizować od dziś. Ustalono terminy wykonania tych zadań i sądzić należy z atmosfery jaka panowała podczas dyskusji, iż problemy podniesione przez załogę może z trudnościami, będą jednak sukcesywnie likwidowane.

(J-m)



Zapach wiosny



Wszyscy czekają na przyszłe przedszkole przy ul. Łukaszyńskiej.

Okiem felietonisty

Puste słowa

O tym, że czas w obecnym okresie jest niezwykle cenny — nie trzeba specjalnie nikogo przekonywać. A jednak nie wszystkim wydaje się być to wiadome. Trwonimy czas swój i co jeszcze gorsze nie szanujemy czasu innych.

Chciałbym dzisiaj poruszyć ten problem w oparciu o wszelkiego typu zebrania, konferencje, odprawy. Każdy z nas musi odbywać jakieś spotkania, uczestniczyć w naradach. Jest to tak samo niezbędne, jak sama praca. Zresztą daleki jestem od kwestionowania tutaj celowości jakichkolwiek zebrań. Ale skoro jest już zebranie, niechże będzie ono autentycznym forum, gdzie wymienia się w większym gronie aspekty danego zagadnienia właśnie dlatego, że jest to większe grono. Niestety często w dyskusji występują głosy zupełnie pozbawione treści, a jeśli już o czymś jest mowa, to jest to zagadnienie znane, gdyż ktoś wcześniej już o tym mówił. Mówi się zatem setki zdań zupełnie niepotrzebnych. Głos z trybuny jest głosem dla faktu. Utało się przekonanie, że „dobrze jest zabierać głos”.

Istotnie tak jest, ale tylko wtedy, gdy jest to wypowiedź świeża, do dyskusji wnosząca nowy punkt widzenia. Każde zdanie powiedziane powinno posuwać omawiany temat do przodu. Tylko wtedy cała debata ma sens.

W ostatnim czasie w zakładach pracy odbywa się sporo zebrań. Na tych zebraniach występują także głosy, bez których można się z powodzeniem obejść. Przecież nam wszystkim zależy na tym, aby to była konstruktywna dyskusja, przynosząca konkretne postulaty. Czy zawsze tak jest?

Najlepiej wiedzą o tym uczestnicy owych konferencji. A nawet o ile dyskusyjach o niczym jest niewiele, to i tak należy ich skutecznie wyeliminować. Chociażby właśnie ze względu na marnotrawstwo czasu innych.

Niestety nie wszyscy zdają się tak postępować. A warto chyba się nad tym zastanowić przed przystąpieniem do wszelkich debat. Kto, ile i o czym chce mówić? Unikamy wtedy zmuszania, a same zebrania staną się jeszcze w większym stopniu rzeczowe i konkretne.

Zgryźliwy

Czy pomogą?

W UBIEGŁYM roku zawiązał się społeczny komitet budowy przedszkola przy ulicy Łukaszyńskiej w Białej Podlaskiej. Dzięki jego inicjatywom i zainteresowaniu mieszkańców osiedla budowa ruszyła z miejsca, zostały wykonane pierwsze prace przy fundamentach.

Mingła zima i pora pomyśleć o kontynuacji rozpoczętego dzieła. Dyrekcja Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego jako główny wykonawca widzi w tym roku szansę oddania do użytku tej niezmiernie ważnej placówki. BPB dysponuje środkami technicznymi i materiałami, ale brakuje ludzi, szczególnie do prac niefachowych. W

związku z tym dobrze byłoby, gdyby pomogli rodzice.

Zwracamy się więc w imieniu Bialskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego do naszych Czytelników — mieszkańców osiedla przy ul. Łukaszyńskiej oraz do społecznego komitetu jako koordynatora wysiłku rodziców, aby pomagali budowlanym. Nadmieniamy z satysfakcją, że w ubiegłym roku budowa przedszkola ruszyła i posuwała się dzięki zaangażowaniu i pomocy rodziców. BPB również i w tym roku oczekuje pomocy, szczególnie teraz, gdy trzeba betonować ściany fundamentowe.

(kle)



Kwiaty, warzywa, i... robaki

Z PW „Białowa” w Białej Podlaskiej posiadają własną szklarnię. Nie jest ona bardzo wielka, liczy tylko 30 na 15 metrów, lecz na potrzeby zakładu w zupełności wystarcza.

W szklarni produkowane są między innymi kwiaty doniczkowe na ukwiecenie zakładu. W niektórych wydzielonych działkach znajdują się zielone kąciki rekreacyjne, kwiaty znaleźć można w różnych punktach zakładu — zarówno w pomieszczeniach biurowych jak i produkcyjnych. Te, które marnią z braku słońca lub z innych przyczyn wracają do szklarni na „kurację odmładzającą”. Szklarnia przy gotowości również sadzonki kwiatów do ukwiecenia Białowy i Domu Socjalnego na zewnątrz.

Uprawa kwiatów doniczkowych i ozdobnych wysadzanych później do gruntu zajmuje niewielką część mocy produkcyjnej cieplarni. Zasadniczą część jej powierzchni jest obsiewana warzywami takimi jak sałata, ogórki, pomidory. Ich zbiory trafiają do zakładowej stołówki, mogą je kupować pracownicy, a nad-

wyżki trafiają do punktu skupu WSO. Kilkanaście metrów kwadratowych zajmuje uprawa goździków kwiatów poszukiwanych z okazji imienin, Święta Kobiet itp. okazji.

Kwiaty i warzywa są sprzedawane załóżce po cenach skupu obowiązujących aktualnie w placówkach WSO. Są to ceny znacznie niższe od cen detalicznych handlu spożywczego, bądź cen bazarowych. Pracujące kobiety mogą część zakupów zrobić na miejscu, a nie po pracy, gdy sklepy są już na ogół ogołocone z rannych dostaw. Dzięki tym dwóm argumentom szklarnia nie narzeka na brak klientów.

Pod koniec tygodnia do szklarni przychodzi również niecodzienni klienci. Przychodzą ze słoikami, puszkami i pudełkami po... robaki. To są wędkarze z zakładowego koła PZW. Pracownicy szklarni są dla nich wyrozumiali i na ogół bardziej hojni niż wędkarska Nadzieja. Często bowiem bywa i tak, że żywa waga przynęty przeważa żywą wagę połowu.

(kle)

Spedycja
czyli przewóz
towarów
z ich
załadunkiem

W ŁONIE Oddziału Wojewódzkiego PKS w Białej Podlaskiej znajduje się Dział Spedycji.

Działalność spedycyjna polega na rozładunku własnymi ludźmi i sprzętem wagonów i dostarczeniu towarów loco plac usługobiorcy. Najczęściej przewożony jest węgiel i drobnica, a najpoważniejszymi kontrahentami Działu Spedycji są ZPW „Białowa”, Bialska Spółdzielnia Mieszkaniowa, Przedsiębiorstwo Remontowe Sprzętu Wodno-Melioracyjnego, Stadnina Koni w Janowie Podlaskim i POM Klonownica. Te przedsiębiorstwa korzystają z usług PKS na podstawie wieloletnich umów.

Wartościowy plan rocznych usług spedycyjnych na ten rok jest ustalony na sumę 10.600 tys. zł. Jest całkiem realna szansa na jego wykonanie, gdyż za dziesięć miesięcy został wykonany w 100,3 proc.

Plan ten nie jest łatwy w realizacji, gdyż Dział Spedycji odczuwa niedobór pracowników fizycznych i sprzętu. Na zatrudnionych 26 pracowników jest 7 ładowaczy a przydałoby się ich jeszcze tyłu. Etyaty są wolne. Sprzęt zaś jest już podstarzały i w ilości niewystarczającej. Tylko jedna z posiadanych, koparka K 407 nadaje się do mechanicznego rozładunku wagonów z materiałami sypkimi.

Ten rodzaj ładunku swą ilością przeważa inne ilości przeładowywanego mialu węglowego w przyszłym roku będzie jeszcze większa w związku z postępującą rozbudową kotłowni ZPW „Białowa”. Druga koparka jest niezbędna, bo w przyszłym roku trzeba będzie przeładować, tylko dla Białowy ponad 150 tys. mialu.



Kapusta — specjalność bufetu

O D prawie dziesięciu lat na terenie Przedsiębiorstwa Remontowego Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej działa bufet gastronomiczny. Pracownicy mogą kupić obiady, przekąski, napoje, słodycze i papierosy. Bufet, podobnie jak niewielka sala konsumpcyjna robi pozytywne wrażenie. Jest tu czysto, ściany są wyłożone boazerią, a w niewielkim pomieszczeniu obok, każdy pracownik ma swoją małą skrytkę zamykaną na kluczyk. Robotnicy składają tam rano swe drugie śniadanie, a nie w szafkach obok odzieży roboczej i narzędzi.

W bufecie wisi jadłospis, który polecał w dniu 6 marca br.: zupę jarzynową (5 zł), zupę ogórkową (4 zł), fasolkę po bretońsku (13 zł), pierogi z mięsem (14 zł), knedle z serem (9 zł), pierogi z kapustą (10 zł), pieczarki w śmietanie (12 zł), placki ziemniaczane (11 zł), frytki (5 zł), marchewka z

grozkiem (4 zł), kapusta zasmażana (2 zł), ziemniaki (1 zł). Prócz dań obiadowych przez szkło lada chłodniczej widać rybę smażoną, śledzie, galaretkę z drobiu i coś jeszcze. Na półkach zaś kilka gatunków konserw, ciastek i cukierków.

Stojący w kolejce robotnicy zorientowali się, że bufet odwiedził ktoś, komu można ponarzekać, a on może za nimi się ująć. Zaczynają padać krytyczne uwagi... a niech pan sobie poczyta ten jadłospis i popatrzy, co może zjeść robotnik, który pracuje przez osiem godzin. Z mięsa to są tylko pierogi nadziewane podrobami... Dołącza się inny: ... to dobre dla chorych urzędników na diecie, a nie dla nas... Pannie redaktorze, niech pan napisze żeby wszyscy wiedzieli, że specjalnością naszego bufetu jest kapusta! Tak, na okrągło kapusta... i plucka... dodaje następny... Kolejka wyraża aprobatę dla tych słów pomrukiem.

— Co pani na to? Pytam bufetową, Hannę Derkacz.

— Ja zamawiam, ale dają mało dań mięsnych. Restauracja „Wolska” nie ma dla nas hojnej ręki. Lepsze potrawy docierają rzadko i w znikomych ilościach. Kiedyś dostawałam 15 sztuk schabowych, a poszłyby przynajmniej setka. Dziennie sprzedają około 80 obiadów, a gdyby były lepsze to sprzedalibyśmy więcej.

Wracając godzinę później do centrum miasta przechodziłem koło „Wolskiej”. Z restauracji doszły mi zapachy inne gatunkowo niż potraw oferowanych przez bufet w PRSWM. Byłem w niej poprzednio kilka razy i wiem, że można tam zjeść dość smaczne dania mięsne. Mimo woli nasunęły mi się pytania: czy dyrekcja i rada zakładowa zrobiły wszystko, by poprawić wyżywienie swej załogi? A może pracownicy nie poruszali tych problemów na zebraniach partyjnych i związkowych? (kle)

Za ile sprzedawać?

CENY towarów na półkach sklepowych są bez wątpienia tym tematem, który często jest komentowany przez społeczeństwo. O cenach różnych robów krąży różne opinie. Jedne uważamy za atrakcyjne (ceny niskie), a inne za zbyt wysokie i nieprzystępne. Aby rzucić nieco światła na mechanizm powstawania cen, rozpatrzmy ten proces na przykładzie tkanin produkowanych i wycenianych w Białowie.

Tkanina rodzi się we wzorcowni. Tam jest opracowywany jej skład surowcowy, spłot, technologia wykończenia i wszystko, co do niej należy przy produkcji. Tam też powstają pierwsze jej metry. Dokumentacja techniczna — technologiczna tkaniny trafia następnie do działu kosztów, gdzie na podstawie aktualnych cen surowców i kosztów normomiu (pracochłonność) sporządza się kalkulację, z której wynika cena wyjściowa.

W cenę wyjściowej tkaniny do kosztów materiałowych i przerobów wlicza się normatywny wskaźnik żymski zakładu w wysokości 17 proc. wartości surowców i robocizny. Do powstałej wartości dolicza się podatek i marżę handlową w wysokości 11 proc. I jest to już cena detaliczna „z wyliczenia”.

Sporządzona na tę okoliczność specjalna dokumentacja jest wysyłana do zjednoczenia. Zanim propozycja ceny detalicznej zostanie wysłana do zaopiniowania i do zatwierdzenia, zapoznaje się z nią dyrektor Białowy, który może podnieść cenę maksymalnie o 10 proc. — ale z tych

uprawnień korzysta on bardzo rzadko.

W zjednoczeniu, zależnie od gatunku tkaniny, cenę zatwierdza dyrektor zjednoczenia lub Państwowa Komisja Cen. Decyzja powraca do zakładu, gdzie jest podstawą do pobierania należności za sprzedawane tkaniny.

Korzystając z uprzejmości Pani W. Preizner, specjalisty ds. cen w Białowie, przytoczymy przykładową kalkulację tkaniny, popularnej „sześćdziesiątki”, w której materiały kosztują 50 zł, i tyleż samo robocizna. Koszt produkcji tej tkaniny wynosi więc okragle 100 złotych. Do tej wartości dolicza się 8,5 proc. zysku zakładu, podatek 12 proc., czyli 8,50 zł plus 14,80, czyli łączny koszt tkaniny wzrasta do 127,30 zł. Jest tzw. „cena zbytu”, po której Białowa sprzedaje tę tkaninę dla swych odbiorców.

Handlowcy też muszą coś zarobić i dlatego dla nich przewidziana jest marża 11 proc. do podziału między hurtowników i detalistów. Gdy do ceny zbytu doliczymy marżę handlową 11 zł to otrzymamy cenę detaliczną 138,30 zł.

Tak więc doszliśmy do konkretnym przykładzie, że za tkaninę o rzeczywistej wartości 100 zł płacimy cenę detaliczną o 38,30 zł wyższą.

Jeżeli po pewnym czasie cena zdezaktualizuje się, to tkanina jest wycofywana z produkcji, na jej miejsce wchodzi nowa skalkulowana już według nowych cen surowców i robocizny.

(kle)

KRZYŻÓWKA

Określenia pomocnicze:

POZIOMO — 1) zwierzę, żerujące pod powierzchnią ziemi, 3) lek w kule, 7) złudzenie optyczne, 8) Kowalski dla Kowalskiego, 12) żona Bolesława Wstydliwego, 14) „lapiduch”, 17) żartobliwie o cieście, 19) jadalna bulwa korzeniowa, 22) nasi młodzi lotnicy, 23) o człowieku, który wszystko wie (żartobliwie), 24) oficjalne pismo o stosunkach międzynarodowych.

PIONOWO — 1) legumina, 2) drzewo ogrodowe, parkowe (l. mł.), 3) projekt, zamiysł, 4) ludowy obchód święta wiosny, 5) krewniak, 6) ujemna cecha charakteru, 9) kawior, 10) sprzęt turystyczny, 11) zbrojny napad, najazd, 12) pogoda na danym obszarze, w dłuższym okresie czasu, 13) lotna substancja, 14) regeneruje organizm, 15) skarbiec, 16) wykładzina podłogowa (potocznie), 17) karzelek

kopalniana, 18) jedna z religii świata, 19) rysa, znak, „fala”, 20) podróż wodnym szlakiem, 21) znak, wróżba.

Wśród Czytelników Trybuny Zakładowej, którzy w ciągu najbliższych 10 dni przysią prawidłowe rozwiązania krzyżówek, rozlosujemy 5 nagród książkowych. Rozwiązania prosimy przysyłać na kartach pocztowych na adres redakcji.

ROZWIĄZANIE
KRZYŻÓWKI NR 3

POZIOMO: fauna, obrońca, narrator, drapak, migawka, fortel, kminek, triolet, panika, umywałka, maraton, maska. PIONOWO: fenomen, narta, bard, Odra, ataki, stół, rorogi, precel, gnomon, Wodnik, afekt, satrapa, opium, Rzym, obawa, igła, auto. Wylosowane nagrody wysyłamy pocztą.

