

CIĄG DALSZY NA STR. 30

SIĘG DALSZY ZE STE. I pracowali w chełmeckim zakładzie 23, 35, 40, 45 lat. W komplecie stawili się też kielasownicy — polityczno-administracyjne oraz związkowe.

Gości powitał Andrzej Małyszewski, przewodniczący NZZPPWOIS w naszym chełmeckim zakładzie. Nawigował do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej i czekającej nas dalszej niełatwej i trudnej przyszłości. Pełne ciepło było w słowach dyrektora przedsiębiorstwa mgr. Bronisława Grzesika, który przekazując wiele serdecznych życzeń dla jubilatów skierował równocześnie podziękowania w kierunku dalszej działalności „Chełmka”.

Po tych wystąpieniach — wręczanie pamiątkowych dyplomów i odznak oraz nagród pieniężnych. Wśród wyróżnionych najdłuższym — 45-letnim stażem pracy — leżali młodzi: W. Wronka, M. Koczoń oraz S. Szmytko. W tym dniu jubileusz 25-lecia swego związku z zakładem obchodzili również i mgr B. Grzesik.

Czas oficjalnej imprezy zakończył wystąpienie W. Dolczyka (I sekretarz KZ PZPR), który nawiązał do zbliżającej się rocznicy zjednoczenia ruchu robotniczego oraz początków działalności Partii w zakładzie a także R. Pecko (przew. Kom. Zakł. NSZZ „Solidarność”) — przedstawiającego pokrótce nie i zadania Związku w aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, wymagającej od nas wszystkich solidnej i rzetelnej pracy.

Impreza ta wywołała u mnie jedną refleksję. Mówimy — „Chełmek” ma młodą załogę. I to jest prawda. A równocześnie tak wielu ludzi świętuje u nas wieloletnie jubileusze. I to też jest fakt. Co to znaczy? Wśród jubilatów 25-lecia prze-

ważali ludzie młodzi — najwyżej czterdziestoltni. Zaczynali jako kilkunastoletnie dziewczyny i niewiele starsi chłopcy naukę w naszej szkole zawodowej. Przechodzili następnie do pracy produkcyjnej. Wiele z nich pozostawało



Przew. Kom. Zakł. NSZZ „Solidarność” R. Pecko i przedst. RZ NZZPPWOIS J. Ceeć wraz z innymi obchodzącymi jubileusz 25-lecia pracy — Bartek, F. Likus, M. Pleton. Fot. J. PAWLIK

Bardzo wielu. Awansowali, lub nie. Zdobywali mistrzostwo w zawodzie. Są trzonem załogi. Załogi w swojej większości młodej wiekiem — lecz nie stażem. Wiele nawet trzydziestolatków na ponad dziesięciolecie staż pracy. To świadczy o stabilizacji. O trwałości. A to chyba swoisty sukces zakładu. Może i większy niż dotychczas sukcesy produkcyjne.

Droży Jubilaci! Przyjmijcie i od nas — redakcji „Echa” — najserdeczniejsze życzenia wszelkiej pomyślności. I trwałych sukcesów. Oczekujemy — stu lat „Chełmku”!



Z rąk dyrektora B. Grzesika dyplomy i odznaki otrzymali świętujący jubileusz 45-lecia pracy W. Wronka, M. Koczoń. Fot. J. PAWLIK

ARTYKUŁ DYSKUSYJNY

Kluczową inwestycją realizowaną obecnie w zakładzie jest budowa hali produkcyjnej nr 12. W hali tej na piętrze od strony północnej została zlokalizowana w projekcie technologicznego opracowania przez Biuro Projektów Przemysłu Skórzanego w Krakowie wszystkie oddziały montażowe obuwa skózanego dwuzmianowe (obuwie kłojone, pasowe) zwanymi dalej podstawowymi.

W projekcie opracowanym przez BPPS jeszcze w 1974 przewidziano zaistnienie 13 sztuk transporterów montażowych typ C-302 produkcji WRL o wymiarach 1,20 m x 42,0 m z przeznaczeniem do produkcji obuwa kłojonego bez wydzielonego oddziału wykonania oraz jeden transporter montażowy typ 17481-P-2 produkcji CSRS o wymiarach 1,15 m x 37 z wydzielonym transporterem do wykończania obuwa pasowego.

Z oceny stosowanych w zakładzie transporterów wynika, że najbardziej przydatnym i uniwersalnym transportem montażowym jest transporter typ TMD-36 produkcji krajowej ZUT „Technoskor” po odpowiedniej modyfikacji. Stosowanie tych transporterów umożliwia niezależną produkcję na zmianach oraz zapewnia dotrzymywanie terminu technologicznego bez względu na system montażu.

Wykorzystanie istniejących transporterów oraz możliwość zakupienia w „Technoskorze” transporterów C-1, słano-watych zmodyfikowanych wersji transportera TMD-36 i wyposażonych w dwie niezależnie pracujące suszarnie, niezależnie zakład od importu transporterów i części zamiennych. Budowa prototypu transportera C-1 jest realizowana obecnie przez „Technoskor” w ramach pracy badawczej ze środków funduszu postępu technicznego a po jej zakończeniu transporter zostanie wyposażony w podłogę w terminie do końca 1981 roku. Przyjmując do wyposażenia oddziałów montażowych zmodyfikowane transportery typ C-1 oraz aktualnie używane TMD-36 zachodzi potrzeba dokonania zmian w budowie istniejących transporterów z uwagi na fakt że transportery te są szerokie o 40 cm od przewidzianych w projekcie transporterów importowanych. Ponadto zachodzi potrzeba wyposażenia każdego oddziału montażo-

Uznanie i szacunek dla chełmeckich jubilatów

POSTĘP TECHNICZNY w przedsiębiorstwie

Napinacz do pasów przy pralni MP 50 BI

Racjonalizatorzy Wydziału Głównego Mechanika Czesław Madrzyk i Stanisław Madzyk rozwiązali problem pasów kłojonych w zakładowej pralni.

Rozwiązanie pozwala na przedłużenie żywotności pasa o 50 proc w stosunku do stanu obecnego pozwalając na wyeliminowanie przestoju w pralni z powodu braku pasów kłojonych.

Napinacz do pasów przy pralni MP 50 BI umieszczony jest przy pasach koła napędzającego bęben piracy. Napinanie dokonywane jest przy pomocy pokrętła umieszczonego w przedniej części ściany pralni. Dotychczas, gdy nie było napinacza, pasy ulegały szybkiemu zniszczeniu, przy czym przyczyną był zmieniający się często ruch obrotowy a tym samym postępujący zużycie elementów.

Pas pracował bez przerwy 5 dni, następnie trzeba go było wymienić jako zużyty.

Obsługa nowego napinacza pasa jest prosta. Może ją każdorazowo dokonywać pracownica obsługująca pralnię w zależności od potrzeb, bez pomocy mechanika.

Twórcy otrzymali za swój projekt wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł. (JaPi).

O słowach bez adresu!

„Rzetelna troska”, „rzetelna praca”, „pragnienie spokoju” — oto hasła, rzucone dziś przez prasę, radio i telewizję. Hasła „rzetelności”, „troski”, „efektywnej pracy”, „powagi”, „odpowiedzialności” dobre by były, gdyby sprecyzowano, do kogo się w pierwszym rzędzie kierują. Czy rzetelność wykażali ci co planują i decydują, np. o marnotrawczym budownictwie, „wielkiej płyty”, o gigantycznym hutnictwie, o zatruciu rzek i morza, o zaniedbaniu starych miast, groźnych zawałeniach? A czy efektywnie pracowali ci, co planując rozwój połowów morskich zapomnieli o sieci transportu, chłodniach, sklepach, wobec czego połowy rosły a ryby w sklepach coraz mniej.

A czy „odpowiedzialność” wykażali ci, co rozszerzając wydobycie węgla, zapomnieli policzyć wagony i zrównoważyć bilans energetyczny? A co z „rzetelną troską” owych specjalistów, którzy za grube dewizy sprowadzali zbudne maszyny i dla swego wdzimanie projektowali nieodpowiedzialne inwestycje, wpa-



dając kraj w miliardowe długi? A czy „wydajnie pracowali” projektanci maszynowych ferm hodowlanych, co zapomnieli o ściekach ferm, gdzie bydło masowo pada a dewizowa pasza się marnuje? A czy powaga odznaczała się ludzie niezachowujący najwyższe nasze nadmorskie Zławy nienależną i samowolną lokalizacją chemicznych fabryk? A jaka „społeczna odpowiedzialność” odznaczała się ci, co uruchamiając produkcję indywidualnych samochodów, zaniedbali transport zbiorowy? A co z „rzetelną troską” i informatyką, a jaka „powaga” odznaczyli się pracownicy „pionu informacji” w „frontu propagandy”.

pojęcia nie mający, co się naprawdę dzieło w kraju i jakie były nastroje?

Zaiste, owe apele o „rzetelną troskę” i „efektywną pracę” kierowane są winny do tych wszystkich planistów, ekspertów, decydentów, koordynatorów, kierowników, techników, doradców, działaczy, przełożonych, inspektorów, kontrolerów, funkcjonariuszy, naczelników, specjalistów, finansistów, urzędników, sekretarzy tych wszystkich co jest ich legion, a publicznie o ich działaniach, choć decydujących, mówi się najmniej, kierując apele o „rzetelną troskę” w powietrze, w bezosobową próżnię. Kraj należy do wszystkich, a ludzie pragną właśnie Twórczego Niepokoju. Spokój trwał latami, mówić zaczęło od trzech miesięcy, dotąd mówili u kierowników robotnicy i co najwyżej dziennikarze. (Ci sami co zawsze — choć mówiący po nowemu i z raczej usilując mówić) Wszak w roku 1957 mieliśmy jednak nowych ludzi i nawet Radę Ekonomiczną. I jakoś państwo to nie zaszkodziło. Dlaczego więc pan Rakowski i jemu podobni w przemówieniach

Do załogi „Chełmka”

W związku z częstymi przypadkami nieprzestrzegania przez niektórych naszych pracowników regulaminu pracy — dotyczy to szczególnie przypadków używania alkoholu i nieprawidłowości nieobecności — przypominamy, że Związek „Solidarność” powstał dla obrony słusnych interesów robotniczych, a więc nie może bronić przypadków łamania dyscypliny i regulaminu pracy. Statut „Solidarność” w jednym ze swoich punktów wyraźnie mówi o walce z alkoholizmem, tak więc Związek musi czynnie przyczynić się do walki z tym szkodliwym zjawiskiem i nie można tu liczyć na żadną pomoc lub obronę.

Przewodniczący Komitetu Załogowego Zakładowego NSZZ „Solidarność” RYSZARD FENCKO

sejmowych czy telewizyjnych wyzwań do zaprzestania dopiero co rozpoczętej narodowej dyskusji.

W Sejmie wygłosili piękne „blyskolki” — tu ma Rakowski raczej przemówienia tak zwane ewangelicznie „opozycyjności” ostatniej godziny”. Okazało się, że wszystko dokładnie wiedzieli, choć milczeli i nie mówili przeciwnie — nie wyjaśniali zresztą dlaczego. Jeden z preów po pięciu sejmowych kadencjach odezwał się dopiero na temat nieprawidłowości w informowaniu o parlamentarnych pracach. Wiedział — nie wiedział — czy dopiero się dowiedział? Byłoby to konieczne — gdyby nie tak ogromnie, bezbrzeżnie smutno.

Wnoszę o „rzetelność” powagę, troskę, odpowiedzialność, ale u tych, co u silują całą sprawę, dyskredytować dziś, wobec czyniącej się dopiero poważnej Narodowej Dyskusji, od której nikt nikogo nie zwolni!

Materiały przygotowane przez Komitet Załogowy NSZZ „Solidarność” w Chełmku.

ZANIM WYDZIAŁ MONTAŻU WEJDZIE DO HALI nr 12

Wymagane jest zwiększenie planowanej dziennej zdolności produkcyjnych do poziomu 22 tys. par i związku z tym zgodnie z potrzebą podniesienia planów dziennej na wszystkich 20 warsztatów zmodernizowanych do 1.100 par na zmianę (zas przy utrzymaniu dotychczasowej zdolności uruchomienia dodatkowego oddziału montażowego np. w hali 13). Ponadto to brakować będzie dzienne 260 par które proponuje się pokryć podwyższając zdolność produkcyjną oddziału 439 o 200 par, a oddziału 441 o 90 par dziennie.

Uzyskanie wydajności 1.100 par na zmianę przez oddziały „podstawowe” wymagać będzie zmian profilu produkcyjnego w kierunku zwiększenia udziału mniej pracochłon-

nego obuwa na spodach formowanych, a także zmiany systemu montażu oddziałów 431 i 432 z pasowego na błonowy. Uzasadnione to będzie jednak od aktualnych trendów na światowym rynku obuwicznym. Drugi niezbędny warunek stanowi uzupełnienie zatrudnienia.

Integracja wydziałów 430 i 430 oraz ewentualna zmiana systemu montażu w oddziałach 431 i 432 pozwoliłaby na zmniejszenie niedoborów pracowników akordowych. Dalsza poprawa zatrudnienia mogłaby nastąpić poprzez zmniejszenie produkcji obuwa na podszewkach formowanych, na rzecz produkcji obuwa na podszewkach formowanych. Będą one przedmiotem posiedzenia zespołu specjalistów z udziałem przedstawicieli Branżowego Biura Projektów w Krakowie. Projekt konkretnego rozwiązania w zakresie lokalizacji warsztatów montażowych wymagać będzie przeprowadzenia dodatkowych zmian w rozmieszczeniu warsztatów wewnątrz hali, zmiana transportu oraz dokonania niezbędnych kosztów w pracach budowlano-montażowych.

Dot. do sprawy pisma pisał do sekretarza 1981 roku, w sprawie 20 par, planowanej roboty w 1981 r. 12.

Dokąd zmierzają związki branżowe w Chełmku

GLAS ZAKŁADÓW

przewiduje norma, ale w tym samym czasie dwie koleżanki są na urlopie chorobowym, czy ja mogę pomyśleć, ciężko harując, że tam w biurze jest zatrudniony o plan, i go nie można dogonić.
— Uważam za pod-
sprawę ustalenie
stosunku do ilości z-
nia. Jak można znaleźć
przez niedobór jednej z-
cień obsady wydłużać
cień dochodzą do tego
braku surowca i z-
racji pracy. Zresztą i

Motto: Jeżeli demokracja ma być nie tylko gestem władzy w stronę społeczeństwa, ale rosnącą potrzebą socjalizmu i powołaną praktyką naszego ustroju, to musimy ją tworzyć wszyscy i wszyscy w niej uczestniczyć.

(A. Szyzka, przewod. Komisji Porozum. Branż. Zw. Zaw.)

(PO) Minęła już euforia pierwszego okresu odnowy. Generalna zmiana postaw działania ruchu związkowego stała się faktem dokonany. Zamiast jednej drogi, zamiast monopolu stylu i władzy — mamy obecnie wiele dróg wyboru związkowego modelu. Cel jeden — drogi różne. Sądzę, że jest to zjawisko pozytywne i słuszne, jeśli tylko wszyscy zrozumiemy je właściwie. I jeśli właściwie będzie funkcjonować.

Słusznie zauważył w czasie obrad Komisji porozumiewawczej Branżowych Zw. Zaw. Albin Szyzka: W obecnej sytuacji potrzebne są nam bardziej niż kiedykolwiek silne wewnętrzne niezależne i samorządne branżowe zw. zawodowe, podobnie jak potrzebna jest nam silna i mądra Patria, silne i dobre funkcjonujące Państwo. Bez nich nie może być w naszej Ojczyźnie prawdziwej odnowy. Władza nie może leżeć na ulicy.

To prawda! Co więcej istnienie owej wielości funkcjonujących obecnie rozwiązań organizacyjnych wydaje się stanowić dobrą gwarancję demokratycznej obrony interesów pracowników. A każdy z nas powinien mieć swobodę wyboru swej przynależności związkowej.

W chełmeckim przedsiębiorstwie i w chełmeckim zakładzie dzieła NZZZPWOIS. O jego dniu dzisiejszym i najbliższych zamiarach rozmawiamy z **Andrzejem Matyszkiewiczem** przewodniczącym Rady Zakładowej.

— Wchodzimy obecnie w okres redukcji rady — informuje nas rozmówca. — Zanim ten numer „Echa” dotrze do rąk czytelników, nasza rada będzie funkcjonować w tryzysobowym składzie. Kto zostanie? O tym zdecydować już w najbliższych dniach posiedzenia przysługują Rady. Niektórzy koleżanki złożyły nam swoje prośby o zwolnienie z pełnionych funkcji i powrót do normalnej pracy zawodowej.

— Jakże działania podejmujecie w dalszej kolejności?

— Sądzę, iż w pierwszej połowie 1981 roku muszą nastąpić wybory do Rady Zakładowej naszego Związku. Oceniam że w chwili obecnej w chełmeckim zakładzie NZZZPWOIS posiada około 1000 członków. W szereżach naszych pozostała ponad 50 proc. składki plemum. Niemniej zmieniła się dość zasadniczo baza wyborcza.

— A więc...

— Wiele konieczne jest dostosowanie się do tej zmienionej bazy wyborczej. Należy ustalić częściowo nowy podział organizacyjny, ilość i skład plenium itd. itp. To trochę trudne. Niemniej możemy przyjąć, iż Związek nasz zachował właściwą podstawę dalszej działalności. Jak wszystkie związki branżowe nie uchyliamy się od współzrządzenia zakładu i przedsiębiorstwa. Wszyscy chyba zdają sobie sprawę, że nie z winy związków zawodowych nastąpiło pewne wypaczenie działania KSR. Związki branżowe, w tym i nasz Związek starają się wnieść swój wkład w odrodzenie Samorządu Robotniczego.

— W jakim kierunku pójście odrodzenia?

— Sądzę, że powrócimy do słusnej koncepcji rad robotniczych (czy też pracow-

czych) ukształtowanej w 1956 roku. Postaramy się też zagwarantować nasze przedstawicielstwo związkowe w odrodzonym samorządzie.

— Jak zdaniem rady kształtować się będą w zakładzie stosunki między związkiem branżowym a NZZZ „Solidarność”?

— Zależy to nie tylko od nas, lecz i od współpartnerów. Stoiemy na gruncie podpisanego w zakładzie porozumienia. Chcemy wiernie i rzetelnie wypełniać zawarte w nim ustalenia. A więc wyrażamy pełną chęć współpracy. W gruncie rzeczy dążymy do tego samego, do obrony praw pracowników. Może tylko na razie „mówimy różnymi językami”. Stanowisko naszego Związku naszych działaczy moje własne wreszcie — nie jest i nie będzie wrogi wobec „Solidarności”. To przecież, co wielokrotnie zawsze podkreślaliśmy, autentyczny ruch społeczny klasy robotniczej. Niezależnie od motywacji organizatorów tego związku — zawdzięczamy mu niewątpliwie wartości dnia dzisiejszego, w pierwszym rzędzie pełne przywrócenie podmiotowości związków zawodowych jako reprezentantów rzeczywistych interesów ludzi pracy. Różnica między nami, jak wspominałem, polega nie na rozbieżności interesów, ale głównie na sposobach ich wyrażania.

— Możemy więc oczekiwać wzajemnego zrozumienia, współpracy i dążenia do maksymalnego zapewnienia ochrony interesów pracowników?

— Wierzę w to. Przecież współpraca taka istnieje już między radami zakładowymi i komitetami załozniczymi w wielu zakładach przemysłu lekkiego. Wszyscy jesteśmy realistami. Interesy pracowników są wspólne i najłatwiej byłoby je zaprzepścić tracąc siły i czas na jałowych sporach kompetencyjnych, czy fałszywej konkurencyjności działań rozbijającej jedność ludzi pracy. Nie służą to w rezultacie nikomu poza naszymi przeciwnikami politycznymi.

— Czy zechcieliby pan, panie Andrieu, powiedzieć jeszcze kilka słów o obecnych procesach odnowy ruchu związkowego?

— Cóż, realizowane obecnie postulaty nie są dla nas nowością. Podobne w treści choć nie w formie — zgłaszał nasz związek wielokrotnie. W znacznej większości gminy one — w trybach machiny biurokratycznej — poddawano je „kosmetycznej” odbierającej istotne wartości. Nie była to jednak ostateczna ocena potrzeb i działalności naszego związku. Ostateczna większość działaczy Związku w całej branży jak i w naszym przedsiębiorstwie pracowała oraz działała społecznie tak ofiarnie i uczciwie jak na to pozwalała struktura związku, a której miałyśmy dziś, iż była w poważnej części biurokratyzowana i skrepowana wynaczeniami życia partyjnego i państwowego. Wielokrotnie apelowano ostatecznie o zaprzestanie sporów kompetencyjnych, walki orestyacyjnych i skłaniania uciwłych działaczy i te apele są słuszne. Odnowa nie powinna już odbywać się pod presją. Nadano jej przecież właściwy kierunek.

— A więc wiemy już w jakim kierunku dąży NZZZPWOIS w chełmeckim zakładzie. Szusza na drogę. Przecież silna Polska możemy stworzyć jedynie wspólnym wysiłkiem i pracą wszystkich ludzi. Silna Polska pełna niepokoju i konfrontacji społecznych nie będzie budzić zaufania świata ani jego szacunku. Nasz kraj nie jest samotną wyspą pamiętajmy o tym.

Publikujemy od pewnego czasu wypowiedzi pracowników naszego zakładu na różne aktualne tematy. Były już zwołania załogi o kartkach na miano, były o wolnych sobotach. Postanowiliśmy do tego numeru zebrać głosy na temat udziału załogi w zarządzaniu zakładem. Temat ważny i jak sądzę fundamentalny w rozważaniach dotyczących socjalistycznego kształtu gospodarki, spowodował tym razem wiele niejasności i kłopoty w formułowaniu wypowiedzi.

Charakterystycznym elementem we wszystkich prawie rozmowach z robotnikami, było stwierdzenie, że czegoś takiego nie ma! Kiedy padło pytanie o udział w współzrządzaniu zakładem czy wydziałem. Dopiero w dalszej dyskusji, szukając przykładów i precyzując to pojęcie, dochodziło do rozważań nad formami udziału załogi w gospodarowaniu i zarządzaniu. Jako podstawową wymieniono oczywiście KSR. Pracownicy szwali, montażu czy manipulacji zgodnie określili ten organ jak niekompetentny i nie spełniający swej funkcji w sposób zadowalający. Dlaczego?

— Nie znam na naszym wydziale żadnego delegata na

— Kierownictwo dziwi się i niekiedy kiedy powstają zażalenia w realizacji planu, tak jakby nie było wiadomo, że pracujemy połową obsady warsztatu wykonując robotę za siebie i za nieobecnych.

— Czy ja mogę zadać odpowiedział na niewykonalność planu, skoro robie w akordzie dwa razy więcej niż

(Droga) Jednym z modnych i popularnych terminów ostatniego okresu jest „organizacja pracy”. Może to tylko moda, a może wręcz przeciwnie ważny trend. O organizacji — prawo Murphy’ego: „Jeżeli

pomimoją wprowadzić dobre zarzą, ale... Sa tylko dość gorszymi prawdami i koniecznościami.

Wesmy pierwsze z brzegu

Prawa pozakodeksowe czyli samo życie

mówimy wreszcie nie od dzisiaj. Natomiast... „Patrzę na nasze przedsiębiorstwo. Co u nas najprędzej może się dzieć? Kooperacja! No i co? A jak uam się wydaje — czy kooperacja międzyzakładowa



rze. Okazuje się, że twierdzą tak z kilku powodów. Jedni dlatego, aby nie wadawać się w dyskusję inni, bo jest im naprawdę dobrze. Są też i tacy, którzy mówią „dobrze jest” dlatego, iż są jednostkami konfliktowymi. I z tym im właśnie dobrze!

Jeden fakt jest pewny — głównym powodem napięcia między współpracownikami

dziś patrzaj innym na ręce, zamiast na to co sami robia, i nie daj bóg jeśli spojrzysz, że sąśiad jest lepszy i sprytniejszy. Zaraz znajdzie się tysiąc możliwości na wykazanie jego braków i wad i sposobność udowodnienia, że wcale nie jest lepszy.

7. Uzupełnieniem i obrazu niechaj będą tutaj wypowiedzi pracowników średniego dozoru technicznego.

W naszym oddziale panuje dobra, koleżeńska atmosfera. Otwieram zdzierając się sytuację konfliktową, ale tacy są ludzie — różni mniej i bardziej życzliwi. W zasadzie tych drugich jest więcej i to pozwala utrzymać normę.

— Nie można wszystkim dogodzić. To niemożliwe. Zawsze ktoś jest niezadowolony, ale coż na to poradzić?

— Pracuję się nam dobrze, w miłej atmosferze, bez zaburzeń. Jeśli coś jest nie tak, to na jakiś czas, potem wraca spokój.

— Tutaj bywa różnie. Niekiedy trzeba sobie powiedzieć, że na złej atmosferze pracy nie traci nikt inny tylko sama praca. No właśnie! (bad)

O WSP

na w ogóle posłużyć się planowaniu efektami wys. nymi przez pracowników kordowych, kiedy wyrabiaś oni grubo powyżej normy? A z wysiłkiem tym nikt się nie liczy biorąc pod uwagę tylko liczbę.

To kilka głosów. Wracając do współzrządzania wszystkich rozważań robotników obracają się wokół zagadnienia bezpośredniego i szerszego wpływu na podejmowanie decyzji. Oceny stanu dotychczasowego byłyby bardzo plastyczne i doświadczone. Od szwaczek wydz. 460 usłyszałem m. in.:

— Jakże współzrządzanie! O czym tu mówić? Poleceń przychodzi odcieranie, a my le tylko wykonujemy. Jeśli coś uważamy za niedobre czy niesłuszne, zgłaszamy maj-

OBYCZAJE

i międzywydziałowa działa sprawuje? Jeżeli np. transport ma dostawić chłodziwki ze szwalni zamiejscowej lub skóre w garbarki, to z reguły dostawie z opóźnieniem. Jeśli zabraknie czasu na prawidłowe taw, zauczenie pracowników, to spora materiały oddaje na zsmie itp. itd. Było było potem kogo obciążać winą, i wszystko gra!

Nie trzeba chyba komentować innego „prawa” — tzw. prawa Finaglesa. Jest jakak prac została od początku je zrobiona, wszelkie usterki usterki poprawienia się, jest cze ja pogorsza”. Deleka, ale usterki oddająca sprawa. analogie można odzukać, gdy przypominamy sobie wymówki meza urazającego... dość późno do domu. Gdy wrzycisz, posie „czek” i połoty nie spade — burza domowa trwa potem godzinę, gdy mówią o konferencji, Murawie „ciche dni”. Parokrotnie poprawiane tobyby też w najbliższym wypadku trafiła do pracy...

Ci zaś, którzy tak niedawno postulowali zmniejszenie liczby pracowników administracyjnych w zakładzie mieli chyba na uwadze prawo Corppsa — głoszące: „Ilość wykonanej pracy jest odwrotnie proporcjonalna do ilości czasu spędzonego w biurze”.

A zresztą — nie tylko w biurze. O czym jasno i dobitnie świadczyła do niedawna ilość godzin nadliczbowych. Wiele z nich było „szednych” po prostu — to czego nie wykonano we właściwym czasie dorabiano „po godzinach”. To nie opłacało! Chociaż... chyba nie przedsiębiorstwo. Na ostatni, którym raczki nie „od siebie” kraja nie zmniejsz była rada. Karzy lubi „dotarł do pensji”. Obawiając? A coż z nim? Rzetelność? Słusznie też zauważył Parkinson — „Im więcej mamy czasu na wykonanie konkretniej pracy, tym więcej czasu praca ta zabiera”. Widąc lubimy pracować „na styk”. A że funkcjonowanie w tych trybach, obiektywnych niestety, przez dość często opłakane skutki...

Zaczynamy znów mówić. To dobre. Ludzie przecież tuja i nadstawiających szanę wyczuć ich nie trzeba. Trzeba im tylko w odpowiednich momentach przypomnieć. Takie słowne jak Praca, Rzetelność, Gospodarność, Oszczędność, Postępn — nie tracą nigdy aktualności. Zwalczając zaś orania. Dobrze zorganizowane i dobrze wykonane. Nieowawie jej nie przyniesie nigdy dobrego skutku.

Miedzy nami pracownikami

1. Zadałem sobie raz pytanie — jak to właściwie jest z atmosferą w pracy, z relacjami między ludźmi w naszym zakładzie? Naturalnie z własnego doświadczenia, potrafiłbym stworzyć sobie obraz sytuacji na tym odcinku, ale bardziej interesowało mnie jak rzecz tak widzą inni, konkretnie pracownicy z produkcji, bo administracja to jest temat na pastwisko...

Wybrałem najprostszą drogę do zbadania sprawy. Pomyślałem: „pójde do ludzi i wszystko mi opowie”.

Ludzie chętnie opowiadają o tym co ich gniebi. Zwalczają od pewnego czasu.

2. Przyszedłem do ludzi i pytam: „Słuchajcie, jak to jest u was ze stosunkami między ludźmi?”

— Z jakimi stosunkami? — dziwią się ludzie.

— No, między ludźmi — tłumaczę. Jak wam się współpraca? Czy się uśmiechacie do siebie, czy się kłócicie. Jeśli tak to z kim i co.

Ludzie namyślają się chwile.

— Stosunki między ludźmi? — jedna szwaczka uśmiechnęła się tajemniczo. — Panie, jakby mogły, to by jedna druga zjadła!

— Lepiej nie mówić — inna manipulanka westchnęła ciężko — nie idzie się z ludźmi po ludzku dogadać.

Węc jak to jest? Zdziwiłem się po tych słowach. Wysondowałem jeszcze kilka opinii, po czym rozpocząłem proces analizy porównawczej. Statystycznie rzecz biorąc na dziesięciu ankietowanych pięciu było „dobrze jest”, a drugie tyle za „lepiej nie mówić”.

Wychodzi na to, że co do naukowego dowodu. Nie muszę dodawać, że szybko i sprawnie odprawy zostalem z kwitkiem, czyli z niczym, a jeszcze na drogę dostała mi się cenna wskazówka — „Nie opowiadaj bajek, dotrzyj do sedna sprawy. Wtedy pogadamy”.

strowej. I co z tego? Majstrów, głównie kierowników, kierownik dalej i koniec na tym. Takie rzeczy jak kolektyw wydzielone to czysta fikcja. Produkcja i tam musi podporządkować się założeniom ogólnym. Dopiero ostatnio praktykuje się takie rzeczy, jak konsultacja z załogą przed podejmowaniem decyzji dotyczącej wydzielu. I tak powinno być.

— Takie na przykład odrabianie dni wolnych, czy praca w wolne soboty, wygląda

zarządzaniu

ło to dotychczas tak, że nikt się nas nie pytał, tylko wyłożono przez radiowęzeł komunikat i trzeba było przysięść. Dość specyficzny punkt widzenia przedstawia jedna z sielankowych wierszyków z wyd. 420.

— Do zarządzenia jest góra. My nie chcemy zarządzić, tylko spokojnie pracować. Jak tu współzaprządzić skoro brakuje materiału. Pracować dobrze nie można, a jeszcze mamy zarządzić?

Z tym pytaniem również włączyła się szersza dyskusja o problemach organizacji pracy. W ogóle rozmowa o współzaprządaniu najczęściej schodziła ku rozważaniom natury zawodowej. Nikt z rozmówców nie potrafił określić form udziału załogi w zarządzaniu. Jednym wyda-

wało się to nieistotne, innym zbyt demagogiczne. Czynią się współzaprządani zakładów, czy zdają sobie sprawę z odpowiedzialności za efekty produkcji? To pytanie również wydaje się kłopotliwe.

Uważam, że dobrze wykonując swoje obowiązki spełniam wszystkie warunki dobrego pracownika.

— Nie orientuje się w sytuacji poza własnym warsztatem.

— Mam na swoim stanowisku dość kłopotów, które nie pozwalają mi myśleć o całym zakładzie.

— Niech każdy odpowiada za siebie samego. Ten kto planuje, ten kto kieruje, i ten kto robi konkretną robotę.

— Placę mi za to co robię, a nie za przyrzeczenie się do zarządzenia zakładem.

W wędrowce po wydzielach nie trafiam na ani jednego pracownika mogącego określić rolę i sposób współzaprządania w zarządzaniu, poza kilkoma hasłami wypowiedzianymi odnośnie kolektywów robotniczych i konieczności podejmowania konsultacji z załogami poszczególnych komórek. Nie ma receptury ani sprzeciwianego stanowiska co do możliwości wpływania na kształt podejmowanych decyzji. I nie jest to spowodowane jedynie brakiem zaangażowania i nieświadomości ludzi.

Istnieje w świadomości pracowników przekonanie o bezcelowości porzynań w zakresie kształtowania życia zakładowego. Pracownik prze-

konany doświadczeniem o niewielkim znaczeniu swego głosu, przeszedł na pozycję cichego wykonawcy poleceń — najbezpieczniejszą i najspokojniejszą w jego mniemaniu. Czuł się współzaprządaczem, współdecydował — owszem, pytanie tylko — jak?

Robotnicy mają nadzieję, że problem zostanie rozwiązany przy współudziale samorządnych związków zawodowych. Mówią o zaufaniu do ich zdaniem, ci właśnie ludzie, którzy pośredniczyć powinni między załogą a kierownictwem. Jeżeli będą in-

terweniować w przypadku podejmowania decyzji niezgodnej ze stanowiskiem większości, to będzie dobrze. Oczywiście pod warunkiem, że interwencje te będą skuteczne.

Zdajemy sobie sprawę z tego, iż powyższy materiał jest tylko wstępem sygnalizującym problem. Dlatego prosimy naszych czytelników o podjęcie dyskusji i przekazywanie własnych opinii na temat współudziału w zarządzaniu zakładem czy wydzielaniem, aby rozwinąć go w kolejnym numerze „Echa” (RF)



„POWRÓT Z ZABAW SYLWESTROWEJ” Rys. J. Witkowski

Zwrócić należy uwagę na racjonalizację zatrudnienia, pozwalając na wzrost wynagrodzeń na podstawie oszczędności w zatrudnieniu. Lepsze, efektywniejsze wykorzystanie majątku przedsiębiorstwa wymaga elastyczności gospodarki zasobami ludzkimi m. in. poprzez wprowadzenie zaskłku na przekwalifikowanie zawodowe i usprawnienie służby pośredniczącej pracy. Jest to sprawa szczególnie trudna ze względu na podstawowe założenie ustroju socjalistycznego mówiące o pełnym zatrudnieniu.

Znaczeniu rozszerzeniu uległ powinien uprawnień i możliwości przedsiębiorstw w dziedzinie inwestycji i działalności badawczo rozwojowej. Zasada samofinansowania przedsiębiorstwa powinna zapewnić rzetelność rachunku efektywności inwestycji i należyty udział inwestycji modernizacyjnych.

Co mówią ekonomiści o reformie gospodarki

Mówiąc o samofinansowaniu przedsiębiorstw proponuje się, aby ważnym wzmożeniem motywacyjnego działania systemu ocen była presja finansowa uruchamiania w stosunku do jednostek ponoszących straty. Razem z groźbą utraty dotychczasowego statusu ma ona przełamywać zubożenieli, niewłaściwy stosunek kadry kierowniczej do rachunku kosztów. W dalszej perspektywie nie powinno być żadnego automatycznego pokrywania finansowych niedoborów przedsiębiorstw przez budżet. Może dochodzić do upadłości w sytuacjach, w których przedsiębiorstwo nie byłoby zdolne do wywiązania się ze swoich zobowiązań, a wierzyciele — przede wszystkim władze finansowe i bank kredytujący — nie godziliby się na ustępstwa. W obecnej reformie bardzo ważnym zadaniem w zakresie narzędzi kierowania centralnego w funkcjonowaniu przedsiębiorstw jest przezwyciężenie dyktandów tradycyjnych. Reforma zakłada, że stopniowo musi dojść do liberalizacji dyktandów, a zadania i środki planowe ustalać będą przedsiębiorstwa, jak również samodzielnie będą je zatwierdzać. W pierwszej fazie jednak pewne zadania i limity muszą być nadal stosowane, choć wraz z poprawą rynku mogą być już stopniowo znoszone. Dla złagodzenia działań dyktandów, proponuje się ich bieżące korygowanie.

W nowych warunkach bardzo ważnym zadaniem jest rozwiniecie udziału czynników społecznych w funkcjonowaniu przedsiębiorstw opartego na zasadach współdecydowania i współzaprządania. W tym celu trzeba odbudować rady robotnicze jako decydujące ognio samorządu, dokonanie przełomu w porzecz i zasadach ich działania. Decyzje odnośnie stanowisk kierowniczych powinny wyłącznie podlegać akceptacji samorządu. Również plan przedsiębiorstwa powinien być coraz bardziej autonomiczny z szerokim blokiem decyzji samorządu. Autorzy reformy postulują również o uwzględnienie nowej pozycji rad robotniczych oraz aktualizowanie uprawnień samorządu w znowelizowanej ustawie o samorządzie robotniczym.

Nowo powstałe niezależne związki zawodowe stały się doniosłym składnikiem stosunków społecznych przedsiębiorstwa. Naczelnym ich zadaniem jest obrona interesów ludzi pracy i ich reprezentowanie wobec władz państwowych i gospodarczych. Są one głównym partnerem administracji i władz w podejmowaniu decyzji w zakresie szeroko rozumianych warunków pracy. Ważnym elementem rozwinięcia systemu samorządności jest informacja o stanie gospodarczym przedsiębiorstwa. Powinna ona być rzetelna, obiektywna w przedstawianiu problemów zachodzących w poszczególnych ogniskach przedsiębiorstwa.

Warunki wprowadzenia reformy w obecnym okresie są szczególnie trudne, trzeba ją bowiem wprowadzić w sytuacji rosnącego braku równowagi ekonomicznej. Jednocześnie jednak przeprowadzenie reformy daje efekty społeczno-polityczne, które mają obecnie ogromną wartość. Powstała pilna potrzeba takiego wprowadzenia reformy, aby transformacja tej przedsiębiorstwa dawała natychmiastowe efekty społeczno-polityczne, którymi moglibyśmy odprawić oczekiwania społeczeństwa.

Rozmowy przy warsztacie

(CIĄG DALSZY ZE STR. 1)

można już narzekać na oświeślenie. My sami jesteśmy przygotowani do zmiany. Organizacja pracy nie ulega wprawdzie zmianie, ale daje się w ostatecznym okresie zauważyć wyraźny wzrost wydajności pracy, większą troskę o prawidłową gospodarkę materiałową. Nawalają nam jednak kooperanci. Zwłaszcza gumowia.

Tak, warunki są już nie najgorsze — wtrąca W. Zawadzki. Chociaż stopień trudności pracy jest spory. A tu przychodzi z gumowin materiał kienki. Gumowia w ogóle nie nadają z planem. Z montażu wciąż przychodzi do nas poganią. Też im brakuje materiału i atmosfera robi się nerwowa. Zie się pracuje, kiedy ktoś stoi nad głową i pogania.

— Dużo przychodzi trz. niekolorów — dodaje S. Zajac. — Zamiast od razu brać się do pracy, trzeba przysmagać, dopasowywać, aby zrobić dobrze to, co powinno być zrobione. Zbyt często też trzeba zwracać nieodpowiedni materiał do ponownego przerobienia. Każdy z nas chce zarobić. To oczywiście. Po to też pracujemy i złości nas, gdy z winy kooperantów z gumowin trzeba przez pół dnia chodzić po hali i szukać zajęcia. A przez resztę czasu nadrabiać plan. Montaż też czeka, biera każda partia już przerobionych elementów „spod ręki”. Potem są braki.

O gumowin też pisaliśmy już parokrotnie. Wiemy, jakie wydziel ten ma braki i kłopoty. Ale takie czy inne sprawy do załatwienia są codziennym brzemieniem każdego z nas. Nie więc nie może tłumaczyć „nawalanki”. Jeśli to pierwsze ognio ma wszystko w... piec, to trudno, by inni mogli realizować swoje zadania. Pracownicy gumowin — manipulacja ciekna na waszą odpowiedź: co dalej? Wyniki wydzielu 410 w zbyt dużym stopniu zależą od waszej pracy. A więc?

Inna sprawa to tzw. kloce do siekania. Też w wielkości są wyrohem gumowym. I też budzą... powiedzmy — niezadowolenie. Jedne są zbyt miękkie, inne znowu są często trzeba holiować. Dodatkowe kłopoty dodatkowa strata czasu.

A teraz z innej beczki. Słyszeliśmy poprzednio, że organizacja pracy nie ulega zmianie, a zaopatrzaniem w materiały bhp — mówi S. Szyja. — Brakuje np. ręczników. Jeśli pokaza się w magazynie to po kilku minutach już ich nie ma. I dia nas brakuje.

Nie tylko ręczników. A więc — realizacja jednego z postulatów załogi szwankuje. Dziwnie! Cóż, są jednak poważniejsze sprawy. Jestem robotnikiem akordowym — mówi jeden z pracowników. — Powinienem mieć wszystko przygotowane — formy, reki, materiał, a tu po reki muszę chodzić sam, często na drugą halę. Strata czasu i zarobku. To należy do czegoś obowiązkowego. Gdzie jest ten kto?

A jak wygląda ręk? Kółka zrabane, bez ogumienia, siatka powyginana. Obrząz nędzy i nieszczęścia... Moim zdaniem sprawa warta zastanowienia. Wymaga pracy, stworzyć odpowiednie do niej warunki. O właśnie! Warunki! Spójrzmy jak np. kształtują się stosunki między ludźmi.

— Powinna być większa jedność wśród nas — mówi S. Szyja. — Koleżanowie prawdziwie, tego często brakuje. Trzeba wiedzieć, że można na wszystkich polegać.

U nas w wydzielu atmosfera jest dobra i spokojna — dodaje S. Zajac. — Czekamy teraz na poprawę ogólnej sytuacji. Tak, większość pracowników wydzielu wstąpiła w szeregi „Solidarności”. Działają rozważnie. Teraz więc potrzebny nam jest spokój i praca. Musi być zadania, a więc i roboty, bo my przecież potrafimy pracować.

Wzrost jest poprawa — wtrąca W. Zawadzki. — Nie wiem, czy jest w całym zakładzie. Kiedy człowiek pracuje nie ma czasu na chodzenie. Ale u nas widać już pewne zmiany. Nie... Oby wszędzie było tak samo i szybko.

Najważniejsze, aby praca cieszyła — znowu wchodzi do rozmowy S. Szyja. — Sadzę, że od Nowego Roku na pewno będzie lepiej. Przecież wszystko powinno się zawsze zmieniać na lepsze a nie na gorzej. „Solidarność” też działa w tym celu.

Są jednak i inne głosy. Ciche. Niesłyszalne. Lecz watiące... Czy jest już po nowemu, czy po staremu, zobaczymy przy podziale premii. Dia nas gorzej, a dia tych, choćby co siedzą w magazynie prawie trzy razy tyle. Jak patrz na nasz zakład — dodaje inny — to widzę, że wiele mówi się o nowym, a wszystko dalej robi się po staremu. Może, nie wszystko. Ale za dużo jeszcze tego co było.

Wydżmy jednak w rozmowie i poza wydzielowe omiotki. Są sprawy nie tylko pracy, są choćby sprawy dnia codziennego.

I to jest problem! Głównie żywność — wtrąca S. Zajac. — Będą kartki na mięso. Dobrze. Ale nie o samo mięso chodzi. Zaopatrzanie w Chelmku nie jest dobre. Władze miasta nie starają się zbytnio. Co gorzej — większość towarów wykupują ludzie spoza Chelmska. Pociąg i autobusy na ogół przejeżdżają, ludzie mają czas przed pracą stanąć i kupić coś niedość. A my, kiedy wychodzimy po zmianie mamy gołe półki w sklepie. Nie wiem, może powinien być zakaz sprzedaży w godzinach 13.00-15.00. Wtedy mieszkańcy Chelmska nie będzie jeździł po zakupy do Bierunia, Tychów czy Jaworzna!

A może więcej dawać produktów spożywczych do sklepów zakładowych, i to takich, jakie chcemy kupować. Nie było co, taki towar który nigdzie już „nie idzie”.

Projekt ciekawy! Mimo, że okres składania postulatów już minal, kierujemy się do władz miasta i GS-u. Może warto zastanowić się nad nimi.

Wiele jest jeszcze do zrobienia! Rozmowy prowadzone przy warsztatach potwierdzają to jasno. A więc — bierzmy się do pracy. I do — właściwego organizowania pracy! Ten apel kierujemy do wszystkich. Nie tylko „na produkcję”.



KAZIMIERZ KOZA

(Tuba!) Wiele mówimy wszyscy o pilnej potrzebie odnowy naszego życia gospodarczego, politycznego, społecznego. Mówimy o konieczności stworzenia wartości nowych, takich by minione błędy nie powtórzyły się więcej.

Słowa słuszne, ale czy w samych słowach znajduje się cudowny lek na wszystkie... Nigdy jeszcze tak nie było w historii świata, by poprawa rzeczywistości osiągnięta została w drodze narad, zebrań i dyskusji bez poparcia słów czynem. Złazłszy z ziemi, zabrał się do pracy. W dyskusji angażujemy się chętnie. Pietrujemy, wskazujemy, polecamy! Czasem to łatwe. Odwaga przeciw potaniała! A co dalej?

Czyny czy słowa?

Wydawać by się mogło, że na obecnym etapie niktogo nie trzeba już przekonywać, że towarem najbardziej nam wszystkim potrzebnym jest rozważa, porządek i „dobra robota”. Łatwo bowiem można pogorszyć i tak nie łatwą sytuację na rynku. Co, kiedy każdy z nas na ogół jedynie patrzy na zewnątrz niepożądanego zjawiska wokół nas, także i w zakładzie pracy. Patrzy, patrzy i na patrzaniu na ogół się kończy. Dlaczego?

Nie brakuje przecież wokół nas robót wykonanych „na niby”, niesolidności, marnotrawstwa surowców i materiałów, nieuważności, absencji, pijanstwa w miejscu pracy czy wręcz pospolitego czynu określanego prawnie jako „zabór mienia”.

Nikt jednak nie lubi „kanusia”. Podobno tradycja ta doznała po okresie zaburzeń. Wtedy jednak miała uzasadnienie. A dziś? Falszywie pojęta wspólnota i tolerancja wobec osób, które wykonywają naszą pracę, nasze postawy, i nawyki (m. in. niechęć „kapowania”) jest także objawem zniechęcenia społecznego. Choć i pewnej naiwności życiowej. Czas skończyć ze „świątecznymi krowami”. Mili ewangelicy też są groźni dla nas wszystkich. Nie tylko wielcy. Liczba małych kombinatorów jest przecież zbyt duża. Likwidacja tych „drobnych spraw” to też jeden z elementów odnowy. Moim zdaniem — bardziej istotny niż „łowcy czarownic”.

A w ogóle dość jałowej gadaniny. Czas nam zabrać się do pracy. Okres wyczekiwania minął. Decyzje tzw. „odgórne” już znamy. Są słuszne. Obok drobnych cwaniaków na bardziej szkodliwi są dla nas tacy, którzy przyjęli postawę biernego oczekiwania. Na co? Na manne niebieskie?

Nie brak wśród wyczekiwaczy i rzeczników niedawnej propagandy sukcesu, czekających na ułochnienie „wiatru historii”. Wśród różnych grup społecznych są zresztą mało kompetentni wierzacy w unadek w kryzysie procesu odnowy. Nie chcą, a może nie potrafia zrozumieć, że nie tędy droga.

Proces odnowy trwa. Wszędzie. Kolejne Plena KC PZPR są tu obecnie wyznacznikami kierunków „na wesoło”. I wszędzie trzeba działać po nowemu. Nikt z nas nie jest zwolniony z tego obowiązku. Nikt! Dzień dzisiejszy zależy od nas samych. Uwierzmy w to!

Po remoncie w „Kaktusie”

Dokonał dawno już oczekiwanego remontu pomieszczenia Klubu Zakładowego „Kaktus”. Odnowione ściany i małe przeróbki architektoniczne nadały klubowi ciekawy charakter. Nie wszystko jest już dopiero



na ostatni guzik, trzeba jeszcze wykonać wyłączenie części korytarza. Największe usługi w prowadzeniu remontu przygodała pracownik Klubu z kierownikiem Andrzejem Filipkiem na czele.

Mamy nadzieję, że trud nie pójdzie na darmo a Klub w nowej szacie rozwinie skrzydła i działalność na szerszą

kich dzieł tradycyjne „mikołajki”. Były gry i zabawy, były tańce, piosenki i wierszyki, a młodzieży Mikołaj obdarzył uczestników prezentami ze swojej worka niespodzianek.

Tak więc remontowa przerwa w działalności Klubu zakończyła się i ponownie zapraszamy do „Kaktusa”.

(RF)

To ta posarna a obowiązująca jedynomyślność nas zgubiła. Te milczące dyskusje, w których żelazni mówcy powtarzali non stop oklepane frazesy. Pustosławie i wodolejstwo — jest to diagnoza członka partii. Szeregowego. Nie z wierchuszki, bez funkcji, a tylko z legitymacją partyjną w kieszeni.

Wspomina. Byłem zdyscyplinowany. Terminowo płaciłem składki i odsiadywałem swoje na zebraniach i szkoleniach. Milczałem. Pytam — dlaczego? Bo wychyliłem się raz i momentalnie przyklejono mi etykiety. Śledziłem te praktyki przez długie lata, na przykładach innych osób i zjawisk w przedsiębiorstwie. Skartysz się, piszesz listy — jesteś pniaczem. By brzmia-



MYŚLI, ZŁOTE, SREBRNE I NA CODZIEN

Na pustyni najbardziej rezuca się w oczy piasek.

Jest ciśnie głowa — to przynajmniej dobrze, gdy pusta.

Cafe szczęście, że można jeszcze konsumować małżeństwo bez świątków.

Lekkim Piórem

Robota nie rezuca, więc nikt nią specjalnie nie poluje.

Wśród nobeli od syfonów też zdarzają się niewypały.



(Ost) Nie jeden już raz w ostatnim okresie zastanawiałem się jak to jest, że obok harców stół sobie betoniarz. Stoi i niszczy. Śnieg ja zasypuje z wolna. Poniżej czyjeś bezmyślności? Może tylko — nurej?

Betoniarz stoi i czeka na złodzieja. Wystarczy tylko wmontować silnik. A może ranio gazeta ukazuje się — silnik już nie będzie. Może i sam betoniarz. Właścicieli, odwołaj się! Zadzwoń!

Wszystkie prace przy harcówce ze względu na warunki zimowe zostały przerwane już dawno. Po przerwaniu roboty przez zawsze należy zabezpieczyć. To prawda tak czytwa, że z banalną. Widac jednak, nawet banalne prawdy nie wszędzie i nie zawsze mają siłę przebiecia.

A maszyna siebie stoi...

oburzony. Oto zwracał on już odpowiednim czynnikom uwagę na to, że obok harców stół sobie betoniarz. Stoi i niszczy. Śnieg ja zasypuje z wolna. Poniżej czyjeś bezmyślności? Może tylko — nurej?

Betoniarz stoi i czeka na złodzieja. Wystarczy tylko wmontować silnik. A może ranio gazeta ukazuje się — silnik już nie będzie. Może i sam betoniarz. Właścicieli, odwołaj się! Zadzwoń!

Wszystkie prace przy harcówce ze względu na warunki zimowe zostały przerwane już dawno. Po przerwaniu roboty przez zawsze należy zabezpieczyć. To prawda tak czytwa, że z banalną. Widac jednak, nawet banalne prawdy nie wszędzie i nie zawsze mają siłę przebiecia.

Podziękowanie

Dyrekcji PZPS „Chelmeck”, pracownikom Wydziału Mechanicznego oraz wszystkim biorącym udział w pogrzebie kochanego męża i ojca

WALENTEGO JURCZAKA

za ofiarą pomoc, złożenie wieńców i kwiatów serdeczne podziękowanie składa

RODZINA

Tolerancja

Tolerancja? Sprawdzala się w praktyce do tego: „kto nie jest z nami jest przeciwko nam”. Czy w takiej sytuacji motłwa była jakakolwiek szczerą, niezym nieskrepowana dyskusja? Gdyby tak było dzisiaj we wszelkich sprawach i dyskusjach nie podkreślalibyście tak mocno atmosferę swobody i różnorodności poglądów. Bo było by to czymś normalnym... Ten obowiązuający niedługo styl rozwinął nam za to do niespotykanych rozmiarów luz-

stowo, wazelinarstwo. By wkraść się w łaski zwierzchników, większych lub mniejszych prominentów, tych którzy mogli załatwić to i owo. Wykastali dwulicowość, dosłotowanie poglądów i przekonań do potrzeb chwili, osobistych interesów...

W tych ludzi, a jest ich pod dostatkiem, nie wierzę, że mogą myśleć i czynić po nowemu. Oni tylko, przydziawiający nowy strój, przeczekają chęć zakrętu, by wyjść z niego bez szwanku i strat...

O! dyskusja jakich wiele się toczy i co niektórzy mają ich uczestnikom to za złe. Bo już czas z nią i obrachunkami skończyć, pora do roboty. Czy rzeczywiście pora kończyć? Robota będzie wtedy nam dobrze szła, gdy umysły nasze i serca się uspokoją. Zamykanie ust tego nie sprawi.

Rozmowy pouczające. Wiele w nich pesymizmu i obaw, wiele żalów i życzliwych. Mnie, może za mało, rachunku sumienia. Własnego. Osobistego.

Z tej rozmowy, z której niektóre myśli zacytowałem, chcemy dziś zwrócić uwagę na tolerancję. Każdy ma prawo mieć własny stosunek do tego wszystkiego, co dzieje się także w przedsiębiorstwie. I nie sztuka głosić, że moja racja jest jedyną i niepodważalną, podkreślać to grzmiącym tonem i kategorycznymi sformułowaniami. Znacznie trudniej pogodzić się z brakiem jedynomyślności.

Czy jest nam zresztą to potrzebne?

„Tarnowski Azoty” nr 46.

Pamiętali o „Echu”

Było nam niezmiernie miło, kiedy odwiedził nas niedawno przedstawiciel chelmeckiego oddziału PZERI przekazując redakcji życzenia noworoczne tej treści:

„Z okazji świąt oraz Nowego Roku najserdeczniejsze życzenia pomyślności składa Zarząd

Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów.”

Serdecznie dziękujemy!

Racjonalne odżywianie — jednym z kłopotów naszych sąsiadów

Bliisko 8 tys. osób uczestniczyło niedawno — wg informacji DPA — w prowadzonej w NRD ankiecie na temat sposobu odżywiania się. Wyniki są rewelacyjne. Otóż ponad 20 proc. mężczyzn w NRD cierpi na nadwagę. U kobiet wskaźnik ten jest jeszcze wyższy — sięga 40 proc. Na nadwagę cierpi też blisko 15 proc. dzieci.

Okazuje się, iż sąsiedzi nasi nadużywają tłuszczów, cukrów i słodczy oraz białka zwierzęcego. Rozpoczęto więc propagandę racjonalnego odżywiania się, a przede wszystkim zwiększenia w codziennym menu — ryb, owoców, warzyw i tłuszczów roślinnych.



W OSTATNIM OKRESIE WSTĄPIŁI W ZWIĄZKI MAŁEŃKIE NASTĘPUJĄCY PRACOWNICY NASZEGO ZAKŁADU:

Agota Banasik z Czesławem Czechem
Janina Buran z Augustynem Trębaczem
Helena Bielent z Józefem Stokłosą
Maria Ciszeńska z Zbigniewem Stodulskim
Stanisława Dutka z Markiem Ojarsmusem
Henryka Gysiorak z Romanem Pencakowskim
Kazimiera Kikla z Krzysztofem Piorunkiem
Halina Kuwka z Zbigniewem Wernerem
Halina Matyszkiewicz z Wiesławem Smrekiem
Anna Niechwiej z Andrzejem Sekułą
Teresa Paszulewicz z Zbigniewem Poznańskim
Janina Podrypa z Czesławem Paszkem
Teresa Wiórkiewicz z Andrzejem Markiem
Grażyna Włodarczyk z Andrzejem Niemczykiem
Anna Zieba z Kazimierzem Cypanikiem

WSZYSTKIM MŁODYM PAROM WIELE CIEPŁYCH I SERDECZNYCH ŻYCZEŃ, PEŁNI SZCZĘŚCIA NA NOWEJ DRODZE ŻYCIA SKŁADA

KIEROWNICTWO ZAKŁADU

„ECHO CHELMKA” — dwutygodnik Samorządu Robotniczego Południowych Zakładów Przemysłu Skórzanego „Chelmeck”. Gazeta jest członkiem Stowarzyszenia Włókienników Polskich Beskidzkiego Towarzystwa Społeczno-Kulturalnego oraz Towarzystwa Przyjaciół Dzieci. Nakład 3000 egz.

M. Sykka, R. Zamiatlik, A. Żbik, ZESPÓŁ REDAKCYJNY — Rywarał Fudała, Janina Kasparek, Przemysław Orlik-Grzesik, M. Romaga, K. Rzepecki, S. Skuczyński, A. Smoleń (przewodniczący), Jechimierz. Współprac: Eraliana — Janina Sta-bura Współpraca fotograficzna — Antoni Chylaszek, Józef Pawlik Kolportaż w chelmeckim zakładzie — Kazimierz Ślesicki, kolportaż wysyłkowy — Ludwika Włokowska Adres: PZPS „Chelmeck”, 32-350 Chelmeck, pl. Kilińskiego 1, tel. 513-00, wewn. 318, telex 035427 POŁOB pl.

Redakcja nadaje się do gromadzenia zmian formalnych w nadawczym materiałach. Materiałów nie zamieszczonych redakcja nie zwraza. Za treść ogłoszeń — redakcja nie odpowiada.