

Czciońką słowem

JEDNODNIÓWKA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO OLSZTYŃSKICH ZAKŁADÓW GRAFICZNYCH IM. SEWERYNA PIENIĘŻNEGO • Styczeń 1972 r.

W 27 ROCZNICĘ wyzwolenia Olsztyna

W połowie stycznia 1945 roku, z nad Narwi w rejonie Przasnysza i Pułtuska, wojska radzieckie rozpoczęły wielką operację wojskową, mającą na celu rozczłonkowanie zgrupowania niemieckiego na Prusach Wschodnich, okrążenie a następnie zlikwidowanie poszczególnych grup nieprzyjacielskich. Kiedy czołgi gen. Bogdanowa parły przez Nidzicę, Olsztynek, Pasiek i Elbląg ku Zalewowi Wiślanemu, oddziały 3 korpusu kawalerii gwardii Armii Czerwonej, pod dowództwem gen. Oślikowskiego wyzwoliły Olsztyn w nocy z 21 na 22 stycznia.

Tak więc dzień 22 stycznia 1945 roku był kresem panowania hitlerizmu w stolicy Warmii i Mazur. Po wyzwoleniu Olsztyn w około 40 proc. leżał w gruzach, a liczba mieszkańców spadła z 46.500 do 8.000. Wiosną 1945 roku do miasta powoli wracają miejscowi Polacy oraz pierwsi osiedleńcy z Polski. Zmęczeni straszliwą wojną ludzie podejmują nową walkę, tę najszlachetniejszą, której na imię praca, która ma przywrócić jeszcze bujniejsze życie tu, gdzie wojna szerzyła wczoraj śmierć i zniszczenie.

W mieście brak światła, wody, sklepów. Zaopatrzenie było dorywcze i skromne. Zupa stołowa była główną podstawą bytu. Pracownicy nie otrzymywali regularnych poborów; zresztą za pieniądze niewiele tu można było kupić. Pracy natomiast było dużo, tak ogromne były zniszczenia spowodowane wojną. Zaczynali od pracy najwęższej, od urzędowania własnego kąta, polatania dachu nad głową, od uprzątnięcia gruzów, oczyszczania jezdni i chodników, naprawy sieci elektrycznej i wodociągowej, a jednocześnie zabezpieczali zakłady pracy i mozolili się nad ich uruchomieniem, organizowali szkoły i szpitale. W pionierskiej pracy nad zagospodarowaniem odzyskanych ziem nie zabrakło drukarzy polskich.

Gorączkowa praca nad organizacją administracji, powstawanie różnych urzędów, instytucji i przedsiębiorstw, rodziły coraz większe zapotrzebowanie na słowo drukowane. Tymczasem na terenie okręgu mazurskiego nie pozostało ani jednej drukarni, ani możliwości uruchomienia. W Olsztynie ocalały zaledwie dwa budynki po byłych drukarniach, ale nie pozostało w nich ani śladu po urządzeniach i maszynach drukarskich. Przybywający z Warszawy i Wilna drukarze wzięli na siebie trud zorganizowania od podstaw przemysłu graficznego. Czcionki, maszyny oraz pozostałe urządzenia techniczne zwożone były ze spalonych i zniszczonych drukarni z terenu, wygrzebywane z ruin olsztyńskich drukarni.

Pionierzy pracując bez wy-

nagrodzenia nieraz dniami i nocą, w niebezpiecznym ze względu na grasujące bandy terenie, zdobywali potrzebny im sprzęt często z narażeniem życia. Dokuczał im brak środków transportu i środków finansowych. Jeżeli w tych warunkach były jednak organizowane drukarnie, świadczy to o wysokim poczuciu obywatelskiej powinności polskich drukarzy. Szybko wrastali w tę piękną ziemię Warmińsko-Mazurską i serdecznie ją pokochali.

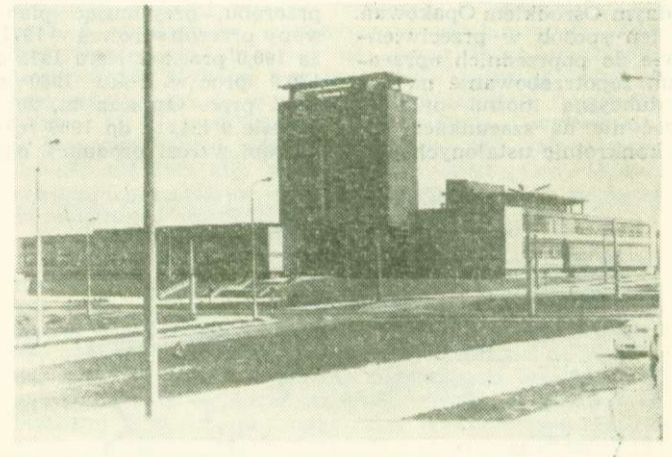
Od wiosny 1945 roku powstają w Olsztynie małe zakłady drukarskie. Najpierw Wojewódzkiego Urzędu Informacji i Propagandy przy ul. Św. Barbary, drukarnia WUBP, następnie w lipcu drukarnia Spółdz. Wydawn. „Zagon” przy ul. Kopernika i wreszcie 15 listopada tegoż roku nasze zakłady graficzne. Po zmuśnionej pracy nad organizacją drukarni, Olsztyn już w maju 1945 roku miał niezbędne druki dla licznie powstających instytucji, ogłoszenia na słupach, ulotki a w lipcu pierwszą gazetkę — biuletyn informacyjny pt. „Wiadomości Mazurskie”, drukowany z braku innego na papierze pakowym w formacie A-4. Wkrótce biuletyn ten przekształcił się w prawdziwą codzienną gazetę, z której wyrosła obecnie „Gazeta Olsztyńska”.

W dzieło zagospodarowania i rozwoju regionu poważny wkład wniosły nasze zakłady.

Docenienie tego wkładu znalazło wyraz w przyznaniu zakładom złotej odznaki „Zasłużonym dla Warmii i Mazur” oraz Medalu XXV-lecia wyzwolenia Olsztyna. Na przestrzeni 26 lat nasze zakłady zmieniły swoje oblicze. Przed rokiem opuściliśmy ciasne i niewygodne pomieszczenia i stare maszyny przechodząc do dużych, nowoczesnych, pięknych architektonicznie nowych zakładów przy ul. Towarowej. Zatrudnienie wzrosło z 12 osób w 1945 do 600 osób. Pracujemy przy szerokim zastosowaniu dwóch technik druku. Jesteśmy dużym zakładem prasowo-dzielnym zaspakajającym nie tylko potrzeby regionu.

W swojej codziennej pracy czerpiemy natchnienie z 200-letniej tradycji drukarstwa polskiego na Warmii i Mazurach, z tradycji walki o polskość tych ziem, o polską mowę ojczystą. Wyrazem tej więzi dnia dzisiejszego z tradycją było nadanie z okazji XXV-lecia, na wniosek załogi, naszym zakładom imienia Seweryna Pięniężnego — redaktora, wydawcy i drukarza, bojownika o polskość tych ziem, krzewiciela języka i kultury polskiej poprzez słowo drukowane. Drukarze Olsztyńscy pragną, by szlachetna postać Seweryna Pięniężnego była im wzorem, aby przyczyniła się do kształtowania ich postaw w duchu bezgranicznego oddania sprawie ojczyzny.

I rocznica otwarcia OZGraf.



Perspektywy rozwoju przemysłu poligraficznego w Polsce w latach 1972-75

Skróc referatu naczelnego dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Poligraficznego mgra Czesława Kuleszy, wygłoszonego na Poligraficznej Konferencji Naukowo-Technicznej — „Policon-71 r.” w dniu 18. VI. 1971 r. w Poznaniu.

Patrząc z perspektywy minionego czasu należy stwierdzić, że dotychczasowe nakłady inwestycyjne na przemysł poligraficzny we wszystkich poprzednich latach były znacznie niższe od faktycznych potrzeb i nie pozwalały na pełną realizację rozbudowy i zlikwidowanie dysproporcji między potrzebami społecznymi w zakresie usług poligraficznych a możliwościami przemysłu. W tym stanie rzeczy dalsze ograniczenie inwestycji spowodowało, że moc produkcyjna poligrafii, nawet po

uwzględnieniu wykorzystania wszystkich rezerw, nie byłaby w stanie zabezpieczyć produkcji ujętej w planie wydawniczym na lata 1972-1980, byłaby nie wystarczająca dla wzrastających potrzeb w dziedzinie opakowań, a w wielu ośrodkach uniemożliwiłaby realizację planów rozwoju prasy. W tej sytuacji Wydział Kultury i Sztuki i Biuro Prasy KC PZPR zleciły Zjednoczeniu Przemysłu Poligraficznego i RSW „Prasa” przygotowanie materiałów,

CIĄG DALSZY NA STR. 2

Miliony Polek i Polaków partyjnych i bezpartyjnych, młodych i starszych wiekiem śledziło z najwyższą uwagą przebieg obrad Zjazdu mając świadomość, iż to, co dokonuje się w sali Kongresowej warszawskiego Pałacu Kultury i Nauki, jest sprawą wielkiej wagi dla przyszłości Polski. VI Zjazd nie zawiódł oczekiwań narodu. W toku dyskusji, w przyjętych przez Zjazd uchwałach w pełni podkreślona została i rozwinięta linia polityczna VII i VIII Plenum. Nakreślony zaś program dalszego socjalistycznego rozwoju Polski wychodzi naprzeciw nadziejom społeczeństwa na lepsze, sprawiedliwsze i dostatniejsze życie.

Zjazd stanął przed zadaniem ustosunkowania się zarówno do dobrych doświadczeń, które dominowały w partii, jak i do złych doświadczeń przeszłości. Oceny te przetworzono w pozytywny program przyszłych działań. W sprawozdaniu Komitetu Centralnego za minioną kadencję, referacie programowym Biura Politycznego, uchwałach Zjazdu zadanie to zostało zreali-

zowane w sposób jednoznacznie świadczący o sile ideowej i rzetelności partii, o leninowskiej odwadze przezwyciężenia popelnionych błędów i roli całkowitego wykarzeczenia ich korzeni.

Dorobek VI Zjazdu

Program nowych perspektyw

Wnioski sprowadzają się do kilku najważniejszych:

- partia w pełni przywróciła i będzie w całej swej działalności rozwijać leninowskie prawidłowości socjalistycznego budownictwa, leninowskie zasady w stosunkach z masami i leninowskie normy w swym życiu wewnętrznym;
- partia stoi i stać będzie na stanowisku, że efektywny jest tylko taki rozwój a prawidłowy taki mechanizm socjalistycznego budownictwa, który z coraz lepszej

pracy społeczeństwa czyni źródło stałej i odczuwalnej poprawy warunków życia;

- partia docenia i umacnia czołową rolę klasy robotniczej w życiu narodu i ogólnonarodowych prze-

mianach socjalistycznych czyniąc wszystko, by pogłębić swą więź z ogółem ludzi pracy;

- partia dąży do umocnienia swej kierowniczej roli w oparciu o pełne, bezwarunkowe przestrzeganie założeń centralizmu demokratycznego, o narastający kontakt z rzeczywistością i nieustanną konfrontacją założeń z praktyką.

Każdy z tych wniosków zdobył już sobie szerokie zastosowanie w działaniach roku 1971. VI Zjazd nadał

im rangę programowych założeń — rangę zasad, które muszą być respektowane przez wszystkich i każdego. W tej pryncypialnej i twórczej postawie partii wobec narodowych problemów kół siedemdziesiątych znajdujemy źródło naszej pewności jutra i wiary w swoje siły. Jedność myśli i dążeń mandatariuszów partii na Sali Kongresowej i całego społeczeństwa, wszystkich jego generacji zdecydowała o tym, że Zjazd był szczególnym bliskim milionom Polaków, a każdy z faktów składających się na przebogaty nurt jego obrad zapadł nam głęboko w pamięć. Oddał tę atmosferę, to wielkie poruszenie umysłów i serc, wielki zryw zaufania i woli towarzyszy Gierka, gdy na zakończenie Zjazdu stwierdził: „Ta solidarność ogółu ludzi pracy z partią, to zbiorowa wiara w twórcze jej zdolności jest źródłem naszej siły. Zaufania klasy robotniczej, zaufania narodu, jakim nas obdarzył, nie zawiedziemy. Z żelazną konsekwencją, z niezłomną wolą realizować będziemy wszystko, co zostało przez VI Zjazd postanowione”.

Perspektywy rozwoju przemysłu poligraficznego w Polsce w latach 1972-1975

CIĄG DALSZY ZE STR. 1

które byłyby podstawą do rewizji programu rozwoju przemysłu poligraficznego ze szczególnym uwzględnieniem struktury organizacyjnej, systemu zarządzania i programu inwestycji.

W lutym br. został opracowany program produkcji wydawniczej książkowej i prasowej przez Naczelny Zarząd Wydawnictw i ZG RSW „Prasa”, a potrzeby w zakresie opakowań przez nasze Zjednoczenie w porozumieniu z Centralnym Ośrodkiem Opakowań. W ten sposób w przeciwieństwie do poprzednich opracowań, zapotrzebowanie na moc produkcyjną można było oprzeć nie na szacunkach, ale na konkretnie ustalonych pla-

2) w zakresie gazet — przyjmując ilość egzemplarzy czterostronicowych planowanych w 1971 roku za 100,0 proc. w 1975 roku do 130,0 proc. w 1980 roku do 160,0 proc.

Bilans potrzeb w zakresie produkcji akcydensu manipulacyjnego i opakowań drukowanych został opracowany przez Zjednoczenie Przemysłu Poligraficznego i uzgodniony ze Zjednoczeniem Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych. Przewiduje się następujący wzrost przerobu, przyjmując planowany przerób surowca w 1971 r. za 100,0 proc.; w roku 1975 do 130,0 proc., w roku 1980 do 170,1 proc. Oznacza to, że w okresie 9 lat, tj. do 1980 roku, nastąpi wzrost produkcji ogó-

w Gdańsku — częściowo dla produkcji dziełowej, częściowo dla produkcji akcydensowej i opakowań drukowanych. Założono, że zdolność produkcyjna w zakresie produkcji dziełowej wynosić będzie ok. 5 mln egzemplarzy książek rocznie. Zakład będzie wyposażony w maszyny typograficzne i offsetowe.

4. Rozbudowę Wrocławskiej Drukarni Dziełowej oraz Lubelskich Zakładów Graficznych.

5. Niezależnie od budowy nowych zakładów zachodzi konieczność modernizowania istniejących większych zakładów w celu zwiększenia do 1975 roku zdolności produkcyjnych w składaniu, drukowaniu i oprawianiu. W związku z tym zakłada się m.in.: zainstalowanie urządzeń do składu fotograficznego, zainstalowanie maszyn offsetowych do drukowania dwustronnego dla wznowień, zainstalowanie czterokolorowego offsetu do drukowania podręczników szkolnych, zainstalowanie automatycznych linii do opraw twardych oraz do oprawy bezszyciowej, wyposażenie zakładów w nowy sprzęt i urządzenia pomocnicze, zarówno dla przygotowalni form drukowych, drukowania, jak i wykonania prac introligatorskich.

Jednym z ważniejszych kierunków działania usprawniających współpracę z wydawnictwami jest również specjalizacja zakładów poligraficznych. W wyniku daje ona najlepsze wykorzystanie kadry specjalistów oraz zainstalowanych maszyn i urządzeń.

Dla przykładu w naszym Zjednoczeniu osiem zakładów przechodzi na produkcję książek naukowych, naukowo-technicznych i podręczników akademickich, dziesięć zakładów na produkcję książek beletrystycznych, społeczno-politycznych i popularno-naukowych, pięć drukarni specjalizuje się w wykonaniu książek szkolnych, pięć drukarni będzie przedstawiało się na typową produkcję albumową, dwie drukarnie wykonywać będą produkcję książek kieszonkowych, jedna drukarnia mapy i jedna nuty. W chwili obecnej proces specjalizacji jest w toku. Jego zakończenie przewiduje się na rok 1975.

Podstawowym problemem produkcji czasopism wymagającym rozwiązania jest stworzenie warunków dla rozwoju czasopism wielobarwnych oraz czasopism naukowych i technicznych. Ocenia się, że w chwili obecnej deficyt periodyków wielobarwnych sięga 4 mln egzemplarzy jednorazowego nakładu. Problem ten rozwiązywany będzie w oparciu o dwa kierunki działania: budowę nowych Zakładów Wkłęsłodrukowych RSW „Prasa” w Warszawie, rozbudowę techniki drukowania offsetowego w istniejących zakładach. Ponadto zakłada się rozwój techniki offsetowej w drukarniach prasowych w Łodzi i Katowicach, jak również w Zakładach Graficznych w Domu Słowa Polskiego”. W związku z tym do 1975 roku przewiduje się m.in. zainstalowanie w Zakładach Graficznych RSW „Prasa” w Katowicach 10-agregatowej maszyny wkłęsłodrukowej o szerokości roli 1500 mm oraz 8-kolorowej offsetu rolowego, zainstalowanie w nowym zakładzie RSW „Prasa” w Łodzi 8-kolorowej maszyny offsetowej, zainstalowanie w Zakładach Graficznych Wkłęsłodrukowych RSW „Prasa” w Warszawie 6-agregatowej maszyny wkłęsłodrukowej o szerokości roli 560 mm, zainstalowanie w Zakładach

Graficznych „Dom Słowa Polskiego” w Warszawie 8-kolorowej maszyny offsetowej. Niezależnie od wymienionych podstawowych maszyn przewiduje się zakup szeregu urządzeń do przygotowywania form drukowych oraz maszyn zbierająco-odbierających do produkcji czasopism.

Na przestrzeni ostatnich lat zaznaczył się rozwój bazy poligraficznej dla produkcji gazetowej. W okresie ostatnich 10 lat nakład wojewódzkiej prasy codziennej zwiększył się dwukrotnie. Przyrost ten nie wyrównał deficytu nakładowego, stanowiącego w dalszym ciągu główną cechę naszego rynku prasowego. W ostatnich latach w znacznym stopniu wzmocniono bazę poligraficzną do produkcji gazet przez wybudowanie nowych zakładów, łącznie z wyposażeniem w nowe maszyny i urządzenia: w Gdańsku, Rzeszowie i Olsztynie. Ponadto dokonano wymiany 16-stronicowej i 32-stronicowej rolowej maszyny rotacyjnej w zakładach w Katowicach oraz 64-stronicowej rolowej maszyny rotacyjnej w drukarni RSW „Prasa” w Warszawie przy ul. Marszałkowskiej. W roku bieżącym zostaną oddane do eksploatacji Białostockie Zakłady Graficzne posiadające wydział gazetowy. Jak widać więc w minionym pięcioleciu poważnie wzmocniono bazę gazetową. W celu dalszego rozwoju bazy poligraficznej dla gazet przewi-

duje się: oddanie w 1972 roku do eksploatacji wydziału gazetowego w nowo budowanej Drukarni RSW „Prasa” w Łodzi, rozbudowę Opolskich Zakładów Graficznych, z tym, że w roku bieżącym zakłady otrzymają 16-stronicową maszynę rotacyjną, a po wybudowaniu nowego budynku w 1973 r. zostanie uruchomiony wydział gazetowy wyposażony w 32-stronicową maszynę rotacyjną, budowę nowego zakładu prasowego w Krakowie oraz rozbudowę działów prasowych w Zielonej Górze i Koszalinie oraz Lublinie. Niezależnie od tego: w Zakładach Graficznych „Dom Słowa Polskiego” nastąpi wymiana 2-rotacyjnych maszyn gazetowych 96-stronicowych; w Zakładach Graficznych RSW „Prasa” we Wrocławiu nastąpi wymiana 64-stronicowej rotacyjnej maszyny gazetowej; w Drukarni RSW „Prasa” w Warszawie przy Al. Jerozolimskich zainstalowane będą dwie rotacyjne maszyny gazetowe 32-stronicowe; w Zakładach Drukarskich RSW „Prasa” w Warszawie przy ul. Marszałkowskiej nastąpi wymiana dwóch rotacyjnych maszyn gazetowych 32-stronicowych i jednej 48-stronicowej. Przewidywany jest również zakup sprzętu i urządzeń przygotowywania form drukowych.

Plan produkcji akcydensu manipulacyjnego i opakowań

CIĄG DALSZY NA STR. 6



Rozmieszczenie zakładów poligraficznych zgrupowanych w ZPP

nach perspektywicznych ruchu wydawniczego i prasowego.

Jednocześnie w materiałach przedstawiono:

- 1) aktualną strukturę organizacyjną przemysłu, cechującą się wysokim stopniem dekoncentracji zarządzania, co z kolei stwarza trudności w zakresie prawidłowego wykorzystania istniejących mocy produkcyjnych oraz utrudnia koordynację początną inwestycyjnych;
- 2) analizę aktualnego stanu techniki i technologii;
- 3) ocenę stanu zaplecza technicznego;
- 4) problemy kadrowe.

Na podstawie tak przygotowanych materiałów opracowano szczegółowo zakres potrzeb inwestycyjnych na lata 1971-1975 oraz podstawowe potrzeby na lata 1976-1980.

W dniu 9 marca 1971 r. Biuro Polityczne KC PZPR rozpatrzyło przedłożony dokument. Przedstawiony program rozwoju przemysłu poligraficznego, ze szczególnym uwzględnieniem struktury organizacyjnej, systemu zarządzania i programu inwestycji, został oceniony pozytywnie.

Dalszy rozwój przemysłu poligraficznego uzależniony jest ściśle od wzrostu produkcji wydawniczej książek i broszur, opracowany przez Naczelny Zarząd Wydawnictw na lata 1971-1980, przedstawia się następująco. Przyjmując planowaną liczbę egzemplarzy książek i broszur wrośnie o dalsze 81,7 mln egzemplarzy.

Plan produkcji prasowej opracowany przez Zarząd Główny RSW „Prasa” na lata 1971-1980 zakłada wzrost produkcji:

- 1) w zakresie czasopism — przyjmując ilość egzemplarzy planowanych na rok 1971 — za 100,0 proc.; w 1975 roku do 130,2 proc.; w roku 1980 do 164,2 proc.;

lem o 71,1 proc., w tym ok. dwukrotny wzrost produkcji opakowań drukowanych.

Podany w ogólnych zarysach planowany wzrost produkcji wydawniczej i bilans potrzeb w zakresie opakowań drukowanych na lata 1972-1980 stawia przed przemysłem poligraficznym poważne zadania. Przy posiadanej aktualnie mocy produkcyjnej i wykorzystaniu wszystkich rezerw zadania te nie będą mogły być wykonane bez modernizacji i rozbudowy istniejących zakładów oraz budowy nowych zakładów poligraficznych, przy równoczesnym uwzględnieniu specjalizacji i określeniu profilu produkcyjnego dla każdego zakładu oddzielnie. Kontynuowane obecnie inwestycje, mające na celu zwiększenia bazy poligraficznej dla produkcji dziełowej, które zostaną zakończone w 1972 r., niestety, nie zabezpieczą w pełni potrzeb wynikających z planów wydawniczych. W związku z powyższym niedoborem zdolności produkcyjnych dla realizacji planów wydawniczych w zakresie produkcji dziełowej zakłada się:

1. Wybudowanie dużego zakładu dziełowego w Poznaniu, wyposażonego w nowoczesne maszyny i urządzenia do drukowania typograficznego, offsetowego i wkłęsłodrukowego. Introligatorka będzie w maksymalnym stopniu zmechanizowana, m.in. zainstalowana zostanie automatyczna linia potokowa do opraw twardych. Zdolność produkcyjna zakładu wynosić będzie 18 mln egzemplarzy książek rocznie.

2. Budowę nowego zakładu w Toruniu lub Radomiu dla produkcji dziełowej, wyposażonego w maszyny typograficzne i offsetowe o zdolności produkcyjnej 10 mln egzemplarzy książek rocznie. Lokalizacja tego zakładu (w Radomiu czy Toruniu) zostanie ustalona w terminie późniejszym.

3. Budowę nowego zakładu

Charakterystyka planu na rok 1972

Rok przyszedł będzie dla naszego przedsiębiorstwa rokiem przełomowym, w którym powinna nastąpić całkowita stabilizacja we wszystkich dziedzinach działalności zakładu.

W związku z tym, że faza rozruchu zostanie zakończona całą uwagę skoncentrujemy na jakości produkcji oraz na dyscyplinie i organizacji pracy. Będziemy starali się rozwiązać problem składowania materiałów i surowców przeznaczonych do produkcji. Zwiększone zostaną wymagania od doboru technicznego i służby ekonomicznej przedsiębiorstwa. Tak poważny wzrost produkcji wymaga bieżącej, bardzo operatywnej koordynacji pracy poszczególnych wydziałów i oddziałów produkcyjnych. Jesteśmy już na takim etapie rozwoju, że wszelkie posunięcia i zmiany powinny być poprzedzone dokładną analizą i rachunkiem ekonomicznym. W roku przyszedł nastąpi znaczna poprawa współczynników zmianowości. Przewidujemy uruchomienie pełnej druzgiej zmiany w skali przedsiębiorstwa, z tym że niektóre maszyny będą pracowały na jedną zmianę a bardziej wydajne na trzy.

Warunkiem wykonania tak poważnych zadań jest maksymalne wykorzystanie zdolności produkcyjnej posiadanych maszyn i urządzeń. Stawia to przed działem głównego mechanika zwiększone zadania w zakresie przeglądów i konserwacji maszyn, oraz gospodarki remontowej. Dla zabezpieczenia wykonania zadań ustalonych na rok przyszedł niezbędne jest jak najdalej idące usprawnienie systemu zaopatrzenia w surowce i materiały podstawowe, oraz w części zamienne do maszyn i urządzeń. Zadania ustalone na rok przy-

szły są wyższe od wykonanych w roku bieżącym prawie o połowę, natomiast wzrost zatrudnienia w grupie przemysłowej jest stosunkowo niewielki.

Plan na rok 1972 zakłada osiągnięcie 72 proc. docelowej produkcji, czyli w przybliżeniu wykorzystanie 3/4 maksymalnej zdolności produkcyjnej jaką przedsiębiorstwo nasze będzie posiadało w roku 1975. W roku przyszedł przedsiębiorstwo nasze będzie zatrudniało 80 proc. docelowego stanu zatrudnienia przewidzianego dla naszego przedsiębiorstwa. Roczna wydajność pracy mierzona wartością produkcji towarowej na jednego pracownika założona w planie na rok 1972 w porównaniu do roku bieżącego przedstawia się następująco:

Planowana	Rok 1971		Planowana na rok 1972
	Osiągnięta		
65.910	67.400	74.500	

Zdaniem dyrekcji wykonanie zadań ustalonych na rok przyszedł jest możliwe pod warunkiem pełnej mobilizacji całej załogi przedsiębiorstwa. Stąd apel i prośba do wszystkich pracowników, o sumienne i rzetelne wykonywanie swoich obowiązków służbowych. Od naszej pracy i zaangażowania będą zależały wyniki przedsiębiorstwa. Równoległe do wzrostu zadań produkcyjnych w planach na rok przyszedł zostały założone i zostały średnich plac. Uwzględnione zostały także nakłady na poprawę warunków socjalnych oraz na bezpieczeństwo i higienę pracy.

W roku przyszedł zostanie oddany do użytku nasz zakładowy ośrodek wypoczynkowy.

Józef Radziejewicz

SZKOLENIE W INTROLIGATORNI —PROBLEM PIERWSZOPLANOWY

Dynamiczny rozwój przemysłu poligraficznego, wynikający z postępu technicznego, unowocześnianie wyposażenia zakładu w importowane maszyny, doskonalenie organizacji pracy, jak również budowa nowych zakładów zwiększają zapotrzebowanie na dobrze przygotowaną kadrę fachowców. Istniejące szkoły poligraficzne nie były i nadal nie są w stanie pokryć tego zapotrzebowania. Szczególnie ostry deficyt zauważamy w zawodach występujących masowo tzn. na składaczy ręcznych i maszynistów typograficznych. Na bazie wydanych aktów prawnych, a mianowicie Zarządzenia Ministra Kultury i Sztuki Nr 161 z dnia 12 grudnia 1963 r. rozszerzonego przez Zarządzenie Nr 40 z dnia 10 kwietnia 1970 r. wewnątrzzakładowe szkolenie OZGraf. możemy podzielić na następujące formy nauczania:

- 1) szkolenie nauczające zawodu — podstawowe,
- 2) szkolenie przyuczające do określonej pracy,
- 3) szkolenie — instruktaż na stanowisku pracy,
- 4) szkolenie odbywającym wstępny staż pracy,
- 5) szkolenie dodatkowe w pokrewnej specjalności,
- 6) szkolenie podwyższające kwalifikacje.

Jak z powyższego wynika, prowadzimy bardzo szeroki wachlarz form nauczania wewnątrzzakładowego. Nie wymieniliśmy szkolenia zewnętrznego, które jest niemiernie bogate. W artykule tym chciał-

bym wykazać nie tylko błędy naszego szkolenia, których oczywiście nikt nie może negować, ale pragnę zwrócić uwagę na jedną z wyżej wymienionych form, która moim zdaniem, winna urosnąć do pierwszoplanowego zadania w najbliższym okresie. Mam na myśli szkolenie przyuczające do określonej pracy. W myśl załącznika nr 2 do cytowanego w wstępie zarządzenia Ministra Kultury i Sztuki, 19 procesów produkcyjnych OZGraf. podlega przyuczaniu i odbyciu stażu pracy, a które przyzwyczailiśmy się traktować jako pomocnicze i nie wymagające kwalifikacji. W niedalekiej przeszłości jeden z dyrektorów szkoły zawodowej wyrażając się, że potrafi w ciągu 6 miesięcy nauczyć zawodu zecera, maszynisty i introligatora spowodował oburzenie wśród wykwalifikowanych pracowników narażając się na przydomek „ignoranta” i „lajka sztuki drukarskiej”. Nikt z nas nie oburza się i nie przymuje za stan anormalny, gdy przyjmujemy pracownice do introligatorni, którym powierzamy funkcje nakładaczy i odbieraczy bez przygotowania. Uważam, że nieporozumienie to leży w naszej nieświadomości rozlicznych procesów introligatorskich, które przyzwyczailiśmy się oceniać z punktu widzenia introligatorni ze starych zakładów, a pracowników traktować według dawnej nomenklatury jako „pomocników introligatorni”.

Błędy naszego postępowania w tym zakresie są widoczne i coraz bardziej się pogłębiają. Niska wydajność pracy, brak selekcji przyjętych pracowników, olbrzymia ilość braków są to wyniki niedoceniania konieczności szkolenia teoretycznego i praktycznego. W myśl wymienionego załącznika nr 2 pracownice przyjęte do introligatorni winne być przyuczone do zawodu, przejść wstępny staż pracy oraz złożyć egzamin kwalifikacyjny przed Zakładową Komisją kwalifikacyjną.

Ogólnie w zakładzie około 100 osób wymaga szkolenia przyuczającego, uważam jednak, że przygotowanie do szkolenia winniśmy rozpocząć od wydziału introligatorni. Należy na bazie posiadanych instrukcji technologicznych rozpracować program skróconego szkolenia teoretycznego z jednoczesnym wyznaczeniem instruktorów do szkolenia praktycznego. Wszystkich pracowników introligatorni przyjętych w latach 1971/72, a nie posiadających kwalifikacji zawodowych, należy poddać intensywnemu szkoleniu praktycznemu na wszystkich stanowiskach pracy oraz teoretycznemu z wybranych dziedzin, zakończonych egzaminami. Będzie to najlepszym sprawdzianem przydatności do tego trudnego, a nie docenianego i nie mającego należytej rangi zawodu.

Tadeusz Wojnicz

Śmiało można przyjąć twierdzenie, że im większe jest zaangażowanie sprawami przedsiębiorstwa całej załogi, tym lepsze są jego wyniki gospodarcze i warunki pracy, jakie stwarza się zatrudnionym. Przedsiębiorstwo przemysłowe jest skomplikowanym organizmem, aby kierownictwo było w stanie zapewnić mu sprawne działanie bez szerokiego udziału w zarządzaniu wszystkich pracowników. Poza tym, nawet najbardziej przygotowani zawodowo kierownicy przedsiębiorstwa nie mają patentu na „złote myśli”. Ludzie zatrudnieni przy bezpośrednich czynnościach

wania się do nich kierownictwa.

Zakłady nasze znajdują się w fazie rozruchu. W tym okresie całe życie przedsiębiorstwa jest jeszcze nie-dojrzałe, wszystko wymaga uzupełnień, zmian i regulacji. I dlatego w tym okresie aktywność pracowników, ich pomoc w organizacji działalności przedsiębiorstwa jest szczególnie cenna.

Z zadowoleniem trzeba stwierdzić, że w roku ubiegłym, pierwszym roku rozruchu zakładów, zalecenia Rady Robotniczej, uchwały KSR i wnioski pracownicze zgłaszane na naradach produkcyjnych przyspieszyły proces dojrzewania przed-

pracowało specjalny program, wskazując w nim osoby odpowiedzialne i ostateczne terminy załatwienia spraw. Spośród zgłoszonych wniosków tylko niektóre można załatwić niezwłocznie. W przeważającej części realizacja wniosków wymaga zakupów względnie wykonania określonych robót. Wiadomo natomiast, że nie jest najlepiej z zaopatrzeniem a jeszcze gorzej ze znalezieniem wykonawcy różnego rodzaju robót.

W tej sytuacji w pierwszym rzędzie realizacją wniosków pracowniczych obciążone są warsztaty zakładowe. Te zaś, z uwagi na

Wszyscy jesteśmy gospodarzami zakładu

produkcyjnych potrafią nie-gorzej myśleć od kierowników i to nie tylko w skali swojego stanowiska pracy, brygady, oddziału, czy wydziału, lecz również w skali całego przedsiębiorstwa.

W naszym ustroju prawo do współudziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem zostało zapewnione przez powołanie samorządów robotniczych. Nie znaczy to jednak, że tylko POP, Rada Zakładowa czy Rada Robotnicza mają wpływ na bieg spraw w przedsiębiorstwie.

Obywatelskim obowiązkiem każdego pracownika jest troska o dobrą atmosferę w pracy, o stosunki międzyludzkie nacechowane przyjaźnią i serdecznością, o zabezpieczenie mienia społecznego przed niszczeniem i kradzieżą o lepsze warunki pracy i coraz lepsze wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa. Każdy pracownik ma prawo zgłaszać wszelkie uwagi i wnioski dotyczące życia przedsiębiorstwa a następnie żądać ustosunko-

się przedsiębiorstwa, szczególnie na odcinku polepszenia warunków socjalno-bytowych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wyposażenia stanowisk pracy. Poza tym w ramach akcji porządkowania gospodarki przedsiębiorstwa, podjętej w związku z VI Zjazdem PZPR, wpłynęło pod adresem kierownictwa 54 wniosków i postulatów zgłoszonych przez POP, Komisje Wydziałowe i komisję bhp.

- Wnioski te dotyczą:
- | | |
|---|------|
| 1. Wyposażenia w maszyny i urządzenia | — 9 |
| 2. Zaopatrzenia i gospodarki materiałowej | — 7 |
| 3. Polepszenia warunków pracy | — 20 |
| 4. Technologii i ekonomiki przedsiębiorstwa | — 13 |
| 5. Szkolenia zawodowego | — 4 |
| 6. Spraw ogólnego zarządu | — 1 |
| Razem | 54 |

W celu zapewnienia pełnej i terminowej realizacji wniosków kierownictwo o-

wniać trwający montaż maszyn i urządzeń nie mają dostatecznej mocy przerobowej.

Kierownictwo przedsiębiorstwa dołoży jednak wszelkich starań, aby wszystkie objęte programem wnioski zostały zrealizowane najpóźniej do końca br. W pierwszej kolejności kierownictwo dopilnuje uru-kożenia klimatyzacji i uzupełnienia wentylacji oraz doprowadzenia do pełnej sprawności urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Liczymy na pomoc całej załogi w utrzymaniu porządku w umywalniach, szatniach i ubikacjach, w bezwzględnej walce z pleniącym się wandalizmem, z brakiem poszanowania wspólnego dobra. Liczymy również na dalsze wnioski podyktowane troską o nasze wspólne dobro, o lepsze warunki pracy i większe efekty działalności przedsiębiorstwa.

K. KUCZYŃSKI

Więcej i lepiej

Produkcja poligraficzna służy do zaspokajania najwyższych potrzeb kulturalnych społeczeństwa. Jej poziom pod względem technicznym — będący sumą wysiłków wydawców, bezpośrednich wykonawców i nadzoru technicznego — musi odpowiadać ogólnie przyjętym normom, oraz być nieustannie podnoszony.

Społeczeństwo oraz gospodarka narodowa stawia przed nami coraz to nowe, bardziej skomplikowane zadania. W takiej sytuacji stoi przed nami jeden cel: produkować dużo i przede wszystkim dobrze.

Olsztyńskie Zakłady Graficzne należą do grupy zakładów najmłodszych, wyposażonych w nowoczesny sprzęt i park maszynowy. Stworzone warunki zobowiązują nas do systematycznego podnoszenia poziomu produkcji. Niestety, tylko niektóre działy legitymują się pozytywną wizytówką w postaci wyrobów wysokiej jakości. Niewątpliwie palma pierwszeństwa należy się Oddziałowi Produkcji Gazetowej.

Terminowo i estetycznie drukowana „Gazeta Olsztyńska” świadczy o dużej wiedzy fachowej, dojrzałości zespołu oraz o sumiennym wykonywaniu powierzonych zadań. Przyjemnie jest popatrzeć na zespół ludzi pracujących w niezwykle szybkim tempie, których jednoczy jeden cel: wykonać produkcję w wyznaczonym terminie i bezusterkowo. „Ci z gazety” znają swoje zadania i wykonują je w poczuciu dobrej roboty. Obserwując ten „młyn tempa” nasuwa się życzenie: gdyby tak wszyscy. A tymczasem z pozostałych wydziałów produkcyjnych napływają meldunki i protokoły braków.

Co należy rozumieć pod pojęciem braku?

W załączniku nr 1 Zarządzenia wewnętrznego nr 21 dyrektora OZGraf. z dnia 30 czerwca 1970 r. w sprawie zasad rozliczania braków produkcyjnych czytamy: „Pod pojęciem braków należy rozumieć roboty i produkty (wyroby, półfabrykaty) gotowe bądź doprowadzone do określonej fazy wykonania, które nie odpowiadają ustalonym dla nas warunkom technicznym, bądź warunkom umów z odbiorcami, i które nie mogą być wykorzystane zgodnie z właściwym przeznaczeniem lub wykorzystanie takie może nastąpić dopiero po oddaniu ich dodatkowym naprawom. Ponadto do braków zalicza się ubytki w sferze produkcji surowców i półfabrykatów (w druku, introligatorni, przekraczając normy zużycia papieru na zepsucie).

Napływające protokoły ujawnienia braków świadczą o niemal powszechnym zjawisku ich powstawania, i co tu ukrywać, część produkcji nie odpowiadająca wymogom techniczno-produkcyjnym, niekontrolowana, niejako przemyka się do odbiorcy. Z tego tytułu następują zwroty książek ze Zwrotowni „Składnicy Księgarskiej”. Część defektów można naprawić i ponownie przekazać do sprzedaży, jednak większość książek nie nadaje się do naprawy. Zwrocone egzemplarze zawierają: jednostronnie zadrukowane arkusze, brak leg, uszkodzenia mechaniczne, zabrudzone arkusze itp. Koszty poniesione z tego tytułu poważnie obniżają zyski zakładu, a zatem wydatnie wpływają na zmniejszenie funduszu zakładowego. To prawda, że nie zawsze drukujemy najbardziej odpowiednią farbą, na wysokiej klasy papierze itp. Pamiętajmy jednak, że naszą gospodarkę narodową nie stać na produkcję zbrakowaną. Czasem lepiej zrobić mniej lecz dobrze, niż dużo i źle. O poziomie jakości wyrobu decyduje przede wszystkim wykonawca i on jest za to odpowiedzialny. Zgłoszenie okoliczności utrudniających właściwe wykonanie zadania daje możliwość niezwłocznego podjęcia odpowiednich decyzji zaradczych. Jakże często nadzór techniczny dowiadyuje się o trudnościach po fakcie dokonanych. W takiej sytuacji rośnie liczba braków, rosną straty, uszczupla się szansa na wykonanie planowych zadań produkcyjnych. A przecież można lepiej. Niewątpliwie, czynnikami gwarantującymi podnoszenie poziomu jakości produkcji są: stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ścisłe przestrzeganie obowiązujących instrukcji, a przede wszystkim poczucie dobrze spełnionego obowiązku. Młodzi koledzy — korzystajcie z doświadczeń starszych, bardziej doświadczonych drukarzy, a ci z pewnością nie odmówią pomocy.

O wartości gotowej produkcji świadczy jakość jej wykonania. Nierzadko zdarza się, że niezależnie od podanych wskazówek trzeba przemyśleć pewne operacje, aby uniknąć przykrych niespodzianek. Kontrolujemy przebieg całych procesów technologicznych, prowadzimy mądre, rzeczowe dyskusje na tematy zawodowe.

W niedługiej przyszłości w naszym przedsiębiorstwie zostanie utworzone laboratorium zakładowe, w którym będziemy mogli bardziej wnikliwie kontrolować materiały i półfabrykaty stosowane w produkcji. Potrzeba wprowadzenia tego typu kontroli i analiz stała się koniecznością. Dopóki jednak nie posiadamy tak dogodnych warunków, spróbujmy częściej zwracać uwagę i reagować na jakość otrzymywanych surowców i półfabrykatów. Niejednokrotnie będących źródłem powstawania braków. Nie bądźmy obojętni na jakość wykonywanej produkcji, która stanowi wizytówkę wspólnego trudu.

M. MARZECKI

HUMOR



— Co?! Teraz dopiero znalazłeś kartkę z omyłkami w druku?!

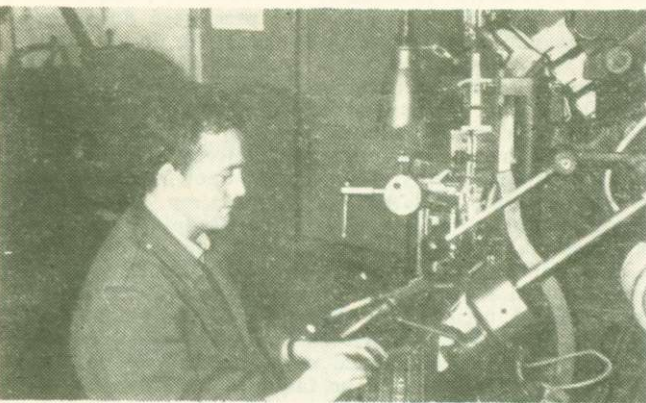
Ludzie dobrej roboty



Kol. Romuald Plutyński pracę w drukarstwie rozpoczął w 1956 r. W naszym zakładzie ukończył naukę zawodu, a następnie rozpoczął pracę jako fachowiec w zawodzie zecerka. Kol. Plutyński od pierwszego dnia pracy mimo bardzo młodego wieku, 18 lat, był i jest pracownikiem bardzo zdyscyplinowanym, uczciwym i sumiennym. Kol. Plutyńskiemu można powierzyć każdą pracę zawodową czy społeczną, którą wykona b. starannie i bez zastrzeżeń. Jego zachowanie i postawa służy za wzór dla innych kolegów. Kolega R. Plutyński od wielu lat pracuje przy składaniu „Gazety Olsztyńskiej”. W pracy społecznej bierze czynny udział, jest II sekretarzem POP PZPR. Dużo pracuje z młodzieżą i nigdy nie odmówił swej pomocy jeśli się do niego zwracają. Kol. Plutyński zasługuje na największe uznanie za ułożony trud w pracę zawodową i społeczną.



Kol. Barbara Dominiak. W poligrafii pracuje od 1955 roku, w OZGraf. od 1959 roku w zawodzie linotypisty. Pomimo jeszcze młodego wieku dała się poznać jako wzorowy pracownik. Jedną z najlepszych linotypistek, zdyscyplinowana i koleżeńka, zawsze służy radą fachową innym. Ostatnio pełni funkcję brygadzysty. Jest także dobrym sportowcem.



Zbigniew Patuska w 1956 r. rozpoczął naukę zawodu w naszych zakładach; po ukończeniu nauki pracuje jako świetny fachowiec, jeden z najlepszych linotypistów. Przez 15 lat dał się poznać jako dobry kolega, służący radą i pomocą innym. Wysoko przekraczający normę, przeciętnie 125%, za swą rzetelną i uczciwą pracę został powołany na brygadzystę linotypistów.

PRACA ZESPOŁU GAZETOWEGO

Zespół gazetowy tworzą fachowcy różnych specjalności, a więc: składacze maszynowi i ręczni, stereotypy, maszyniści rotacyjni i chemigrafowie. Sam skład osobowy tego zespołu świadczy o tym, że problemów w tym zespole nie brak ze względu na różnorodność specjalności pracowników. W/g schematu organizacyjnego „gazeta” w 1970 r. tworzyła Oddział Gazetowy. W 1971 r. wskutek reorganizacji zlikwidowany został ten oddział, a pracownicy poszczególnych specjalności podlegają obecnie kierownikom oddziałów. Takie schematyczne ustawienie, nazwijmy tak, zespołu gazetowego, ma swoje dobre i złe strony. Praca tego zespołu ma wybitnie specyficzny charakter. W niniejszym artykule pragnę zapoznać niewtajemniczonych z tą specyfiką. Polega ona na codziennym, terminowym wydaniu „Gazety Olsztyńskiej”. Jeśli pracownik innego oddziału będąc np. niedysponowanym, może swoje zadania planowe odłożyć na dzień następny, to „gazeciary” tego nie może uczynić. Niewykonanie bowiem zadań na jednym stanowisku roboczym, powoduje zakłócenia na innym stanowisku. Krótko mówiąc praca produkcji gazety polega na: dużej wydajności, terminowości, rytmiczności i jakości. I trzeba od razu stwierdzić, że nie zawsze jest to zależne od drukarni, gdyż praca drukarzy w dużym stopniu zależy od redakcji. Dostarczane przez redakcję na czas maszynopisy, zdjęcia, makietki itp. stwarzają możliwości do rytmicznej i spokojnej pracy. Jeśli w redakcji występują jakiegoś rodzaju zakłócenia, praca „gazeciary” jest wówczas nerwowa i występuje zjawisko wzmoczonego i przyspieszonego tempa pracy. Wniosek stąd, że praca przy wydawaniu gazety jest również, jak chyba na żadnym innym odcinku pracy, bardzo nerwowa.

Oddział gazetowy jako pierwszy rozpoczął pracę w nowym, bardzo ładnym pawilonie gazety. 6 kwietnia 1970 roku pierwszy numer „Gazety Olsztyńskiej” dotarł do rąk czytelników. Większy format „Gazety” w stosunku do formatu „Głosu Olsztyńskiego” spowodował zwiększone wymagania zarówno od zespołu redakcyjnego, jak i zespołu gazetowego.

W początkowym okresie wydania „Gazety Olsztyńskiej” wystąpiło wiele problemów związanych z nowym parkiem maszynowym, z wydajnością pra-

cy, ze zmieszczeniem się w dziennym harmonogramie, a więc z punktualnym ruszeniem maszyny rotacyjnej, z doborem odpowiedniej kadry fachowców, z dyscypliną pracy i z właściwą współpracą z redakcją. Oczywiście z każdym miesiącem praca stawała się bardziej rytmiczna i harmonijna.

Zespół gazetowy jako całość „dotarł się”, wyspecjalizował i „zegrał się”. Niewątpliwie osiągnięcia zespołu gazetowego to: wysoka wydajność pracy, terminowość (b. rzadko zdarza się, by druk gazety spóźnił się z winy drukarzy), dobra jakość, podniesienie dyscypliny pracy i oszczędność papieru. Przykładem dobrej jakości gazety jest fakt, iż o ile w początkach była ona często krytykowana za pewne niedociągnięcia, to w roku 1971 oceniana była przez komisję centralną b. pozytywnie. Często podczas okolicznościowych spotkań czytelnicy w ciepłych słowach wyrażali się o szacie graficznej i dobrej jakości „Gazety Olsztyńskiej”. Jest to na pewno satysfakcją dla jej twórców. Przesadą byłoby twierdzić, że z jakością gazety już jest wszystko w porządku, ale trzeba zdać sobie sprawę z tego, że jest to dziennik i nie zawsze jest odpowiedni czas na dokładne „wyglądzenie” kolumny. Ważną rolę odgrywa także jakość surowców, takich jak: papier, farba, karton matrycowy, dobre czcionki itp. Pomimo wyspecjalizowania się fachowców, pomimo osiągnięć przy produkcji gazety występowały i występują będą problemy większej lub mniejszej wagi i to również jest charakterystyczne dla pracy zespołu gazetowego. Należy do powyższego dodać, że zespoły gazetowe pracują niezmiennie wieczorami, a cały cykl produkcyjny trwa od godz. 16-tej do 6-rano dnia następnego. Wolnym dniem od pracy jest sobota.

Bardzo często spotykam się ze stwierdzeniem osób postronnych jak, z nutą zazdrości, że „gazeciary” dużo zarabiają, że praca ich jest zawsze jednokowa, i w związku z tym ich wiedza fachowa nie musi być wysoka itp.

Jest w tym twierdzeniu tylko mała część prawdy. Bo w rzeczywistości pracownik zespołu gazetowego musi posiadać wysokie kwalifikacje i dużo własnej inicjatywy. Dotyczy to zarówno składu maszynowego, jak lamania, obróbki płyt stereotypowych, obsługi maszyny rotacyjnej. Przekonał się o tym

niejeden fachowiec przychodzący na zastępstwo. Prawdą natomiast jest, że zarabiają więcej za wyrzeczenie się wielu przyjemności. „Gazeciary” b. mało korzystają z dóbr kulturalnych, z rozrywek i przyjemnego wypoczynku po pracy. W niedzielę i święta również pracują. Proszę mi wierzyć, że nieraz przykro jest zrezygnować z ładnego filmu, ze sztuki teatralnej, zawodów sportowych, koncertu, czy chociażby odchodzić od suto zastawionego stołu świątecznego do pracy. Ale taki jest obowiązek, na to nie ma rady. Nie przypominam sobie by któryś z długoletnich pracowników gazety uczestniczył w dwudniowej wycieczce turystyczno-krajoznawczej, organizowanych wielokrotnie w poprzednich latach dla pracowników OZGraf.

Pracownicy zespołu gazetowego żyją swoim odrębnym życiem, z problemami zakładu stykają się rzadko i są jak gdyby na uboczu.

Nie mniej jednak, gdy zachodzi potrzeba, nie odmawiają swojej pomocy w czynach społecznych, np. w ubiegłym roku przepracowali ponad 120 godzin przy porządkowaniu terenu wokół zakładu i w ośrodku wypoczynkowym nad jeziorem Gim. Praca ich była naprawdę efektywna. Jest kilku aktywistów politycznych i społecznych, poświęcających wiele własnego czasu na pracę społeczną. Okres epidemii grypy i VI Zjazd Partii w miesiącu grudniu był okresem szczególnie wyjątkowej pracy zespołu gazetowego. Dzięki wysokiemu poczuciu obowiązku pracowników, gazeta trafiała na czas do czytelników. Wyrazem dobrej spełnionej obowiązku w okresie zjazdowym było podziękowanie dla zespołu gazetowego złożone przez sekretarza KW PZPR.

Zespół gazetowy, chociaż liczebnie nieduży, ma wielu sumiennych pracowników. Chcę przedstawić przynajmniej tych najbardziej wyróżniających się, są nimi: B. Grajner, Br. Listowski, Z. Trzeciak, L. Pyza, St. Pochmara, R. Plutyński, E. Baclawski, K. Pietruczeniuk, Z. Olszewski, J. Fogt, H. Dąbkowski, J. Malkiewicz, M. Pawlak, St. Walukiewicz, T. Fręckiewicz i W. Jaworski. Nie przesadzę, jeśli stwierdzę, że niemal cały zespół zasługuje na miano ludzi dobrej roboty. Ich codzienną pracę ocenia tysiące czytelników naszego województwa.

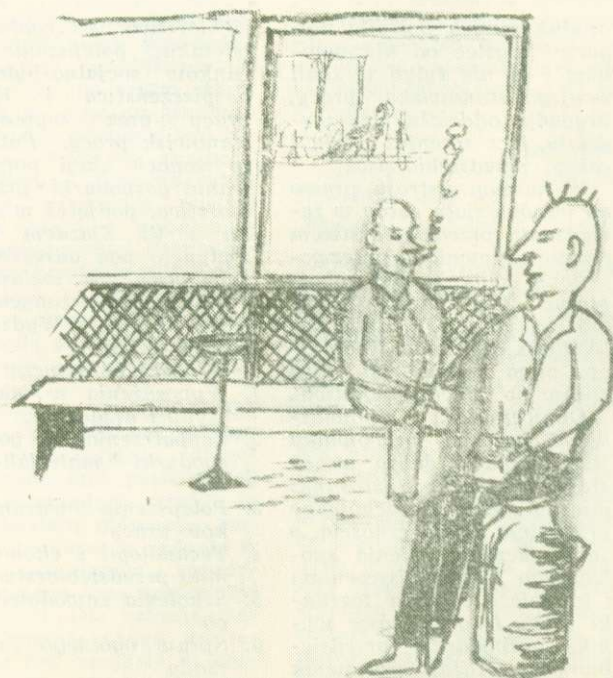
(Jestan)

Godzina 18-ta. Dzwonek obwieszcza przerwę posiłkową, stają maszyny, pustoszeją w szybkim tempie stanowiska pracy. Każdy pracownik spieszy do jadalni. Jednym słowem piętnastominutowy odpoczynek przy stołkowym stole. Odtwórzmy zatem jedną przerwę posiłkową. W pół minuty po dzwonku na łączniku między blokami A i B wzmógł się ruch, tu spotykają się pracownicy wszystkich działów. Robi się gwarno, słychać podniecone głosy. Teresa zajmij dwa miejsca! A dla kogo drugie? No nie wiesz, dla Agaty! A gdzie ona? Myje ręce. Dobrze, ale jak zdąży, bo jestem i tak spóźniona. Troje pracowników siedzi przy kaloryferach, spożywają posiłek, dziwaczy pomyślowi. Słychać dalsze nawoływania. Andrzej weź mi zimne mleko. Ja skoczę do szafki po kanapki. Andrzej coś odpowiedział, ale nie bardzo zrozumiałem co. Do uszu moich dotarło, że już nie zdąży, bo na klatce schodowej tłok jak za święzym karpiem w Centrali Rybnej. Idziemy po schodach wolno. Trudno wyprzedzić spieszących i spragnionych chwilowego wypoczynku. Jesteśmy w jadalni. Patrę na zegarek 18.02. Przed okienkiem duża kolejka. Słyszę dialog wyrażony podniesionym głosem. Proszę ciepłe mleko. Niestety, nie mam w co wlać, spokojnie odpowiada pracownica stołówki. Jak to nie ma w co? A kubki to Pani na bazarze sprzedała? Nie, nie sprzedałam, replikuje miła Pani z drugiej strony okienka. Są, ale na działach a najczęściej w dziale introligatorni. Dialog się toczy dalej, my stoimy, a czas spokojnie odmierza przeznaczone chwile posiłku i odpoczynku. Młodzi biegną na działy, wracają z naczyniami naczyni, szybko się je myje. Czy jednak dokładnie? Kto tam wie? Pod mle-

kiem lub kawą nie nie widać. Otrzymujemy mleko lub kawę wg osobistych życzeń. Ponownie patrę na zegarek godz. 18.07. Rozglądam się za stolikiem, przy którym można usiąść i spożyć posiłek. Wszystkie zajęte. Doliczylem się 13 lecz nie przy wszystkich były po 4 krzesła. Feralna „13” pomyślałem. Stałem przy okienku, w którym przyjmuje się brudne naczynia. Stały tam już trzy osoby. Oparłem się o pulpit, odwijam kanapki i spiesząc się łapczywie konsumuję to co mi żona przygotowała. Jedząc podsłuchuję dyskusję najbliższych siedzących osób (rzecz jasna młodzież 18—19 lat) przy najbliższym stole. Pij szybciej to mleko, bo ludzie na miejscu czekają. Odwal się, mam czas jeszcze, dzwonek po przerwie nie było. Widzisz, że starsi jedzą stojąc. Niech stoją mają zahartowane nogi, a jak chcą siedzieć przy stole, to niech przychodzą przed dzwonkiem tak jak robię to ja. Jutro Ci miejsca nie zajmę i będziesz stał jak oni. To nie tylko mnie lecz wszystkim tym, którzy uciążliwie rozliczają się z funduszu czasu wystarczyło. Szybko kończę ostatnie kęsy i udaję się na dział. W łączniku słyszę dzwonek. Patrę na zegarek 18.16. Na zapalenie papierosa nie starczyło czasu. Powoli pustoszeje łącznik. Bardziej zdyscyplinowani pracownicy gaszą niedopalone papierosy i udają się na stanowiska pracy. Są i tacy którym się nie spieszy, spokojnie dopalają. Po chwili przechodzę ponownie przez łącznik. Mimo woli spoglądam na zegarek już jest godz. 18.23. Policzyłem jeszcze palących i dyskutujących. Było ich 9-cioro.

Pomyślałem: $9 \times 8 = 72$ min. straconych w imię interesu zakładu i pracownika. Rzecz jednak w tym, że nie był to przypadek.

PRZYWILEJ II ZMIANY



— Stachu! Czemu ty prawie cały miesiąc nie robisz tylko myślisz i piszesz?
— Bo obliczam ile dostanę forsy „dziesiątego”.

Jak tworzymy i będziemy dzielić fundusz zakładowy

Fundusz zakładowy — jako jeden z bzdźców materialnego zainteresowania — został ustanowiony dla oddziaływania na załogi pracownicze w kierunku lepszego gospodarowania i osiągnięcia najkorzystniejszych wyników ekonomicznych w określonych warunkach techniczno-organizacyjnych. Zgodnie z Zarządzeniem Nr 94 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 24 sierpnia 1970 r. wielkość funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach przemysłowych zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Poligraficznego zależy od wielkości funduszu płac i stopnia wykonania planowanej kwoty zysku, lub stopnia wykonania planowanej straty — jak to miało miejsce w roku ubiegłym w naszym przedsiębiorstwie. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie w 100 proc. planowaną kwotę zysku — straty, uprawnione jest do dokonania odpisu na fundusz zakładowy w wysokości 4 proc. planowanego na dany rok osobowego funduszu płac.

Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie rzeczywistą kwotę zysku od kwoty planowanej, lub kwoty straty niższą od kwoty planowanej, przysługuje mu dodatkowy odpis na fundusz zakładowy od poprawy zysku — straty w następującej wysokości:

Jeżeli przedsiębiorstwo nie osiągnie planowanej kwoty zysku — straty odpis na fundusz

zakładowy obliczony w wysokości 4 proc. osobowego funduszu płac ulega zmniejszeniu: — o 2 proc. za każdy rozpoczęty procent pogorszenia w granicach do 5 proc. pogorszenia, — o dalsze 4 proc. za każdy rozpoczęty procent pogorszenia w granicach od 5 proc. do 10 proc. pogorszenia, — o dalsze 7 proc. za każdy rozpoczęty procent pogorszenia w granicach od 10 proc. do 20 proc. pogorszenia. W przypadku pogorszenia planowanej kwoty zysku — straty o 20 proc. lub powyżej — przedsiębiorstwo traci prawo do funduszu zakładowego.

Podkreślić również należy, że dla celów obliczenia funduszu zakładowego, od rzeczywistej kwoty zysku odejmuje się zysk osiągnięty z naruszenia obowiązujących przepisów lub za szkody dla interesu społecznego. Oczywiście zysk taki przy rzeczywistej osiągniętej stracie — zwiększa tę stratę.

Wygospodarowany fundusz zakładowy dzieli się na następujące części:

1. Na zakładowy fundusz mieszkaniowy w wysokości 25 proc. kwoty funduszu zakładowego.
2. Pozostały fundusz zakładowy dzieli się: — na nagrody indywidualne i na cele socjalno-kulturalne do wysokości 8,5 proc. rocz-

nego osobowego funduszu płac,

— na inwestycje socjalno-kulturalne w części przekraczającej 8,5 proc. osobowego funduszu płac.

Podział funduszu zakładowego na podstawie części wyniku z mocy ustawy i przedsiębiorstwo nie może naruszyć określonych proporcji. Natomiast szczegółowy sposób wykorzystania środków w granicach obowiązujących przepisów należy do uprawnień kierownictwa zakładu i samorządu robotniczego.

Sposób podziału funduszu zakładowego na nagrody indywidualne i na cele socjalno-kulturalne określa regulamin zakładowy wypracowany na podstawie Uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 28 października 1965 r. oraz wytycznych organów związkowych. Podstawowe przepisy regulaminu stanowią:

— Ze Konferencja Samorządu Robotniczego może przeznaczyć na cele socjalno-kulturalne do 20 proc. funduszu zakładowego wygospodarowanego na nagrody i cele socjalne.

— Fundusz przeznaczony na nagrody indywidualne dzieli się na poszczególne komórki organizacyjne proporcjonalnie do planowanego funduszu płac tych komórek z uwzględnieniem stopnia realizacji zadań warunkujących otrzymanie nagród.

— Każdy pracownik, który przepracował w przedsiębiorstwie co najmniej 6 miesięcy w danym roku i nie rozwiązał sam stosunku służbowego uprawniony jest do nagrody

Za poprawę kwoty zysku — straty w procentach

do 3,01	3,00%
od 3,01 — 6,01	6,00%
od 6,01 — 9,01	9,00%
od 9,01 — 12,01	12,00%
od 12,01 — 15,01	15,00%
ponad 15,01	15,00%

Stawka funduszu zakładowego w procentach od poprawy kwoty zysku — straty

70
60
50
40
30
10

DOKOŃCZENIE NA STR. 7

OCENA WYKONANIA ZADAŃ ROCZNYCH

Sprawą, która aktualnie najbardziej nas interesuje jest niewątpliwie wykonanie zadań za miniony okres jedenastu miesięcy bieżącego roku, oraz perspektywy i możliwości wykonania planu rocznego.

Z zadowoleniem można stwierdzić, że najtrudniejszy okres mamy już za sobą. Do końca trzeciego kwartału realizacja zadań ustalonych dla naszego przedsiębiorstwa przedstawiała się bardzo pomyślnie. Jednak w związku z tym, że w planie na IV kwartał, założono poważny wzrost produkcji w stosunku do poprzednich kwartałów w miesiącu październiku zanotowano zjawisko niewykonania planu miesięcznego w skali przedsiębiorstwa.

Realizacja planów produkcyjnych za miesiąc październik oraz za okres dziesięciu miesięcy przedstawiała się następująco:

Wykonanie planu w procentach

	za miesiąc październik	za okres dziesięciu m-cy narastająco
produkcja globalna	91,4	101,8
produkcja towarowa	92,4	100,3
sprzedaż	93,0	100,8

Do wykonania miesięcznego planu produkcji globalnej w 100 proc. zabrakło nam w październiku około 300 tys. zł. I tu trzeba z uznaniem podkreślić, że apele i komunikaty dyrekcji oraz egzekutywy POP nadawane wielokrotnie przez nasz zakładowy radiowęzeł nie pozostały bez echa. W najbardziej trudnym dla nas okresie udowodniliśmy, że stać nas na indywidualny i zbiorowy wysiłek, oraz na lepszą, bardziej wydajną pracę.

Dzięki takiej postawie w miesiącu listopadzie nastąpiła radykalna poprawa sytuacji w dziedzinie wykonania zadań. Plan miesięczny wykonaliśmy z nadwyżką.

Zaobserwowano również poważną poprawę dyscypliny, wystarczy powiedzieć że w tym miesiącu prawie nie zanotowano zjawiska opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia.

Wykonanie planu za miesiąc listopad oraz narastająco za okres od 1 stycznia do 31 listopada przedstawia się następująco:

Wykonanie planu w procentach

	za miesiąc listopad	za okres jedenastu m-cy narastająco
produkcja globalna	98,2	100,8
produkcja towarowa	107,0	101,1
sprzedaż	107,1	101,5

Nasze zaangażowanie i wysiłek włożony w realizację planów produkcyjnych za miesiąc listo-

pad zasługują na szczególne uznanie z uwagi na fakt, że w miesiącu tym zarejestrowano niespotykaną do tej pory ilość godzin opuszczonych w pracy z powodu chorób. Jest ona dla przykładu dwa razy większa niż w październiku i prawie równa ilości godzin chorobowych jaką zarejestrowano w całym pierwszym kwartale br. A oto jak przedstawia się wykonanie planu za miesiąc listopad i za okres jedenastu miesięcy br. w rozbięciu na poszczególne wydziały produkcyjne:

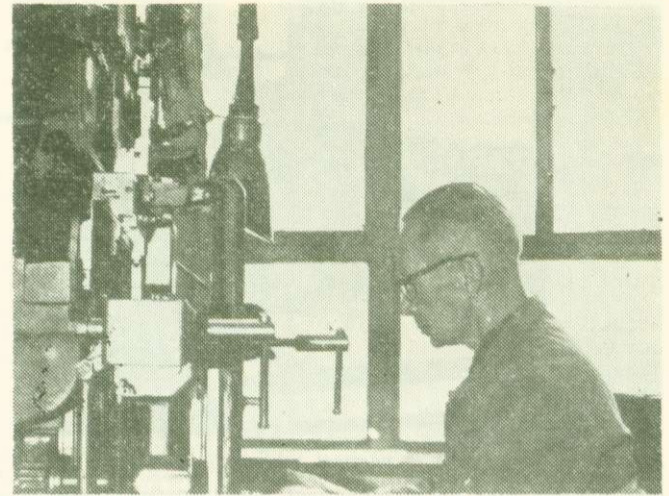
Wykonanie planu w procentach

	za miesiąc listopad	za okres jedenastu m-cy
Wydział typograficzny		
produkcja globalna	94,6	100,0
produkcja towarowa (sprzedaż)	101,3	97,4
Wydział offsetowy		
produkcja globalna	79,7	98,4
produkcja towarowa (sprzedaż)	104,4	98,2
Wydział introligatorni		
produkcja globalna	137,0	109,9
produkcja towarowa (sprzedaż)	127,7	112,6

Pomyślnie przedstawia się także sytuacja w dziedzinie zatrudnienia i funduszu płac. Plan zatrudnienia za okres jedenastu miesięcy przedsiębiorstwo nasze wykonało w 98,8 proc. a planowany fundusz płac wykorzystaliśmy w 99,9 proc. Przeciętą płacą jednego zatrudnionego wzrosła w minionym okresie o 30 złotych.

W związku z tym, że zadania ustalone na ten okres wykonaliśmy z nadwyżką przy zmniejszonym stanie zatrudnienia wydajność pracy mierzona wartością sprzedanej produkcji i usług na jednego pracownika wzrosła w stosunku do planowanej prawie o 2 proc. Pomyślnie przedstawia się również realizacja czynów społecznych podjętych przez załogę naszego przedsiębiorstwa w okresie przedzjazdowym w celu zmanifestowania naszego poparcia dla aktualnej polityki Partii i Rządu. Oceniając działalność naszego przedsiębiorstwa w okresie od stycznia do listopada br. można i należy uznać ją za pomyślną. W omawianym okresie nie stwierdzono poważniejszych nieprawidłowości, a wręcz przeciwnie zaobserwowano wzrost wydajności pracy, poprawę dyscypliny i organizacji, oraz usprawnienia systemu koordynacji i zarządzania. Reasumując można obiektywnie stwierdzić, że plan roczny przedsiębiorstwo nasze wykona w 100 proc. we wszystkich wskaźnikach.

Ludzie dobrej roboty



Stanisław Siemaszko pracuje w naszych zakładach od 1946 roku w zawodzie linotypisty, prace wykonuje bez zastrzeżeń, jest zdyscyplinowany, koleżeński, sumienny i pracowity. W swoim zawodzie pracuje ponad 40 lat. Kol. Stanisław Siemaszko poza pracą zawodową pełni także funkcje społeczne. Od lat jest członkiem egzekutywy POP, członkiem Rady Zakładowej, bierze czynny udział w udzielaniu rad zawodowych i służy pomocą innym. Zawzięty i uśmiechnięty. Za swą długoletnią pracę został odznaczony Złotym Krzyżem Zasługi oraz posiada wiele innych odznaczeń.



Kol. Zbigniew Likso — maszynista typo pracuje od 1947 roku, wzorowy pracownik a zarazem fachowiec, wyszkolił kilku dobrych maszynistów typo. Inicjator czynów społecznych; jest koleżeński i uczynny. Swoje doświadczenia fachowe chętnie przekazuje mniej doświadczonym pracownikom. Kol. Z. Likso wykazał zaangażowanie osobiste, poświęcając wiele czasu w zorganizowanie przygotowania form typograficznych.



Rajmund Hotubowski — maszynista typo, bardzo dobry fachowiec. Praca jego jest na dobrym poziomie jakościowym, był instruktorem uczniów, którzy okazali się dobrymi fachowcami w naszym zakładzie. Kol. R. Hotubowski poświęca wiele własnego czasu dla dobra zakładu; zastąpił na wysokim uznanie. Jest wzorem wśród młodych fachowców.



Kol. Konstanty Pietruczenik pracę w naszych zakładach rozpoczął w 1950 roku. Pracował na różnych stanowiskach pracy, a od kilku lat jest preserem, odbija szpalty i kolumny „Gazety Olsztyńskiej”. Kol. Pietruczenik jest bardzo pracowity, zdyscyplinowany i sumienny. Swą postawą w pracy służyć może za wzór dla innych. Za swą uczciwą pracę był wielokrotnie wyróżniany.

Ludzie dobrej roboty



Kol. Zofia Karmowska w naszych zakładach pracuje od 1955 roku w charakterze nakładaczki. Jest sumienna i pracowita. Bardzo dobrze przygotowana do wykonywanej pracy. Bierze czynny udział w pracy społecznej; jest członkiem Rady Zakładowej i Komisji Kobiecej. Zawsze chętna do udziału w pracach społecznych. Nigdy nie odmówi pomocy innym, cieszy się zaufaniem wśród swych koleżanek.



Kol. Józef Targoni w naszych zakładach pracuje ponad 20 lat. Z początku pracował jako pomocnik maszyny rotacyjnej, a następnie zdobył kwalifikacje w zawodzie stereotypiera. Jest bardzo uczciwy, zdyscyplinowany i pracowity. Zdobyte wiadomości zawodowe oraz doświadczenia chętnie przekazuje innym pracownikom mniej doświadczonym.

Kol. Stanisław Cecot pracuje w naszych zakładach od 4 lat. Egzamin kwalifikacyjny w zawodzie złożył w 1971 r. Obecnie został przesunięty z zecerki do stereotypii celem przyuczenia go do drugiego zawodu. Przez cały okres nienagannie nauki pokazał, że umie dobrze pracować. Jest bardzo młody, ale w stereotypii osiąga zdziwiająco wyniki. Zawsze służy swym czasem dla dobra zakładu.



Kol. Henryk Krawczyk, naukę zawodu ukończył w naszych zakładach w 1970 roku, a po złożeniu egzaminu pracuje w zawodzie zecera. Mimo młodego wieku wykazuje dużą wiedzę fachową, którą stosuje w praktyce, czego dowodem może być stałe przekraczanie minimum — przeciętnie 110%. Obecnie za swą sumienną i nienaganną pracę powierzono mu funkcję brygadzysty w zecerce.

Perspektywy rozwoju przemysłu poligraficznego w Polsce w latach 1972-75

DOKOŃCZENIE ZE STR. 2
drukowanych do 1980 r. zakłada wzrost produkcji ogółem o ok. 70 proc. w stosunku do przewidywanego wykonania w 1971 r., w tym wzrost produkcji opakowań drukowanych będzie ok. dwukrotny (większy wzrost opakowań drukowanych, mniejszy zaś wzrost akcydensu manipulacyjnego). W celu zabezpieczenia potrzeb w zakresie opakowań drukowanych zarówno dla towarów przeznaczonych na eksport, jak i na potrzeby krajowe zakłada się rozwój bazy poligraficznej w drodze modernizacji i rozbudowy istniejących zakładów oraz budowy zakładów nowych. Spośród inwestycji kontynuowanych: w roku bieżącym oddaje się do eksploatacji nowo wybudowaną Drukarnię Akcydensową w Gorzowie; w 1972 roku przewiduje się zakończenie rozbudowy Gnieźnieńskich Zakładów Graficznych, które produkują wyłącznie opakowania drukowane. W dalszym ciągu przewiduje się: rozpoczęcie drugiego etapu rozbudowy Warszawskiej Drukarni Akcydensowej; budowę nowego zakładu opakowań drukowanych w Krakowie; zorganizowanie w Tomaszowie Mazowieckim drukarni do druku opakowań na tomofanie i innych podłożach; zakład będzie wyposażony w maszyny fleksograficzne i wkłesłodrukowe. Planuje się też wyposażenie zakładów w cały szereg maszyn i urządzeń, jak np.: maszyny do bobinowania, do parafinowania, do kaszerowania, do klejenia torebek celofanowych itp.

Rozwój zaplecza technicznego w latach 1972—1975.

Zaplecze techniczne przemysłu poligraficznego stano-

wią m.in.: zakłady remontu maszyn poligraficznych, fabryki farb graficznych, zakład matryc linotypowych, odlewnia czcionek. Rozwój zaplecza technicznego nie postępował równocześnie z rozwojem przemysłu poligraficznego. Aktualne pokrycie potrzeb w zakresie remontu maszyn poligraficznych z uwagi na szczupłość bazy remontowej wynosi ok. 60 proc. Rozmiary produkcji farb graficznych osiągnęły swój punkt graniczny i nie można zapewnić przemysłowi poligraficznemu niezbędnych ilości dobrych jakościowo farb. Produkcja matryc linotypowych zabezpiecza potrzeby przemysłu w wysokości 50 proc. Dla poprawy sytuacji na odcinku remontu maszyn poligraficznych rozpoczęto w roku bieżącym budowę Zakładu Remontu Maszyn Poligraficznych w Poznaniu, której zakończenie przewiduje się w 1974 r. W roku 1973 planuje się rozpoczęcie budowy Zakładów Remontu Maszyn Poligraficznych łącznie z zakładem Matryc Linotypowych w Katowicach. Budowa zakończona zostanie w 1975 r. Planuje się również, aby budowę Zakładów Remontu Maszyn Poligraficznych we Wrocławiu rozpocząć jeszcze w bieżącej pięcioletce. Dla zabezpieczenia rosnącego zapotrzebowania przemysłu poligraficznego na farby graficzne planuje się rozpoczęcie w 1973 r. budowy nowej fabryki farb w Wołominie. Zakończenie budowy przewidziane jest na rok 1976.

Realizacja programu w zakresie inwestycji, modernizacji parku maszynowego, specjalizacji zakładów, postępu technicznego przyniosła w efekcie w 1970 roku poważny wzrost

produkcji przemysłu poligraficznego. Wystarczy przypomnieć oddanie w ostatnich latach do eksploatacji takich obiektów jak: Łódzka Drukarnia Dzielowa, Cieszyńska Drukarnia Wydawnicza, Drukarnia Wydawnicza w Krakowie, Rzeszowskie Zakłady Graficzne, Olsztyńskie Zakłady Graficzne, Zakłady Graficzne w Katowicach, a także uruchomienie w roku bieżącym Białostockich Zakładów Graficznych i Gorzowskiej Drukarni Akcydensowej. Dokonano też w tym okresie rozbudowy szeregu zakładów, połączonej z wymianą i modernizacją parku maszynowego. Dynamika wzrostu potrzeb w zakresie kultury, oświaty i gospodarki narodowej dyktuje przemysłowi poligraficznemu zakres i tempo rozwoju. Coraz bardziej liczebna kadra naukowa, tysiące studentów i uczniów, miliony czytelników czekają na podręczniki i książki, gazety i czasopisma. Temu zapotrzebowaniu muszą sprostać wydawcy, wydawcom zaś, my — poligrafowie musimy zapewnić szybką i sprawną oraz wysoką jakościowo realizację ich zamówień. Podobny obowiązek spoczywa na nas w stosunku do różnych gałęzi przemysłu korzystających z naszych usług.

Decyzja Biura Politycznego KC PZPR otwiera nam możliwość przyspieszenia tempa rozwoju bazy poligraficznej, jest więc realną szansą stworzenia w Polsce w niedalekiej przyszłości warunków dla nowoczesnej produkcji poligraficznej. A więc także szansą przybliżenia jakości i rozmiarów tej produkcji do rzeczywistych potrzeb.

Obowiązki męża zaufania na wydziale

Uważam, że między pracownikami danego wydziału czy oddziału produkcyjnego a mężem zaufania powinna istnieć ścisła więź oraz współpraca.

Mąż zaufania służy radą i pomocą we wszystkich sprawach. Wskazane jest, aby poznać charakterystykę poszczególnych pracowników, ich stosunek do pracy oraz stopień zaangażowania w sprawę zakładu i wydziału, by przy podziale premii czy rozpatrywaniu wniosku dotyczącego awansu mógł wydać jak najbardziej obiektywną opinię. Ponadto powinien zgłaszać kie-

rownictwu wszelkie objawy niewłaściwych stosunków międzyludzkich na jego wydziale, oraz interweniować w przypadku nieporozumień powstałych między pracownikami i kierownictwem.

Mąż zaufania czuwa nad prawidłowym zaszeregowaniem wszystkich pracowników danego wydziału czy oddziału.

W razie wypadku losowego dotyczącego bezpośrednio osoby zatrudnionej na danym wydziale mąż zaufania winien przyjąć z pomocą osobie poszkodowanej oraz starać się poprzez Radę Zakładową o przydzielenie danemu pracownikowi zapomogi losowej. Osoba, której powierzone zostały obowiązki męża zaufania musi na bieżąco interesować się problemami zakładu. Powinna także znać potrzeby każdego pracownika. Wskazane

jest, aby osoba taka była darzona jednocześnie zaufaniem ze strony pracowników i kierownictwa.

Mąż zaufania powinien mobilizować do współzawodnictwa oraz do czynów społecznych. Do jego obowiązków należy ponadto współpraca z kierownictwem i Radą Zakładową w dziedzinie podziału premii i nagród oraz opiniowanie wniosków dotyczących awansów i przesunięć.

Mąż zaufania jest podstawowym ogniwem i komórką związkową. Do jego obowiązków należy złatwianie wszelkich formalności związanych z wydaniem legitymacji związkowych, ponadto wprowadza nowych pracowników w szeregi członków naszego związku zawodowego.

Zygryda Czarnecka
Wydział Offsetowy

Mój zakład pracy jest moim drugim domem, a moi towarzysze pracy moją drugą rodziną. Spędzamy bowiem razem znaczną część naszego życia, przeżywamy wspólnie momenty radosne, czasem smutne. Łączy nas wspólny cel — budowa naszej Polski Ludowej, a dla siebie zdobycie lepszego jutra.

Kiedy wreszcie nastaje nieubłagany czas odejścia „na zasłużony odpoczynek”, ciężko przeżywamy rozstanie się z naszym nieraz wieloletnim miejscem pracy, z kolegami, z przyjaciółmi, z którymi przeżyliśmy szmat życia, czasy doli i niedoli.

Byłem świadkiem takiego oto, jakby to powiedzieć — zdarzenia. Pewien mój kolega, starszy wiekiem, kiedy doszedł do momentu, że zabrakło mu sił do dalszej pracy (ubezpieczenia emerytalnego dla robotników wtedy nie było) zmuszony był porzucić pracę. Nie mógł, nieborak, łatwo tego przeboleć. Przez pewien czas widzieliśmy go dzień w dzień o godzinie 8-ej rano (czas rozpoczęcia pracy w drukarni) stojącego przed bramą drukarni. Przywitałszy każdego ze zdających do pracy kolegów, wraca do domu. Siła przyzwyczajenia? A może to umiłowanie tego drugiego domu, zawodu i środowiska. Z dużą satysfakcją emeryci Olsztyńskich

Zakładów Graficznych przyjmują zaproszenia Zarządu Oddziału Zw. Zaw. Prac. Poligrafii, Rady Zakładowej oraz Dyrekcji na urządzane od czasu do czasu tak zwane spotkania. Mają oni wtedy możliwość kontaktu

NASI EMERYCY

z dawnymi kolegami pracy, jak również z młodzieżą — swoim narybkiem, zapoznania się z bieżącym dorobkiem drukarni.

Kolejne spotkanie odbyło się dnia 30 października br. pod hasłem „Spotkanie emerytów z młodzieżą”. Celowa była to idea — i udana. Młodzież wywarła na nas, emerytach, miłe wrażenie. Niechaj żałują tej okazji

ci z emerytów, którzy tego dnia z nami nie byli. Przyjętym zwyczajem zebranie zagała kol. Zofia Pokora, opowiadając nam z materiału po linii organizacyjnej, związkowej, o prognozach bieżących.

Ktoś ze zwiedzających naszą nową drukarnię, zawołał: „Jak wy sobie wyobrażacie pracę w takim dużym zakładzie z tymi dziećmi?” Jakby w odpowiedzi na ten wykrzyknik dyrektor zakładów mgr K. Kuczyński wyłuszczył przed nami swoje nadzieje na pomyślną przyszłość. Słowa goręczyły pod adresem niesfornych jednostek spośród nowej młodzieży. Na szczęście element ten jest nieliczny i odosobniony. Przeważa młodzież zdrowa, zdolna i ambitna, która razem ze starszymi dźwiga ciężar pracy.

W wymianie zdań koledzy emeryci wspominali dawne czasy, a młodzi mówili o swoich dzisiejszych sprawach. Kol. inż. J. Szlengowicz podczas swojej pogawędki wyświetlił na ekranie ciekawy film o otwarciu zakładów oraz z wycieczek turystycznych naszych drukarzy, film był własnej produkcji dyr. technicznego. Przy kawie z ciastkami czas upłynął w miłej atmosferze przez kilka godzin. Za wszystko emeryci składają miłym gospodarzom serdeczne dzięki.

M. Żek — emeryt

