

Wejście do tunelu od strony południowej.

Fot: J. Drumlowski

## Poprawić rytmikę

Uzasadnionymi były, podczas narady produkcyjnej, niepokoje o to w jaki sposób rozumiana jest realizacja planu przez szereg ludzi w zakładzie. Uzasadnionymi dlatego, że analiza pozycji „rytmika produkcji” w arkuszach ocen za I i II kwartał bieżącego roku wskazuje, że 100 proc. jest udziałem zaledwie trzech wydziałów: — prób i eksploatacji, ekspedycji oraz wydziału narzędziowego motocykla. Tymczasem u innych wydziałów jest stale w ciągu tego roku poniżej, a są przypadki, że rytmika produkcji zupełnie nie istnieje jak to miało miejsce w I kwartale w filii tomaszowskiej, w wydziale pokryć i w hartowni, a w II kwartale na tej samej pozycji pozostała filia tomaszowska. Trudno się dziwić, praca filii stale zyskuje oceny negatywne i z tego co wiadomo, wynika, że jeśli się tam nie dokona radykalnych posunięć organizacyjnych niewiele się po prawu. Tomaszów ma poważne kłopoty z ludźmi, dyscypliną i „rytmiką” — jak całej linii, nie oprócz tego są tam poważne za-

niedbania organizacyjne. Wydział pokryć i hartownia to też obiekty powszechnego narzekania. O ile wydział pokryć miał i ma trudne warunki, zwłaszcza jeśli idzie o usługi na rzecz motocykla, to w hartowni zjawisko pracy na zasadzie awarii powinno zniknąć, ponieważ wydział ten poważnie zmodernizowany, otrzymał nowe urządzenia. A więc wszystko wskazuje na to, że można lepiej pracować. Zresztą II kwartał wskazuje na to, że poprawa ta następuje, oby tylko była stale utrzymywana.

Rytmika produkcji to jeden z ważnych elementów pracy zakładu. Jeśli bardzo walczymy o dobrą organizację pracy, o dyscyplinę pracy, o dobrą atmosferę pracy, to również z poważnym zaangażowaniem patrzymy na rytmikę. Jeśli praca jest równomiernie rozłożona, to i wysiłek jest mniejszy i mniej jest zdeenerwowania w ostatnich dniach każdego miesiąca. Przecież to leży w interesie każdego pracownika zakładu.

(St.)

# PONOWNIE DOBRE TEMPO przy budowie tunelu

Po okresie zwolnionej pracy przy wiadukcie kolejowym spowodowanej kłopotami z koniecznym tu rozbrojeniem terenu, znowu pełną parą przystąpiono do robót. W kolejności — po przełożeniu przewodów teletechnicznych — budowany będzie kanał ciepłowniczy dla osiedla barakowego „A” oraz zbiornik wód burzowych. Obok wiaduktu kolejowego, na wysokości targu, powstaje tunel dla pieszych. Miał być oddany przechodniom w

marcu 1973 roku. Budując tunel Przedsiębiorstwo Robót Kolejowych nr 15, DOKP oraz Prez. MRN w Świdniku wspólnym wysiłkiem przesunęły termin zakończenia budowy na październik roku bieżącego. Nadal jednak nie można znaleźć wykonawcy oświetlenia tunelu.

Obok przebudowanej drogi stoi także klub „Iskra”, do którego przejście jest teraz bardzo utrudnione. Budowa sztucznego mostu nad wykopem ułatwiającego dojazd do osiedla kosztowałaby około 400 tysięcy złotych. Dlatego most nie zostanie zbudowany. Dopiero po ukształtowaniu terenu zrobione będą schody wodzące z placu Kościuszki na drugą stronę ulicy. Już teraz musi być zamknięte główne wejście do klubu, gdyż w czasie budowy z tej strony grozi niebezpieczeństwo wypadku. Do czasu zakończenia tego odcinka prac powinny być otwarte drzwi tylko od strony południowej.

(chw.)

## głos PISMO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK ŚWIDNIKA

Odnaczony Złotą Jubileuszową Oznaką ZZMet.

Nr 20 (323)

25 sierpnia 1972 r.

Cena 50 gr

### Z PRACY POP

## Wiele zależy od wydziału pokryć

Gdyby nowa forma współzawodnictwa już została wprowadzona wydział pokryć niechybnie uzyskałby jedno z ostatnich miejsc. I za wygląd oraz wykorzystywanie stanowisk pracy i za wyniki, które zmusiłyby egzekutywę Podstawowej Organizacji Partyjnej do wnie- sienia tematu pod obrady. W posiedzeniu egzekutywy uczestniczyli przedstawiciele zainteresowanych działów i wydziałów, sekretarz KZ Antoni Calkowski oraz dyrektor mgr inż. Władysław Janik.

Gdyby chcieli zrehabilitować przebieg narady to trzeba by wielu stron maszynopisu. Jednak wypadła zastanowić się nad niektórymi choćby problemami. Narzekania wydziału, które mają wiele z wydziałem pokryć do czynienia, sprowadzają się do jednego.

kształci galwanizatorów, co gorsza rodzice, znając warunki pracy, nie puszczają do tego zawodu. Z jękrą nie odchodzi, ale z innych gniazd gremialnie. Dostają „ochapowców”, a pożytek z nich minimalny.

Natychmiast trzeba poprawić organizację pracy galwanizerni. Za ten wydział trzeba się więc wziąć poważnie, a pomoc działu głównego metalurga jest stanowczo nie wystarczająca itd.

Można by więcej wypowiedzi wymienić, ale już to wskazują, że jest kula u nogi, którą trzeba odwiązać. Charakterystyczną była wypowiedź głównego dyspozytora, który potwierdził zasadność interpelacji wydziału mechanicznego.

— Jest ciężko. Ale tak będzie dotąd, dopóki zatrudniać się będzie ludzi bez chęci do pracy. W rozdzielniach nikt nie wie, samemu trzeba doszukiwać się potrzebnych detali. Co z takich pracowników, którzy nie potrafia się posługiwać suwmiarką. Podobnie jest z dozorem — nie ma się z kim dogadać. Zapisują sobie na skrawkach gazetki i za

(Dokończenie na str. 2)

### KWARTAL BHP

## Służba BHP to odpowiedzialna praca

Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp) to stan pracy polegający na wykonaniu jej w warunkach nie zagrażających zdrowiu, życiu, to także ogół środków i urządzeń służących osiągnięciu takiego stanu. Zapewnienie tych środków związane jest z dziedzinami techniki, organizacji pracy, pedagogiki, psychologii pracy, higieny i prawa pracy. W świetle przepisów prawnych, za utrzymywanie właściwego stanu bhp, w procesie pracy — ponosi odpowiedzialność każdy kierujący pracą ludzi. W higeny pracy (MP nr 51, poz. 356) sformułowane jest zadanie i uprawnień jak również i wymagania dotyczące kwalifikacji i specjalnego przygotowania do pełnienia tych funkcji. Oto kilka istotnych wyjątków z cytowanej wyżej Uchwały nr 333.

Służba bhp w zakładzie pracy jest obowiązkiem: — wydawać zalecenia kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu pracy zmierzające do usunięcia stwierdzonych uchybień w sprawach należących do kompetencji tych kierowników, w razie sporu co do treści zaleceń decyduje kierownik zakładu pracy,

— występowania do kierownika zakładu pracy z wnioskami o usunięcie stwierdzonych uchybień, — kierownicy zakładów pracy obowiązani są podejmować właściwe środki zapewniające realizację zaleceń służby bhp, o których mowa w pkt. 1.

Służba bhp w zakładzie pracy ma prawo: — wydawania poleceń natychmiastowego wstrzymania robót w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia ludzkiego, zawiadamiając równocześnie kierownika zakładu pracy o wydaniu polecenia,

— występowania do kierownika zakładu pracy z wnioskami o pociągnięciu do odpowiedzialności służbowej winnych uchybień w zakresie przestrzegania zasad lub przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zadaniem służby bhp jest inicjowanie organizowania oraz koordynowanie wszystkich przedsięwzięć, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też sprawowanie kontroli nad wykonaniem zadań w tym zakresie.

Służba bhp nie może być obciążona zadaniami nie wchodzącymi w zakres jej działania, określonymi wyżej w Uchwale.

Do zakresu działania służby bhp zgodnie z Uchwałą nr 333 Rady Ministrów w produkcyjnych i usługowych zakładach pracy należy w szczególności:

— dokonywanie analizy stanu bhp w zakładzie, przyczyn powodujących wypadki przy pracy i zagrożenie życia i zdrowia pracowników oraz sporządzanie sprawozdań z wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

— inicjowanie i opracowywanie przedsięwzięć zmierzających do zapobiegania tym zagrożeniom, a zwłaszcza przyczynom powodującym wypadki przy pracy i choroby zawodowe,

— sprawowanie kontroli stanu bhp w zakładzie oraz czuwanie nad przestrzeganiem przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze oraz pozostałych pracowników zasad i przepisów bhp, — udział w opracowywaniu i kontroli realizacji planów poprawy warunków bhp oraz prawidłowości wykorzystania nakładów finansowych przeznaczonych na cele bhp,

— współdziałanie w organizowaniu wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników oraz kontrola przestrzegania obowiązków wynikających z przepisów dotyczących tych badań a w szczególności kontrola terminowego przeprowadzania badań i zgłoszenia się pracowników do tych badań,

— organizowanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, a także sprawności urządzeń produkcyjnych i ochronnych oraz określanie wspólnie z kierownikami właściwych komórek organizacyjnych metod poprawy warunków bhp na stanowiskach roboczych,

— zgłaszanie i udział w opracowywaniu wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bhp, przy opracowywaniu przez zakład pracy zamierzeń inwestycyjnych i modernizacyjnych oraz udział w odbiorach technicznych nowowytwarzanych lub przebudowanych urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki bhp,

— udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,

(Dokończenie na str. 2)

## Jak pracowaliśmy w II kwartale?

Wyniki za II kwartał wskazują na poważne przetasowania w tabeli. Pierwsze miejsce zajął wydział zbiorników i przewodów przesuwających się z drugiego miejsca. Wydział prób i eksploatacji spadł z pierwszego na dalekie — czternaste miejsce. Drugie miejsce zajął wydział narzędziowy motocykla, a trzecie wydział obróbki mechanicznej. Cieszącym jest fakt, że wydział obróbki plastycznej zdołał uzyskać czwarte miejsce, a przecież do miesiąca mają przeżywać poważne trudności produkcyjne. Również bardzo podciągnęła się do przodu stolarnia — z 12 na 5 miejsce. Natomiast z czwartego na dziewiąte spadł Lubowidz i to jest niepokojące, gdyż w poprzednim okresie bardzo to filię chwalało. Filia w Tomaszowie Lubelskim utrzymuje się na miejscach końcowych, poprzednio zajmowała osiemnaste teraz spadła na dwudzieste — ostatnie. Wyniki są kompromitujące niskie, przy przekroczonym zatrudnieniu i funduszu plac. Niska jest wydajność pracy, choć nie niższa niż w wydziale prób i eksploatacji. Zastanawiać musi zupełny brak rytmiki produkcji w filii w Lubowidzu.

Jesteśmy przekonani, że każdy z wydziałów dokładnie otrzymane arkusze ocen przeanalizuje i na słabe miejsca położy szczególny nacisk. Rywalizacja trwa.



## Z PRACY POP

## Wiele zależy od wydziału pokryć

(Dokończenie ze str. 1)

chwile już nie wiedzą o co chodziło. Wanny na anodowno to jeden złom. A co na to kierownik wydziału. Czyżby nie dostrzegali?

Narzekania sypały się jak z worka i trudno się dziwić przedstawicielom reprezentującym wydziały mechaniczne. Dziwnym się jednak wydaje narzekanie zainteresowanych wydziałem pokryć. Bezpośrednio. Tak jakby rzeczywiście nie dostrzegali absolutnie żadnej możliwości poprawy. Tym dziwniejsze, że służby techniczne, odpowiedzialne za modernizację i natchmiastowe reagowanie, również stoją strusia metodę.

Przecież w świecie już się nie plaskuje, to metoda archaiczna. Żeby była poprawa to 90 wariantów trzeba wymienić. Z obrótki kłupić nie można, inwestycje kłupić nie mają. Kolo się zamyka.

To tak jak z anegdotą o Napoleonie, stara, a jak zawsze aktualna. Nie było salwy bo nie było po prostu armat. Z tego wniosek, że jak było tak będzie, że jak były narzekania tak będą nadal. Można się spytać do kąd wreszcie? Czy nie ma na to siły? Zastaniamy dziur folią na dłuższą metę nie zda egzaminu. Wanny rozleją się na dobre i problem stanie się bardziej trudny do zlikwidowania.

To zresztą nie pierwsze sygnały, że galwanizernia wymaga zmian na lepsze, zwłaszcza ta jej część, która pracuje na rzecz motocykla. Modernizacja poszła gdzie indziej. Później doprowadzono do tego, że powstała niby nowoczesna nitka niklowania. Od początku wanny ciekły, bo i jak miały nie przeciekać, gdy przedtem zimny i lata stały na dworze, niczym nie zabezpieczone. To też nie rozwiązało problemu.

— Nie zostaliśmy przygotowani do wzrostu produkcji. Kiedyś prace awaryjne tak nie ważyły jak teraz? Po rozdzielniach upy-

cha się ludzi, którzy gdzie indziej się już nie nadają, nie dziwnego, że trudno się z kimkolwiek dogadać. Nie mamy wyboru. Na bezrybiu i rak ryba. A tak naprawdę to wiele bzdurnych spraw urosło do problemu. Trzeba rozwiązać zatrudnienie, bez odpowiednich ludzi nie się nie robi, a kto to ma robić? — „ochapowcy”? Zmusza się kierownictwo wydziału do świadomego łamania dyscypliny. A wanny? Wanny to sito — anodowni może w każdej chwili za braknąć. Nie, nam nie wychodzi z wprowadzeniem systemu akordowego. Lepszy nie chce pracować na słabszego.

Tak z grubsza wygląda replika kierownika wydziału, który po prostu czuje się tą sytuacją zmęczony. Najlepiej zmienić kierownika, to się poprawi — to ostateczny wniosek jaki sam po sobie wysunął. Możliwe, że to najłatwiejsze, zwolnić nie sztuka, tylko czy to coś poprawi? Zbyt chybą waży na pracy wydziału oddajanie pilki. Ja nie, to kolega.

Dyrektor od czasu do czasu nie wytrzymywał. Rzucił to pytanie, to jakąś uwagę. Jednak w jego stwierdzeniach można było wyczuć, że wiele ma żalu i pretensji do gospodarzy wydziału.

— Problem jest poważny na dziś, ale znacznie poważniejszy na jutro. Przecież produkcja wzrosła około 13 proc. w roku następnym. Czas skończyć z gadaniem na próżno. 50 procent winy leży na pewno zewnątrz, ale drugie 50 tkwi w samym wydziale. Nie doceniano tego i u głównego specjalisty. Jak się co zaczyna to wszyscy siedzą cicho, dopiero gdy problem urosnie to wtedy zaczyna się szukać winnych. W galwanizerni brakuje elementarnych zasad porządku. Przecież wiele można zrobić we własnym zakresie — choćby dźwigi przy wannach. W nie tak dawno uruchomionej nitce niklowania był początkowo porządek a teraz co jest — brud i śmiecie.

Gdzie jest to o co tyle walczyliśmy — umiejętność perspektywicznego myślenia. Tam nie trzeba zarządzać ludźmi z naukowym celem. Niech tylko przestrzegają technologii. Potrzebna sumienność, a tak się problemy nawarstwiają. Powstaje bałagan organizacyjny i trzeba aż rozstrzygnięć na najwyższym szczeblu w zakładzie. Powstała atmosfera narzekania, a z tym trzeba skończyć na rzecz dobrej roboty.

Egzekutywa POP zakończyła obrady ograniczając się jedynie do przedstawienia sytuacji w wydziale, a potrzebna była decyzja organizacji. Potrzebne było sformułowanie kierunku działania, inaczej nadal nie się nie zmieni. Po obradach sekretarz, dyrektor i kierownictwo wydziału odwiedzili galwanizernię. Co tam zastano można określić jednym zdaniem. Ogólny bałagan, zagrażone pomieszczenia, nieczyszczone wanny w pomieszczeniach poprzedniej nitki niklowania. Porozbijane, zamienione na śmietniki wanny stoją od lat i nikomu do głowy nie przyszło, że to przecież wiele miejsca, które można wykorzystywać choćby na ustawienie rozrzuconych po całym wydziale pojemników. Roboty nad porządkami jest pod dostatkiem, trzeba się tylko wziąć za nią.

Wiele mówiono o ludziach, o OHP. Można się zapytać co robi organizacja ZMS? Co z programem adaptacji w tym wydziale. Czas wyjąć go z biurek, sytuacja do tego dojrzała aż nadto.

(St.)

Detale motocyklowe w głównej masie są powlekane powłoką trójwarstwową miedzi, niklel, chrom.

Jeszcze 3 — 4 lata temu proces ten był bardzo pracochłonny, gdyż miedź i nikiel polerowano ręcznie, a chromowanie odbywało się w wannie stacjonarnej ręcznie obsługiwanej przy wsadzie zaledwie jednego detalu.

dziś po zmniejszeniu planu nie może podoląć zadaniom? Dawniej motocykl B-3 miał powierzchnię podlegającą obróbce szlifowania galwanicznej 35 dcm<sup>2</sup>. Obecny motocykl W-2 ma powierzchnię pokrywającą galwanicznie 120 dcm<sup>2</sup>. Poza tym motocykle sportowe, które produkujemy na eksport, mają powierzchnię podlegającą szlifowaniu aż 250 dcm<sup>2</sup>. Zwiększyła się więc powierzchnia

## Kłopoty galwanizerni

Dziś proces ten dzięki mechanizacji i racjonalizacji przebiega zupełnie inaczej. Po miedziowaniu detali się nie poleruje, gdyż dzięki zastosowaniu filtrów powłoki miedzi są błyszczące. Nikiel nie podlega również polerowaniu, gdyż stosowany proces daje powłoki błyszczące. Całe ramowe wsady pojemności około 100 dcm<sup>2</sup> z niklu są przenoszone elektrowyciągiem do chromowania. Wprowadzenie tego sposobu chromowania stało się możliwe dzięki zastosowaniu prostownika 5000 A z importu. W dalszym ciągu jednak galwanizernia ma kłopoty z załadowaniem dodatkowych dwóch wariantów po chromowaniu do neutralizacji i płukania. Wykonanie tych wariantów i instalacja zależne jest od głównego mechanika i od niego oczekujemy jak najszybszej pomocy.

Na oddziale szlifierni brak jest przepustowości, gdyż po zmniejszeniu planu motocykli zwalniano szlifiery. Jak to się stało, że dawniej szlifiernia przepuszczała w stanie surowym części do 80.000 motocykli rocznie, a

nia detali szlifowanych, co mimo zmniejszenia planu motocykli daje większą powierzchnię podlegającą obróbce szlifowania. Ubytek szlifiery uzupełniono ludźmi nowymi, mało wydajnymi w tym zawodzie i stąd są trudności.

Czynimy starania przez Instytut Mechaniki Precyzyjnej w Warszawie o wprowadzenie procesu elektromechanicznego polerowania stali. Wprowadzenie elektromechanicznego polerowania stali uzupełniłoby ciężką pracę szlifiery i położyło kres trudnościom.

Powracając do chromowania zmniejszowanego z radością oświadczamy, że poza zakładami, które zakupiły automaty z importu, jesteśmy jedynym zakładem w Polsce, który zmniejszał pracę chromowników.

Mimo wielu mankamentów na naszej niedoinwestowanej galwanizerni, która dotychczas była prowizorką — wiele procesów już unowocześniono i to warto obejrzeć.

St. technolog  
inż. Jan Kosiński

## Za co ukarano?

Łącznie w I półroczu zastosowano 1316 kar. Za przekroczenie przepisów bhp — 80; za kradzież — 24; za picie alkoholu — 28; za naruszenie przepisów przeciwpożarowych — 3; za późne dostarczanie zwolnień lekarskich — 25; za fałszowanie dokumentacji pracy — 1; za spanie w godzinach pracy — 4; za niewłaściwe zachowanie się w godzinach pracy — 6; za nie odbijanie kart zegarowych — 26; za samowolne opuszczanie stanowiska pracy — 72 oraz za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy — 1047.

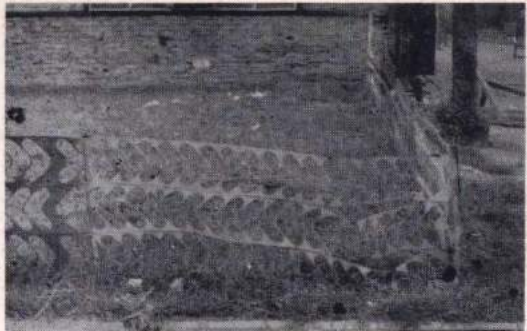
Można by twierdzić, że na liczną załogę jest to niewiele. Jest to jednak tylko za pół roku. Ważnym wskaźnikiem w tym zestawieniu cyfr jest jednak znaczna przewaga nieobecności nieusprawiedliwionej. O czym to świadczy? Że nadal wiele osób nie ceni pracy — (jest im wszystko jedno), że kary regulaminowe są zbyt dla nich niskie i mało skutecznym środkiem wychowawczym oraz, że istnieje mimo wszystko zbyt tolerancyjne

podejście do dozoru. A przecież można między ludźmi zawsze znaleźć rozsądne wyjście nawet z trudnych sytuacji. Przecież wiadomo, że każdemu może się coś wydarzyć, czy więc trzeba zaraz machnąć ręką na wszystko. Kiedyś opowiadał mi znajomy o następującym fakcie:

Odwiedził stryja zamieszkałego w Anglii. Zadzwoń do zakładu, w którym pracował przekonany, że tenże wyskoczy i zajmie się drogiem gościem. Nic z tego. „Do brze, że jesteś — rzekł stryj przywołany do telefonu — spotkamy się po godzinie 15. Koniec

bo mi czas ucieka”. Znajomy był tym dziwnie zaskoczony, bo gdyby tak stryj przyjechał, to on by zarządził nie patrząc na godzinę pracy. Nikt by mu nie zrobił, a nawet by pomógł — bo takie wydarzenie...

(St.)



Ładny był ten płotek, ale trzeba go było zniszczyć.

Fot.: T. Głowacz

## KWARTAL BHP

## Służba BHP to odpowiedzialna praca

(Dokończenie ze str. 1)

— współpraca przy organizowaniu szkolenia pracowników w zakresie bhp, przy ustalaniu programu tego szkolenia i nadzór w tym zakresie oraz inicjowanie i rozwijanie różnych form popularyzacji zagadnień dotyczących ochrony pracy,

— kontrola właściwego zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej,

— opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,

— zapewnienie, przy współpracy z lekarzem zakładowym, bezpiecznej i higienicznej pracy przy wprowadzaniu do produkcji nowych materiałów lub procesów technologicznych szkodliwych dla zdrowia pracowników,

— współpraca z radą zakładową, organami nadzoru nad warunkami pracy i przemysłową służbą zdrowia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontrolowanie realizacji przez zakład pracy nakazów, zaleceń i zarządów tych organów,

— udział w pracach przy ocenie projektów inwestycyjnych.

Jak z powyższego wynika służba bhp w zakładzie prac-

cy jest przede wszystkim doradcą kierownika zakładu pracy we wszystkich sprawach dotyczących bhp. Pomaga ona kierownictwu, wytycza kierunki, metody i formy działalności profilaktycznej w zakresie bhp.

Nie wszyscy pracownicy zakładu znają wyżej wymienione przepisy i stąd wiele wypadków, a co za tym idzie pretensji, mylnych interwencji, nieudanych dyskusji, krzywdzących decyzji a najczęściej samouspokojenia dozoru.

Niektórzy mistrzowie a nawet kierownicy wydziału uważają, że jeśli w jakiegokolwiek wypadku wypadkowym czy chorobowym to mogą spać spokojnie, wlos im z głowy nie spadnie, mogą dalej nie kiwnąć palcem, bo jeśli coś zaistnieje będzie odpowiadać służba bhp. Natomiast w przekonaniu wielu pracowników fizycznych tkwi błąd, że wszystkiemu winna jest służba bhp co tylko jest sprzeczne z przepisami bądź zasadami bhp.

Powiedzmy sobie w tym miejscu prawdę raz jeszcze, że stan bhp (zgodnie z Ustawą o bhp z dnia 30.03.1965 r., art. 36, 37 i 38) — ponosi odpowiedzialność w pierwszej kolejności na swoim stanowisku — pracownik dokąd nie zgłosi przełożonemu o występujących zagrożeniach, w następnej kolejności: brygadziści, mistrz, kierownik i dyrektor naczelny, każdy w swoim zakresie działania.

Niechże wobec tego każdy wypełnia swoje obowiązki określone w przepisach i będzie na pewno ten skomplikowany organizm jakim jest zakład pracy będzie funkcjonował właściwie, bez zakłóceń i bez wypadków przy pracy.

H. Kamiński

## Szanujcie cudzą pracę



Jedni sadzą, drudzy łamią...

Fot.: J. Drumlowski



Takie przeznaczono miejsce wydziałowi łopat na spożywanie śniadań.

Fot.: T. Głowacz



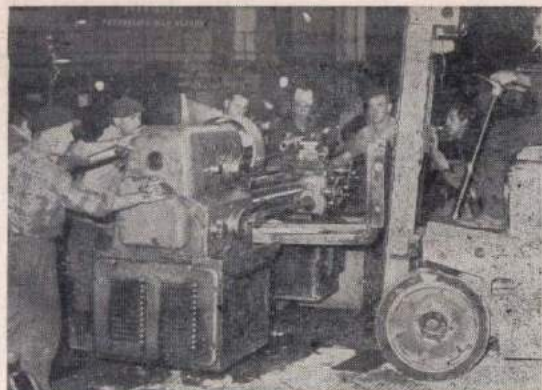
# Wydział mechaniczny w przebudowie

- NOWE POSADZKI
- NOWE POMIESZCZENIA
- LEPSZE USTAWIENIE MASZYN — to gwarancja lepszej organizacji pracy



Kierownik wydziału inż. J. Juszczyński pomaga ustawiać maszyny. Na pewno będą na właściwym miejscu.

Fot.: T. Głowacz



Ciężki — ale tyle ludzi i dźwięk na pewno poradzą. Maszyna stanie na amortyzatorach.

Fot.: T. Głowacz



Halasu wiele — trzeba jednak usunąć starą posadzkę.

Fot.: T. Głowacz



Dyrektor naczelny osobiście interesuje się przebudową.

Fot.: T. Głowacz

Jak nas informuje zakładowa służba bhp w lipcu wydarzyło się 26 wypadków przy pracy. A oto niektóre, charakterystyczne ich przyczyny:

**Ob. Józef Michalak** — z wydziału 060, szlifierz z dwuletnim stażem pracy zdejmował ze stołu magnetycznego oszlifowane podkładki, nie wyłączając wcześniej wrzucenia szlifierki. Doznał skaleczenia palca przez obracającą się ściernicę. Zapytany dlaczego nie wyłączył wrzucenia łamiąc tym samym przepisy bhp odpowiedział, że mu się spieszyło. Już 30 dni przebywa na zwolnieniu. Drogo za ten pośpiech zapłacił.

obsługa automatów nie włączała ich przy otwartych osłonach.

**Ob. Aleksander Kasprzak** — z wydziału 13, kierowca wózka akumulatorowego z sześciuletnim stażem pracy, skaleczył sobie palcem do metalu palec u ręki, podczas wykonywania bezpiecznika do wózka, którego nie miał obowiązku wykonywać. Co więcej, surowo zabronione jest wykonywanie i zakładanie do wózków bezpieczników „własnej produkcji”. Znow samowola, brak nadzoru, pracownicy robią co chcą w godzinach pracy.

**Ob. Józef Brzozowski** — z wydziału TM, ślusarz z dwu i półletnim stażem pracy idąc przez

kał materiał do ściernicy, w następstwie czego skaleczył palec o obracającą się ściernicę. Zapytany kto go tak „popędzał” w pracy — odpowiedział, że kolega, na którego ściernicy pracował, gdyż swoją zdarł, a nie chciało się zgłosić ustawicznemu potrzebę założenia drugiej.

**Ob. Władysław Motyl** — z wydziału TM, frezer z czteroletnim stażem pracy, mocując obrabiany przedmiot na stole frezarki nieodkładnie założył klucz na nakrętkę, który się w czasie dociągania zeslizzał i poszkodowany uderzył ręką o mocowany przedmiot doznając okaleczenia. Warto nadmienić, że nieuwaga przy

## Przepisy bhp nie mogą być tylko na papierze

**Ob. Józef Orłowski** — z wydziału 320, robotnik transportu z dwu i półletnim stażem pracy, reperował koło w transportowym wózku ręcznym. Wskutek nieprawidłowego założenia koła, podczas pompowania powietrza wyskoczył pierścień mocujący oponę i potknął mu palec u ręki. Kierownik rozdzielił przełożony poszkodowanego, oświadczył, że poszkodowany reperował wózek nie mając do tego ani uprawnień ani obowiązku. Skoro pracownicy w godzinach służbowych robią co im się podoba, to rezultaty nie dają na siebie długo czekać.

**Ob. Tadeusz Świątkowski** — z wydziału 310, ustawiacz automatów z czternastoletnim stażem pracy, zamykał osłonę walika sterującego podczas ruchu automatu. Obracający się mechanizm automatu obciął mu palec u ręki. Właśnie nie kto inny — jak ustawiacz przede wszystkim powinien czuć, aby

zakład skracał sobie drogę przez składowisko wiórów metalowych, w rezultacie czego skaleczył nogę. Warto zaznaczyć, że poszkodowany nie nosił podczas pracy wydanych mu butów przemysłowych. Zapytany dlaczego — odpowiedział, że ma buty podarte, a nie wiedział, że można dostać talon na reperację. Dziwna wydawała nam się ta nieświadomość. Sprawdziłmy w sekcji odzieżowej. Pobierał talon w marcu br., zachodzi więc pytanie jakie buty reperował.

**Ob. Edward Barysz** — z wydziału 300, okrawacz z czternastoletnim stażem pracy, nagarnął rękami odkuwki. Mimo rękawic na rękach skaleczył palec o ostry grät odkuwki. Bardzo to „nowoczesne” metody pracy.

**Ob. Marian Biskont** — z wydziału HM, tokarz-przykrawacz z rocznym stażem pracy, szlifując czoło pręta, chcąc pospieszyć robotę za mocno docis-

zając klucza spowodowana była rozmową prowadzoną ze stojącym obok kolegą.

**Ob. Marian Czajka** — z wydziału 540, ślusarz z osiemnastoletnim stażem pracy, palnikiem podgrzewał rury do gięcia. Po wykonaniu partii rur przekładał je w inne miejsce. W trakcie przekładania chwycił gołą ręką za gorącą jeszcze rurę doznając oparzenia II stopnia. Tyle okaleczenia i bólu, że lepiej było włożyć rękawice.

Już na pierwszy rzut oka widać, że tych wypadków i ich następstw można było uniknąć. A następstwa bynajmniej niebagatelne: do 1.08.72 r. — 2024 godziny zwolnień lekarskich, bez mała drugie tyle godzin straconych na przeprowadzenia dochodzeń powypadkowych, a ile doznanego bólu. Warto się nad tym zastanowić.

(es)

## Czas liczy się w złotówkach — kto go traci?

Czas się liczy — liczy się w życiu prywatnym każdego z nas, liczy się tym bardziej w zakładzie pracy. Traci się go z różnych powodów, ale dwa są najważniejsze: lekceważenie, lenistwo lub zwykłe „bumelki” oraz niedociąganie organizacyjne. Najczęściej dlatego, że na czas niedostarczonego materiału, narzędzi lub, że trzeba chodzić za nimi do kolegów, coś dorażać, szukać lub po prostu czekać. To wszystko prawda, jednak wiele strat wynika z winy robotnika. Wiele razy zwracaliśmy uwagę na przypadki karygodnego łamania dyscypliny. Przjrzyjmy się tym, którzy na wiele minut przed zakończeniem pracy stoją przed bramą, by z

chwila odezwania syreny rzucić się w jej objęcia z pośpiechem człowieka, który cierpi na chroniczny brak czasu. Albo tym co to lażą po zakładzie często bez wyraźnego powodu tam i z powrotem — niby coś tam uzgadniać lub zaniesć, choć można się posłużyć telefonem lub kancelarią ogólną. Nie chcę przez to powiedzieć, że pojsić nie trzeba jeśli sprawa tego wymaga, ale nie po to się bierze zwolnienia do prac społecznych aby można było budować „własny domek”. Jeśli się tak dzieje to z tego wynika, że dozór i kierownictwo nie zawsze analizują potrzebę wyjścia pracownika. Najważniejsze, że pragnie wyjść — podpis, pieczęć i sprawę uważa się za

załatwioną. Larum podnosi się dopiero wtedy, gdy świadcza na niekorzyść. Niestety po fakcie.

Największe straty czasu roboczego z winy robotników zanotowano w filii w Lubowidzu. I to tym gorzej, że w poprzednim kwartale też były one wysokie. Choć trzeba przyznać, że straty z przyczyn organizacyjnych maleją. Byłaby to dobrze notowana komórka zakładu, gdyby poprawiono dyscyplinę pracy. Trzeba tylko na to patrzeć bardziej otwartymi oczyma. Może być znaczna poprawa. Laureat pierwszego miejsca — wydział zbiorników i przewodów też ma wysokie straty czasu z winy robotników i mogłoby mieć jeszcze lepsze wyniki, gdyby na to zjawisko zwracano uwagę, a wręcz niepokojącym jest fakt, że na jego koniec notuje się najwyższe straty z przyczyn organizacyjnych. Widocznie sporo punktów należało za największą ilość wniosków racjonalizatorskich choć ich wartość jest znikomą (21 wniosków, a tylko 12 tys. zł uzyskana z tej racji wartości). Nie chcę podważać słuszności oceny, ale o ile mogłoby być lepsze wyniki — powtarzam to z uporem. Równie znaczne straty czasu roboczego z winy robotników zanotowała kuznia — trzecie miejsce od końca.

Jeśli się roznawia z kierownikami wydziałów, to często można usłyszeć jedno tłumaczenie, że kalkulator źle robi migawkę. Robotnik odejdzie od maszyny, a ten akurat zanotuje i masz wtedy babo płacęć. Czy można winić kalkulatora? Pisze to co widzi. Przecież nie będzie wpisywał, że jest jeśli nie ma.

Należy zwrócić uwagę na dyscyplinę pracy. Jest faktem, że ten ważny wskaźnik pogorszył się ostatnio, mimo, że od formalnej strony nastąpiła poprawa.

(St.)

Musi być bardzo równo — wtedy położą się estetyczne płytki.

Fot.: T. Głowacz





„Młody wiek większości przyjmowanych pracowników stwarza zadania w zakresie prawidłowego szkolenia, adaptacji społeczno-zawodowej, troskliwości opieki i kształtowania właściwych stosunków międzyludzkich z nowymi członkami załogi WSK”. Słowa te zostały zawarte we wstępie zarządzenia DN nr 21-225/1 dotyczące zatrudnienia i adaptacji zawodowej pracowników naszej świdnickiej Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego. W zarządzeniu, które zostało wydane z początkiem roku 1970 zawarte zostało szereg istotnych postanowień, które z ogólnie przyjętym trybem postępowania winny być realizowane przez poszczególne komórki administracyjne lub też osoby, do których obowiązków należy opieka i pomoc nowozatrudnionych. Kilka lat wstecz jak również w chwili obecnej istnieje pilna potrzeba realizacji programu adaptacji i to nie tylko przez administrację, ale również poszczególne organizacje społeczne działające na terenie naszego zakładu. Stąd też dwa lata temu wydanie zarządzenia dyrektora naszego poświęcone tej sprawie, które powołało wszystkie programy organizacji społecznych poświęcone adaptacji nowozatrudnionych. Zgodnie z logicznym rozumowaniem powinniśmy przejść do działania konkretnego, a nie do opracowywania następnych dokumentów bez wątpienia dobrych w treści jak ten, ale co z tego jeżeli bez widocznego pokrycia w codziennym działaniu. Ażeby nie być gołosłownym pozwolę przytoczyć sobie kilka przykładów z cytowanego zarządzenia i tak w pkt. 1.4 czytamy:

„Po zapoznaniu się z danymi personalnymi pracownika i jego historią zawodową zamieszczoną na karcie informacyjnej pracownika, kierownik przeprowadza z pracownikiem rozmowę, która winna toczyć się w atmosferze życzliwości i przyjaźni” a kolejny punkt tego zarządzenia precyzuje dalszy tok postępowania w stosunku do nowoprzyjętego „Kierownik oprowadza pracownika po wydziale zapoznając go z członkami kolektywu, z przyszanym mistrzem, brygadzią itp.”

padki, że nawet starsi pracownicy nie znają kolektywu wydziałowego nie mówiąc już o kolektywie zakładowym. Czy takie postępowanie można nazwać właściwym. Albo też i inny przykład z cytowanego zarządzenia: „Za całokształt zadań prawidłowego zorganizowania stanowisk pracy, zgodnie z wymogami bhp oraz ustaleniami technologicznymi odpowiedzialni są kierownicy wydziałów”. Tak jak ten i również szereg innych punktów zarządzenia wyraźnie omawiają za-

razu całości warto wspomnieć jeszcze o sprawach socjalno-bytowych młodzieży, o których mówi rozdział czwarty pkt. 1.9 „Administracja hoteli odpowiedzialna jest za prowadzenie wspólnie z samorządem hotelowym działalności świetlicowej w sposób zorganizowany, gwarantujący stałe podnoszenie poziomu etycznego - moralnego mieszkańców i zacieśniającego więź młodych pracowników ze środowiskiem”. Jakże więc wzniosłe cele i zadania stoją przed świetli-

tego zarządzenie skrzętnie ukrywanego przez kierowników, przykurzonego i pożyłkowego czasem, za stertą papierów na dnie służbowych biur. Po co zatem są nam potrzebne programy, niektóre zarządzenia skoro nie jesteśmy w stanie doczekać się ich realizacji. Zmarnowano czas i wysiłki wielu ludzi, a to tylko dlatego, że ktoś nie ma czasu albo też w ogóle go te sprawy nie interesują. Zgadza się z tym, że od ludzkiego podejścia do spraw adaptacji, opieki nad młodymi pracownikami zależy wiele, to znaczy czy będzie się dobrym pracownikiem i rozumnym działaczem obserwowanych przemian. Ale ludzkiego podejścia nie spowoduje żaden program, żadne zarządzenie — po prostu potrzeba ludzi. Rokrocznie organizowany jest przez organizację młodzieżową plebiscyt na najlepszego nauczyciela wychowawcę młodzieży, który wytłania najlepszych autentycznych opiekunów młodzieży, szkoda tylko, że nie ma kłopotu z przynajmniej pierwszym miejscem a chyba inaczej było by gdyby do pierwszego miejsca kandydowali wszyscy starsi pracownicy. Uważam więc, że z lekką obawą należy spoglądać w przyszłość co będzie dalej w takiej sytuacji. Może jednak ludzie będą bardziej odpowiedzialni i realizować będą te postanowienia, których niejednokrotnie byli współautorami.

jed.

## O problemach adaptacji społeczno - zawodowej młodzieży zatrudnionej w WSK

Cytaty, które przytoczyłem precyzują w sposób bardzo zrozumiały i przejrzysty w jaki sposób powinien przebiegać pierwszy krok pracownika, który został zatrudniony w naszym zakładzie. A jaka jest rzeczywistość? Niestety nie wygląda to tak jak życzyli by sobie wszyscy nowoprzyjętym do WSK. W pierwszych krokach stawianych przez młodego, kierownikiem najczęściej jest dla niego sekretarka wydziałowa, która to ogranicza się tylko do krótkiej informacji i zapoznania z mistrzem u którego ma dany pracownik pracować. Zresztą nie ma się co dziwić, że tak jest. Te funkcje winien sprawować ktoś inny a ona ma swoje obowiązki i zadania, które musi wykonywać. Znane są przecież i takie przy-

dania jakie winny spełniać komórki organizacyjne naszego przedsiębiorstwa jak również kierownicy i kolektywy poszczególnych wydziałów produkcyjnych. Rodzi się pytanie jaka spotkała odpowiedzialność tych kierowników, którzy zaniedbali swoje obowiązki w tym zakresie. Nie tak dawno na łamach naszej gazety pisaliśmy o sytuacji jak wytworzyła się w wydziałach narzędziowych w związku z zatrudnieniem grupy absolwentów naszej przyzakładowej szkoły zawodowej. Nie było przygotowanych stanowisk pracy nie mówiąc już o takich podstawowych sprawach jak szafka ubraniowa itp. a ile jest takich sytuacji w poszczególnych wydziałach tylko na przestrzeni jednego roku. Aby dopełnić ob-

cam hotelowymi, a jaka jest ich codzienna praca, właśnie w środowisku mieszkańców hoteli robotniczych. Panuje taki pogląd odnośnie świetlic hotelowych ażeby właściwie spełniały swoją rolę muszą być potrzebne mieszkańcom danego hotelu, muszą oni tam uczęszczać z przyjemnością. A uważam, że jest już całkowicie nierozsądne takie działania gdzie plany pracy tych właśnie świetlic są przestarzałe i co roku powielane. Takie działania nie przyniosą żadnych efektów — z tym na pewno zgodzi się każdy bez wyjątku.

A zatem jak rzeczywiście przedstawiają się w naszym zakładzie sprawy adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników? A może i dobrze, że w większości młodzi nie znają

### Klub ZMS »Iskra« z nowym programem

Przez okres dwóch pierwszych tygodni klub „Iskra” był zamknięty dla swoich bywalców. W okresie tym przeprowadzony był krótki remont sali oraz pomieszczeń zaplecza. W związku z opracowywaniem nowego programu działania tej placówki istniała pilna potrzeba dokonania przebudowy zaplecza i przystosowania jej do spełniania nowej roli. Pozyskano dużo nowego sprzętu, który z pełnym powodzeniem będzie służył młodzieży. Remont klubu wykonali w większości członkowie koła ZMS działającego przy „Iskrze”.

To wejście do „Iskry” powinno być czym prędzej zamknięte.  
Fot.: J. Drumlewski

## głos MŁODYCH



## Młodzi skoczkowie spadochronowi odnoszą coraz większe sukcesy w krajowych zawodach

W dniach od 17 do 22 lipca br. w Gliwicach rozgrywane były III Ogólnopolskie Zawody w Akrobacji Spadochronowej. W zawodach tych startowali członkowie załogi naszego kraju i zaproszeni zawodnicy z ZSRB. Po raz pierwszy w historii tych zawodów reprezentowany był nasz aeroklub. Dwóch młodych nie tylko wzięło udział w zawodach, ale i doświadczeniem zawodniczym naszych skoczków spadochronowych brało udział w tych zawodach. Na uwagę zasługuje 12 miejsce naszego reprezentanta Edwarda Grabosia, który pomimo swych 19 lat poradził sobie z wieloma rutynowanymi zawodnikami krajowymi i był lepszy w końcowej klasyfikacji od zawodników radzieckich. Pierwsze miejsce w tych zawodach zajął członek spadochronowej kadry narodowej Zbigniew

Dzius z Krosna. Drugi nasz reprezentant Zbigniew Jęczeń zajął 23 miejsce.

W dniach od 18-25 lipca druga ekipa spadochronowa naszego aeroklubu startowała w VI Ogólnopolskich Zawodach Spadochronowych w skokach do wody w Białej. Ogółem na starcie tych zawodów stanęło 62 zawodników z 21 drużyn. Oprócz dwóch konkurencji typowo spadochronowych tj. skoków ze spadochronem na wodę rozegrano regaty kajakowe na dystansie 2 x 1000 m, strzelanie z kbks i pistoletu sportowego, strzelanie z łuku. W konkurencjach strzeleckich i regatach kajakowych nasi zawodnicy zajęli drugie i trzecie miejsce. Gorzej natomiast powiodło się naszym skoczkom w skokach spadochronowych na wodę, ale sprzęt jakim dysponowali nasi zawodnicy w pewnym stopniu uspra-

wiedliwa to niepowodzenie. Na tym typie spadochronów co i nasza drużyna startowała tylko drużyna z aeroklubu czerstowskiego i zajęła ona w klasyfikacji końcowej ostatnie miejsce. Nasza drużyna wywalczyła ostatecznie 8 miejsce, a indywidualnie najlepszy z naszych zawodników Roman Majewski zajął 5 miejsce. A więc gdyby nasi zawodnicy dysponowali takim sprzętem jak pozostałe drużyny z pewnością moglibyśmy liczyć na lepsze miejsca.

Najlepszym indywidualnie zawodnikiem po raz czwarty w historii tych zawodów okazał się Włodzisław Stroiński z aeroklubu lubelskiego, a najlepszą drużyną okazała się drużyna Waweli Kraków. Miejsca pozostałych naszych reprezentantów: 29 — Jerzy Czerwinski i 53 Janusz Furtak.

Wiesław Pikul

### Z pracy Zarządu Zakładowego ZMS

Młodzieżowy Bank Materiałów, którego inicjatywa wyszła właśnie od organizacji młodzieżowej stanowi w chwili obecnej jedno z pierwszoplanowych zadań w pracy organizacji zetemowskiej naszego zakładu. Zgodnie z dokonanymi wspólnie przez Zarząd Zakładowy ZMS i Radę Robotniczą ustaleniami zostanie przeprowadzony ponownie przegląd terenu zakładu przez społeczną komisję, która dokona oceny realizacji uchwały plenów obu organizacji w zakresie banku materiałów. Jak wynika z dyskusji istnieje konieczność ponownej kontroli w wyniku zaobserwowania dalszego niegospodarskiego podejścia do własności społecznej wielu ludzi na terenie naszego zakładu. Ponadto w dalszym ciągu Zarząd Zakładowy wiele uwagi poświęca sprawom administracji i młodzieży w naszym zakładzie oraz sprawom socjalno-bytowym i kulturalno - oświatowym. Na ostatni temat ma odbyć się w miesiącu wrześniu Plenum, któ-

re dokona oceny przebiegu pracy w zakresie kultury w naszym środowisku.

j.

### Pod dostatkiem

W szkołach wprowadzono obowiązek noszenia przez dzieci pantofli zwanych „juniorkami”. Na temat zarządzenia było wiele dyskusji, także w prasie centralnej. Chodzi bowiem o to, że „juniorki” wyglądem różnią się niewiele od tenisówek, są za to znacznie od nich droższe. Ponieważ batalia w prasie centralnej jak dotąd nie zmobilizowała przemysłu do opracowania pantofli odpowiednich zarówno pod względem funkcji jak i ceny — nie wydaje się, żebyśmy i my coś na to poradzili.

Chcemy dziś poinformować rodziców — rozpoczęcie roku szkolnego już za kilka dni — że w sklepach obuwniczych Świdnika jest „juniorok” pod dostatkiem. Co najważniejsze — poinformowały nas o tym kierownicy sklepów — jest pełen wybór numerów. Butów nie powinno zabraknąć, radzimy jednak już teraz się w nie zaopatrzyć, bo w innych pantoflach dzieci w szkołach chodzić nie mogą.

(ch.)

Osiedle spółdzielcze w Świdniku swoją harmonijną zabudową urzeka każdego z nas.  
Fot.: J. Drumlewski





## Dlaczego wydział prób spadł na 14-te miejsce?

Nie jestem ekonomistą mogę się więc mylić, ale prosty zdrowy rozsądek nasuwa przypuszczenie, że coś w tym musi być nieścisłego. Możliwe, że wkradło się nieporozumienie, możliwe, że popełniono jakiś nieznany mi bliżej błąd. Jednak za kolumnami cyfr kryją się ludzie, są oceniani, a w zależności od tego kształtuje się atmosfera ich pracy. Nie można więc nie zastanawiać się nad faktem, że w ogólnozakładowym współzawodnictwie wydział startu, uhonorowany proporcem za wyniki pierwszego kwartału, nagle leci na łeb na szyję aż na cztertnaste miejsce, a cały szereg wskaźników jest równoznaczny z wynikami hartowni i filii w Tomaszowie Lubelskim. Co wydziałowi, a wieloletnich tradycjach dobrej pracy, sławy nie przyśparza.

Trudno wytłumaczyć sobie fakt, iż zakład wykonuje produkcję globalną w 101,9 proc., a produkcję śmigłowca w 100 proc., natomiast wydział przez który muszą przejść wszystkie śmigłowce produkowane w WSK — produkcję globalną, która jest niczym innym jak oblatywaniem i oddawaniem wydziałowi ekspedycji gotowych maszyn do wysyłki, wykonuje produkcję globalną w 88,3 proc. w I kwartale wskaźnik ten wyniósł 126,9 proc. Tym bardziej, że wydział ekspedycji swoje zadania wykonał w 100 proc. O niedoskonałości oceny świadczy również i to, że w komórki planowania operatywnego, którą proszono o informację w tym zakresie podano, że wydział prób i eksploatacji produkcji wykonał w 101,7 proc. Gdzie leży błąd lub po prostu nieścisłość? Na to pytanie będę próbował odpowiedzieć później, a teraz warto przyrzeć się innym wskaźnikom, które budzić muszą uzasadnione zaniepokojenie.

Kółkiem zakresiliłem sobie cyfrę znajdującą się w rubryce pod ważnym tytułem „Wydajność pracy”. Zakład planowaną wydajność przekroczył o 0,9 proc. Natomiast wydział, który musi do końca miesiąca oblatywać wszystkie śmigłowce, żeby zakład w tym asortymencie wykonał plan wydajności pracy osiąga na poziomie tylko 86,7 proc. Jak sobie ten fakt wytłumaczyć, skoro zgodnie z informacją kierownika wydziału nie było postojów, a więc strata czasu roboczego oraz gdy dział normowania podaje, że średnie wyrobienie norm wydziału wynosi w akordzie 123 proc. a w rozliczeniu pracują-

cych na dniówce 100 proc. w sumie średnie wyrobienie norm wynosi 114 proc. Nie zawsze dobre wyrobienie norm świadczy o dobrej wydajności pracy, ale wszystko wskazuje na to, że ten niski procent jest co najmniej zaskakujący. Fundusz płac, zgodnie z arkuszem ocen, został przekroczony. Zjawisko niepokojące, które świadczyłoby o złym gospodarowaniu środkami oraz o tym, że mimo wszystko wydajność pracy nie może być wysoka. Tymczasem z obliczeń przedstawionych przez kierownika wydziału wynika, że za całe I półrocze mają oszczędności. Według sprawozdań: w kwietniu oszczędzili 52 tys. zł., w maju 62 tys. zł., w czerwcu 59 tys. zł. Razem w ciągu kwartału oszczędzili 173 tys. zł. Jeśli za pierwszy kwartał przekroczenia nie było, za całe półrocze jest oszczędność, to skąd wzięło się przekroczenie w II kwartale?

Jeszcze na temat postępu technicznego. Punkty narastają za ilość zgłoszonych wniosków. Czy to jest słuszne, aczkolwiek nikt nie kwestionuje zasady, że porządzana jest masowość. Tylko można zgłosić 21 wniosków wartości ogólnej 21 tys. zł i można zgłosić jeden, którego wartość będzie wynosiła 66 tys. zł. Ten problem można dyskutować, można zastanowić się co należy przyjmować za podstawowe kryterium — ilość czy wartość?

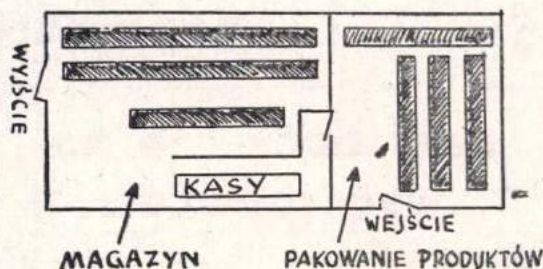
Żeby obraz był możliwie pełny powiedzmy jeszcze o działaniu organizatorskim wydziału. Podjęto i rozwiązano kapitalną sprawę, polegającą na zmianie procesu technologicznego. Wydział otrzymuje śmigłowce zmontowa-

ny, pomalowany i po oblocie oddaje go ekspedycji. Nie, jak poprzednio z montażu otrzymywano śmigłowce surowy (ze tak można nazwać) i po oblocie oddawano go dopiero do lakierni — wracał, mechanicy dokonywali poprawek i dopiero stąd szedł do wysyłki. Ludzie narzekali bo i jak to, żeby mechanik lotniczy zabawał się w lakiernika. Kiedyś wprowadzono akord. Było sporo krzyku, ale obecnie średnia płaca wzrosła o 800 zł. Ludzie początkowo narzekali, obecnie nie ma niezadowolonych. Boją się jednak zmiany procesu technologicznego, bo jak się ci od norm zorientują to mogą wskoczyć na „czasy”. W tej chwili trudno powiedzieć o rezultatach, jedno wiadomo, że jest to bardzo ważne usprawnienie w zakresie organizacji produkcji. Ważne nie tylko dla nich lecz z pewnych względów i dla całego zakładu. Ze ludzie są nieufni to nie dziwnego — boją się każdej nowości, bo przecież nie wiadomo co z tego wyniknie. Później natomiast bronią by ktoś nie odwrócił.

Może ktoś sobie zadać pytanie: dlaczego o tym piszę? Z bardzo prostej przyczyny — zaskakiwać musi fakt, że wydział będący na wysokiej pozycji nagle leci jak kamień ze stromego zbocza. Co gorsza rodzi to wiele sprzecznych dyskusji oraz jątrzy atmosferę pracy, jeśli nie wśród wszystkich, to przynajmniej wśród członków kolektywu. Zachodzą w głowę co się mogło stać?

Jeśli piszą o tym to dlatego również, że warto się zastanowić nad systemem ocen, który jest dobry dotąd, gdy utrzymuje się wysokie miejsce, z gruntu zły natomiast, gdy to miejsce trzeba liczyć od końca. Kierownik twierdzi, że już nie ma siły chodź i wyjaśnić, dział analiz twierdzi, że niestety sami sobie winni, gdy takie a nie inne poprawki wniosli do regulaminu. Sądzę jednak, że kierownik jest po to by chodził i wyjaśniał, bo tu chodzi nie tylko o jego pozycję, ale sprawy podległych mu ludzi. Dział analiz jest po to by analizować również kryteria i nie uzależniać je od tego, jak sobie ten lub inny wydział życzy lecz by były tak skonstruowane, że sprawiedliwość oceny nie będzie podlegała dyskusji.

(St.)



Za niecały rok przed zakładem stanie pawilon handlowy. Teren już ogrodzony, roboty ruszają. Będzie można złożyć zamówienie i po godz. 15.00 odebrać zapakowane produkty.



Co to znaczy siła przyzwyczajenia. Zrobiono specjalne stoły, ale sprzedający wolą matkę ziemię, zawsze to pewniej.  
Fot.: J. Drumlowski



Na ten bałagan patrzy się ze zgrozą.

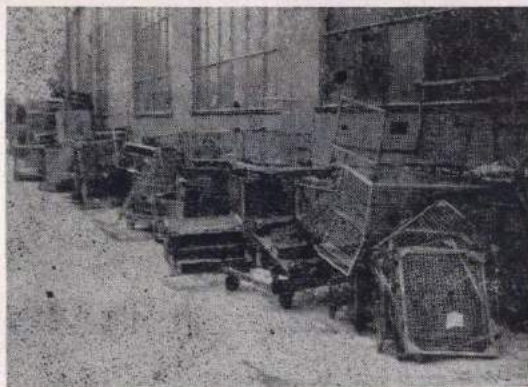
**O porządkach  
w zakładzie  
mówi się bez  
przerwy —  
Do wielu  
to  
jednak  
nie  
dociera  
A jak posypią się  
kary?**



Wydział narzędziowy motocykla pozostawił w pomieszczeniach wydziału narzędzi i przyrządów skrzynię uniemożliwiającą dojazd do umywalki. A co było w skrzyni? Lepiej nie mówić i nie wachać.  
Zdjęcia T. Glowacz

## Oczywiste marnotrawstwo

Z wydziału obróbki mechanicznej zadzwonił do nas dłu-goletni pracownik tego wydziału, członek kolektywu ob. Wójelek w sprawie marnotrawstwa, którego sprawcą jest wydział głównego mechanika. Chodzi o to, że dwie obrabiarki, które powinny być ustawione na odpowiednich amortyzatorach, zabetonowano w wydziale na stałe. Kiedy ten oczywisty błąd wyszedł na jaw, postanowiono obrabiarki zerwać z betonu i ustawić na nowo. Oprócz zmarnowanego czasu na dwukrotne wykonanie tej samej pracy zniszczono kilka metrów cennej płyty lastrykowej. A ponadto przez kilka dni maszyny stały bezużyteczne. Nic więc dziwnego, że taka robota oburza pracowników wydziału. Mamy nadzieję, że winowajca zostanie przykładowie ukarany.



Za halą nr 2 zawsze pełno pojemników.



Tak wygląda wejście do anodowni.



# SPORT • SPORT • SPORT

## Jeśli dać – to na wyczynowców

W Avii nowa awantura. Za dużo w klubie pływaków. Gdzie od przytyku głowa nie boli, tam nie boli, ale w Avii nadmiar pływających sprawia nie lada kłopoty. Przed sezonem sekcja zawieszowała sobie cztery kondycyjne obozy. Zarząd już w maju wiedział, że jeden obóz trzeba skreślić z planu. Wybór padł na najmłodsze dzieci, jako nie przynoszące jeszcze sekcji chwały i splendoru. Co innego wyczynowcy. Taki Adamkowskiego, Miciul, Wiechnek czy Styliński – to są asy. Jeśli nie ma pieniędzy, a młodzież wysyła się za wykrobane zapasy, to trzeba je lokować w wyczynowcach.

## Pracowity sezon pływacki

Niezwykle pracowity jest bieżący sezon dla sekcji pływackiej FKS Avia. Zawodnicy świdnicki uczestniczyli dotąd w 37 imprezach pływackich w tym: w 17 międzynarodowych, 9 centralnych, 10 ogólnych, 11 klubowych i innych.

Pływacy nasi wywalczyli pierwsze miejsce w punktacji medalowej Mistrzostw Polski Klubów Związkowych CRZZ we wszystkich kategoriach wiekowych, drugie zaś w punktacji klubowej CSM w Chorzowie. W Zimowych i Letnich Mistrzostwach Polski pływacy Avii zdobyli 26 medali (14 złotych, 7 srebrnych i 5 brązowych). W II OSM w Chorzowie Zbigniew Wiechnek zdobył sam trzy medale aż siedem. Ostatnio w Puławach podczas mistrzostw Polski juniorów w pływaniu na dystansie 200 m stylem grzbietowym Włodzisław Styliński uzyskał świetny rezultat 2,25,3 sek. zdobywając tym samym tytuł mistrza Polski.

(k.)

(ch.)

Naturalnie, nie w takich jak piłkarze. Przez piłkę nożną zarząd ma i tak dużo kłopotów. Piłkarze zepsuli krew załóżce, załoga rzuciła legitymację klubową i w każdym miesiącu nie dopłaca dwudziestu tysięcy do klubowej kasy. W skali rocznej wynosi to czterdzieć milionów złotych. Zarząd Avii ma tego dość, bo naprawdę chce służyć tylko załóżce. A najmłodszy pływacz to przecież dzieci załogi, dlatego będzie zrobione wszystko, co jest możliwe, żeby dzieci na skiełony wcześniej obóz pojechały. Decyzję taką podjęto po wzięciu rozważań rodziców w Komitecie Zakładowym partii, Radzie Zakładowej i wielu telefonach do lubelskich kompetentnych instytucji – ale jednak podjęto. Bo przecież mogło być inaczej. Zarząd nie wiedział, że niedyscyplinowany kierownik sekcji pływackiej w półtowaryskich rozmowach zaprosił dzieci na kolonie, które rodzice nazwali sobie obozem. Teraz kierownik bawi w Krakowie, a cęgi musi zbierać zarząd. No, ale jak tylko kierownik wróci, to się dowie, że nie rodzice są dla niego, ale on dla rodziców i zostanie mu uświadomione z czego chleb je, ładnie mieszka i w ogóle nieźle egzystuje. Rodzicom, których kierownik nabrał na obóz, dano nawet możliwość wyboru miejsca treningów, a trzeba też podkreślić, że zostali przez prezesa Avii pięknie przeproszeni. Po krótkim namyśle odrzucili obóz w Świdniku na rzecz dawno obieganego wyjazdu do Kielc. Razem z miejscem odrzucili także tydzień pobytu dzieci poza domem, bo mocno spóźniony obóz potrwa w Kielcach nie 21 ale 14 czy 15 dni. Prezes przeprosił rodziców, rodzice podjęli przesyłki zaдовоłeni z polubownego załatwienia sporu. Tylko dzieci nikomu za nic nie dziękowały. Nie ma jeszcze wśród nich wyczynowców i przy takim trenowaniu zapewne nie będzie. A tylko wyczynowcy mają w Avii postach. Za wyjątkiem oczywiście piłkarzy.



Wiele tysięcy złotych kosztować będzie przeróbka placu zabaw przy ul. Hanki Sawickiej. Zważywszy na koszt i kilku miesię-

cany bałagan spowodowany robotami, trzeba się przedtem dobrze zastanowić, aby ich efekt był właściwy.

Fot: M. Kos

## Kobiety uczestniczą w życiu społecznym

Kilka lat temu w miejscie Ligi Kobiół utworzono w zakładzie Komisje Kobiół. Ze zmianą nazwy nie zmieniono w zasadzie działalności organizacji. Nastąpiło jednak wzmocnienie współpracy obu organizacji: Kobiół z WSK i miasta. Ponieważ jednak działanie wszystkich kobiet jest zbieżne, i sztucznie nie da się go rozdzielić, dlatego też kobiety z powrotem zaczęły współpracować.

Miejski Zarząd Ligi Kobiół w drugim półroczu zamierza między innymi rozbudować organizację zakładając dwa nowe koła, współpracować z kołami gminnymi, podnosić poziom życia codziennego przez organizowanie pokazów mody, nowoczesnego sprzętu gospodarskiego domowego, kursów kosmetycznych i na temat żywienia.



Krzew akacji zamiast parasola...  
Fot: J. Drumlowski

Kobiety nadal będą w kontakcie z urzędem zatrudnienia, TKKS, kołem rencistów i inwalidów oraz referatem opieki społecznej.

Część tych planów realizują wspólnie obie organizacje: miejska i zakładowa.

(ch.)

(ch.)

## Pańskie oko konia tuczy

Będąc z fotoreporterem w pobliżu wydziału montażu śmigłowca, zauważyliśmy przy ścianie hali stertę zużytych opakowań papierowych, które tam gromadzono mimo stanowczego zakazu kierownika, by mu nie ożabiać gospodarstwa takimi dekoracjami. Jak zwykle fotoreporter przystąpił do zdjęć. Dozłoty do wiadomości kierownika wydziału, który wyszedł, zobaczył i co tu mówić, bardzo się zdenerwował niesubordynacją.

Telefonicznie powiadomił redakcję o swojej decyzji. Makulaturę kazal natychmiast sprzątnąć, komu trzeba powiedziała co o tym myśli i że jeśli się to powtórzy to będzie niedobrze. Rzeczywiście działani było szybkie

i skuteczne, plac obok wydziału nawet wymyto. Ten fakt mogliśmy oglądać po kolejnym meldunku kierownika. Mamy więc nadzieję, że przy wydziale montażu, będziemy oglądać już tylko porządek.

Pragniemy też zwrócić uwagę kierownikom pozostałych wydziałów, aby od czasu do czasu zlustrowali otoczenie. Nie jedna uwaga nasunie się w związku z tym i nie jedno będzie można naprawić, nie zmuszając nas byśmy zwracali uwagę w formie utrwalaonych na kliszy obrazów. Wiele jest potem wyjaśnień i przetargów na temat winy, a tego da się przecież uniknąć. Zakład nie musi być stale zaśniecony.

(St.)

## Trudne zadanie świdnickich bombardierów

W niespełna miesiąc po starcie piłkarzy, rozpoczynają rozgrywki bokserzy. Jesienią br. dalszy ciąg walki o drużynowe mistrzostwo Polski.

W silnej grupie twardzi i mocni przeciwnicy. Bogatynia Turów, Gwardia Łódź i Zawisza Bydgoszcz. Szanse na zajęcie I miejsca w grupie i awans do dalszego cyklu rozgrywek są chyba jednak realne. W innej bowiem grupie mogło być znacznie gorzej. Najważniejszą przeszkodą to oczywiście Bogatynia (Turów). W Zgorzelcu, gdzie najczęściej odbywają się mecze, teren bardzo gorący. „Chłopcy” z Turowa wygrywają tam ze swymi rywalami, bo w tym czasie przeciwnikami i to doświadczeni.

Na pierwszy ogień los wyznaczył bokserom Avii właśnie tego przeciwnika i to na wyjeździe. Być może, że nie będzie znowu aż tak źle! W drużynie naszej walczą „zwiadowca” z tamtego terenu, ongiś bokser Bogatyni – Radziejewicz, który od podstawki zajął zespół z Turowa. Miejmy nadzieję, że jego wskazówki i porady przydadzą się trenerowi Cebulakowi.

Ten ostatni sygnał, że w składzie naszego zespołu bez

większych zmian. Kowalskiego, który podobno wycofuje się już definitywnie z ringu zastąpi właśnie Radziejewicz, a wszyscy pozostali w drużynie to starzy dobry znajomi.

Październik będzie u nas miesiącem boksu. Avia rozegra trzy mecze na własnym terenie. Kibiców czeka znowu sporo emocji!

(k.)

## Nowości wydawnicze PWE

Praca zbiorowa pod redakcją A. Luszniewicza ZASTOSOWANIE METOD STATYSTYCZNYCH. Zbiór zadań. str. 252, nakład 5 000, cena zł 20. Zbiór przykładów i zadań ze statystyki. Są one tak pomysłowe, aby rozwijające zadania musiał sam dobrać odpowiednie metody, przeformułować właściwie rachunki oraz sformułować poprawne wnioski w sensie statystycznym. Książka koresponduje z wydawnictwami PWE: „Pracownice statystyki” i „Statystyka dla ekonomistów”. Przeznaczona jest dla

studenciów uczelni ekonomicznych oraz pracowników praktyki gospodarczej. Praca zbiorowa pod redakcją red. W. Szumilasza PRODUKTY CHEMICZNE. Poradnik zaopatrzeniowy i branżowy. str. 600, nakład 7 000, cena zł 65. Nowe, rozszerzone i zaktualizowane wydanie poradnika zawierającego pracowników służb zaopatrzeniowych i zabytu z własnościami i zastosowaniem oraz warunkami dostawy najważniejszych artykułów chemicznych pochodzenia nieorganicznego i organicznego. Książka zawiera również omówienie podstawowych pojęć i procesów chemicznych oraz informacje dotyczące struktury przemysłu chemicznego w Polsce.

Fot: J. Drumlowski

Praca zbiorowa STATYSTYKA LUDNOŚCI. Seria: „Statystyka w praktyce” str. 260, nakład 2 000, cena zł 15. Praca poświęcona takim problemom jak analiza stanu i struktury ludności, analiza ruchu naturalnego i wędrownego ludności oraz wykorzystanie danych statystycznych o ludności. Przeznaczona dla pracowników służb statystycznych. Stefan Filipkowski PODSTAWY ERGONOMII W PRZEMYSLE. Seria: „Biblioteka Doskonalenia Kadr” str. 224, nakład 5 000, cena zł 20. W pracy zawarto podstawowe informacje w zakresie zastosowania w przedsiębiorstwie przemysłowym zasad ergonomii. Książka przeznaczona dla szkolenia personelu kierowniczego i organizatorów.

Redaguje zespół w składzie: STANISŁAW STRELNIAK red. nac. – przew. kolegium WŁODZIMIERZ LORENC z-ca przew. kolegium MARIAN KOS sekr. redakcji i red. techniczny Alicja Chwałczyk, Mieczysław Kruk, Andrzej Bogusz, Witold Czerniak, Jerzy Drumlowski, Zdzisław Masur, Tadeusz Brzyski, Henryk Kamiński GŁOS ŚWIDNIKA Organ Samorządu Robotniczego WSK – Świdnik Adres redakcji: WSK – Świdnik k. Lublina, tel. 12961, wewn. 249. Druk. przykad. WSK-Świdnik WSK-S z. 973 15.08.72 r. 1 500 B-4