

Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKIEJ FABRYKI CELULOZY I PAPIERU

Nr 9

Kostrzyn, wrzesień 1972 r.

Cena 50 gr

MOTTO: „Pracownik pracownikowi czlowiekiem”

Zakład przemysłowy stanowiący jednostkę techniczno-produkcyjną zawiera w swej działalności trzy zasadnicze czynniki pracy ludzkiej — ludzi, środków pracy i przedmiotów pracy. Wszystkie te czynniki warunkują działalność przedsiębiorstwa i decydują o jego osiągnięciach. Pierwszemu z nich należy się jednak palma pierwszeństwa. Czynnikiem ten posiada cechy wyrażonego subiektywizmu gdyż jest zależny od stosunków i atmosfery pracy w zakładzie. Jest on kształtowany przez załogę a szczególnie przez jej kierownictwo gospodarcze oraz społeczno-polityczne przedstawicielstwa. Przy bardziej szczegółowym traktowaniu problemu dojdziemy do wniosku że składają się na niego dwa zasadnicze elementy:

- maksymalne zaspokojenie potrzeb materialnych i duchowych załogi,
- humanizacja w stosunkach międzyludzkich pozwalająca na to aby każdy członek zespołu, nawet tego najmniejszego, czuł się potrzebny i w pełni usatysfakcjonowany z tytułu wykonywanej pracy.

Pierwszy z elementów jest na gruncie finansowym realizowany przez właściwy przebieg działalności czysto produkcyjnych, na którą składa się realizacja planów ilościowych jakościowych i finansowych. Prościej, chodzi o to aby produkować więcej, lepiej i taniej, co może osiągnąć w wyniku wprowadzania nowych technologii, nowych rentownych produkcji przy jednoczesnym optymalnym organizacyjnym, w sensie kadrowym i technicznym i socjalnym ustawieniu przedsiębiorstwa.

Takie podchodzenie do zagadnienia pozwala na zapewnienie pracownikom użytkownika w miarę wysokich zarobków przy jednoczesnej dbałości o ich warunki pracy i życia na terenie zakładu. Charakter tej działalności zakładu leży w sferze zagadnień administracyjnych określających zobowiązania przedsiębiorstwa względem pracownika.

Drugi z czynników ma specyfikę bardziej złożoną i będącą na pograniczu zagadnień socjologiczno-fizjologicznych.

Realizacja zadań produkcyjnych nie może wynikać z pozycji bojażu (po prostu pracownik boi się przełożonego) nie można ubliżać godności osobistej ludzi, atmosfera nie powinna mieć sytuacji dyktatorskich itp. Dalej rozumując w ten sposób należy zdawać sobie sprawę, że nawet wyższe korzyści materialne nie rekompensują strat o charakterze humanistycznym i społecznym. Samopoczucie, stan psychiczny ludzi musi być dobry.

Należy z całą pewnością stwierdzić, że nasi pracownicy w swojej masie potrafia w sposób obiektywny ocenić ludzi. Pamiętam sytuację, która miała miejsce ok. 10 lat temu, kiedy dokonywano oceny ludzi pracujących w kilkuna stoosobowym zespole. W skład tej grupy wchodził robotnicy o różnym wieku, starzy i zupełnie młodzi (po ukończeniu ZSZ), zastrzeżeni w pracy partyjnej i społecznej i niezastreżeni, o dużym i małym stażu pracy. W czasie dyskusji prawie każdemu miano coś do zarzucenia w pracy, natomiast o jednym, skromnym i cichym pracowniku, wszyscy stwierdzali, że jest to pracownik wzorowy, pracuje zawsze, czy ktoś go kontroluje, czy nie i postawiono jego

pracę i postawę społeczną jako wzorową. Uważam, że to są najlepiej widziani pracownicy każdego zespołu.

Trudno sobie wyobrazić, aby ludzie pracowali wyłącznie z pobudek społecznych, nie dbając o własne interesy osobiste. Również nie do przyjęcia jest postępowanie z pozycji egocentrycznych, egoistycznych, wpatrzonych wyłącznie nie we własne korzyści i własną karierę. W każdym przeciętnym człowieku ścierają się te dwa kierunki postępowania egocentrycznego i społecznego.

Zatem stworzenie właściwej atmosfery pracy i jej ograniczanie jest niezmiernie trudne. Szczególnie niesprzyjającym momentem jest odgrazanie i straszenie ewentualnymi następstwami wynikającymi z określonego stosunku podwładnego pracownika do posunięć przełożonego. Stwierdzam, że z kogoś „posypią się piórka” jeżeli nie zmieni swojego stosunku do określonej sprawy (stosunku jak najbardziej słusznego) nie przynosi zaszczytu przełożonemu, a pozostawia nieprzyjemny osad na dalszej współpracy.

Kierować ludźmi uczymy się w praktycznym działaniu

Równocześnie należy zdawać sobie sprawę z tego, że nie ma podreçnika czy zbioru formuł na nauczanie się bycia dobrym kierownikiem.

Można stwierdzić, że dobrym kierownikiem zespołu ludzi wykonujących określone zadania jest ten, kto nie licząc na odgórną wytyczną, sam, instynktownie w oparciu o zdobyte doświadczenie i opanowaną wiedzę, potrafi dobrać zespół środków stwarzających dobre samopoczucie pracownikom, którego zasadniczym celem jest maksymalnie wydajną i pozytywną społeczność pracy.

Sztuki kierowania ludźmi uczymy się nie tylko w szkole, lecz przede wszystkim w praktycznym działaniu.

REDAKCJA

Wpływ czynnika ludzkiego na wypadki przy pracy

Od dawna już stwierdzono, że istnieje związek między konstrukcją maszyn, osłonięciem i zabezpieczeniami, rozplanowaniem wydziałów i stanowisk pracy, oświetleniem, barwą farb użytych do malowania, utrzymaniem czystości i porządku w miejscu pracy a sprawą mi bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie wymienione wyżej czynniki są ważne, jednak nie wyczerpują zagadnienia. Należy zwrócić większą niż dotychczas uwagę na inne czynniki, takie jak sam przebieg pracy. Badania przeprowadzone w tym zakresie koncentrują się głównie na zjawisku zmęczenia, przy czym autorzy prac badawczych rozróżniają trzy rodzaje zmęczenia:

1. wyczerpanie — gdy nie można ruszyć ręką ani nogą,
2. zmęczenie — można pracować lecz z trudem, wskazuje odnowienie sił,
3. zmęczenie — spadek wydajności pracy powrót do normy po krótkim odpoczynku.

Znużenie występuje najczęściej w początkach drugiej po lony godzin rannych pracy (10—11) i popołudniowych, kto

(Ciąg dalszy na str. 2)

Nagroda za rzetelną pracę

Sztandar Przechodni Ministerstwa Komunikacji w służbie trakcyjnej zdobyli kostrzyński kolejarze na własność, zdobywając trzykrotnie z rzędu pierwsze miejsce w współzawodnictwie pracy w resorcie. Również na własność zdobyli oni proporzec przechodni DOKP — Poznań. W Dyrekcji Poznańskiej zajęli pierwsze miejsce aż pięciokrotnie z rzędu. Bravo!

Z tej okazji w dniu 14 września odbyła się uroczystość przekazania sztandaru. W uroczystości udział wzięli sekretarz Zarządu Głównego Związku Zawodowego Kolejarzy mgr Franciszek Witkowski oraz dyrektor Centralnego Zarządu Trakcyjnej Ministerstwa Komunikacji mgr inż. Janusz Skonecki oraz przedstawiciele władz terenowych z I sekretarzem Komitetu Powiatowego Partii tow. E. Jóźwiakiem.

Ludwik Czyżewski, Kazimierz Jędraszczak, Leon Kraplak i Ryszard Zachajkiewicz otrzymali Srebrne Odznaki „Przodującego Kolejarza”.

Redakcja „Celulozy” składa naszym kolejarzom gratulacje za ich ofiarną i ciężką pracę. Równocześnie życzymy przekonanie, że nasi kolejarze zrobią wszystko, aby swoje trudne zadania przewoźnika wykonać w całości, ku zadowoleniu wszystkich i własnej satysfakcji. Życzymy Wam tego jak najgoręcej.

REDAKCJA

W dzisiejszym, ostatnim odcinku tego cyklu omówione zostaną zasady korzystania z przedłużonych urlopów macierzyńskich. Jest to najpoważszy z dotychczasowych przywilejów kobiet pracujących stanowiący realizację uchwał VI Zjazdu Partii.

Według stanu prawnego jaki istniał do 30 czerwca br. pracownica będąca w ciąży miała prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 12 tygodni. Pracownica umysłowa za czas urlopu otrzymywała pełne wynagrodzenie, a pracownica fizyczna zasiłek pogołowy w wysokości 100 proc. przeciętnego wynagrodzenia z tym, że za czas pobytu w szpitalu lub zakładzie położniczym pracownica fizyczna otrzymywała:

- 1) zasiłek domowy — 52 proc. zarobku, jeśli miała jedną lub więcej osób na utrzymaniu,
- 2) zasiłek szpitalny — 30 proc. zarobku, jeśli nie miała nikogo na utrzymaniu.

Przywileje kobiet po VI Zjeździe Partii

Zgodnie z ustawą z dnia 6 lipca 1972 r. (Dz. U. nr 27), która obowiązuje od 1 lipca br., pracownicy przysługują urlop macierzyński w wymiarze:

- 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni przy każdym następnym porodzie lub przy pierwszym porodzie, jeżeli jest to poród wieloraki.

- 1) co najmniej 2 tygodnie przed przewidzianą datą porodu,
- 2) co najmniej 12 tygodni po porodzie, gdy urlop wynosi 16 tygodni,
- 3) co najmniej 14 tygodni po porodzie, gdy urlop wynosi 18 tygodni.

Pozostałe dwa tygodnie urlopu pracownica może wykorzystać dowolnie, tj. przed porodem lub po porodzie. Jeżeli z pewnych przyczyn pracownica nie skorzystała z należnej części urlopu przed porodem, przysługują jej urlop w całości po porodzie.

Urlop macierzyński może niekiedy ulec dalszemu przedłużeniu. Będzie to miało miejsce w wypadku mylnie przewidzianego przez lekarza terminu porodu. Jeśli więc pracownica skorzysta z 4 tygodniowej przerwy w pracy przed porodem, a poród ulegnie opóźnieniu, okoliczność ta nie ma wpływu na długość obowiązkowej przerwy w pracy po porodzie, w związku z czym łączny okres urlopu może w takim wypadku trwać dłużej niż 16 lub 18 tygodni.

Urlop macierzyński przysługuje w przypadku porodu normalnego, porodu przedwczesnego (od 7 do 9 miesiąca ciąży) i porodu niewczesnego (w 5 lub 6 miesiącu ciąży). Poronienie (do 4 miesiąca ciąży włącznie) traktuje się jako chorobę i w tym wypadku nie powstaje prawo do urlopu macierzyńskiego.

Urlop macierzyński ma na celu ochronę zdrowia matki, jak również ochronę zdrowia dziecka. Dlatego też w okresie urlopu macierzyńskiego nie wolno zatrudniać kobiety nawet za jej zgodą. W tym okresie pracownica otrzymuje wynagrodzenie albo zasiłek pogołowy. Wynagrodzenie należne pracownicy umysłowej oblicza się według zasad jak za urlop wypoczynkowy. Zasiłek pogołowy przysługujący pracownicy fizycznej z ubezpieczenia społecznego wynosi 100 proc. zarobku, pomniejszonego o kwotę podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne. Wysokość zasiłku jest niezależna od stanu rodzinnego pracownicy, jak również od tego, czy w okresie urlopu przebywa w domu czy w zakładzie leczniczym.

Jeśli poród przypada w okresie urlopu bezpłatnego, pracownica nie przysługują prawo do wynagrodzenia lub zasiłku pogołowego, gdyż w tym okresie następuje zawieszenie wykonania obowiązków wynikających z umowy o pracę. W tym wypadku pracownica przebywająca na urlopie bezpłatnym może przed porodem przerwać urlop i przystąpić do pracy. Wówczas nabędzie prawo do urlopu macierzyńskiego i wynagrodzenia lub zasiłku pogołowego za ten urlop.

Pracownice, które w dniu 1 lipca br. tj. w dniu wejścia w życie nowych przepisów przebywały na 12 tygodniowym urlopie macierzyńskim nabywają prawo do dodatkowego urlopu o łącznej wysokości do 16 lub 18 tygodni. W takim wypadku zasiłek pogołowy za urlop przypadający po dniu 1 lipca 1972 r. wynosi 100 proc. zarobku.

Na zakończenie tematu zawartego w artykułach zamieszczonych w trzech kolejnych numerach „Celulozy” należy stwierdzić, iż wprowadzone po VI Zjeździe Partii zmiany w przepisach, które zostały tu omówione zmierzają do znacznego polepszenia sytuacji kobiet pracujących. W szczególności przejawia się to w przedłużeniu płatnych urlopów przeznaczonych na wychowanie małych dzieci. Dzięki tym udogodnieniom możliwe staje się osobiste odchowianie dziecka przez matkę do wieku, w którym może być ono umieszczone w przedszkolu.

Z.M.



O medykach znad Warty

Niniejszy artykuł pragnę poświecić pracy Przychodni Rejonowej w Kostrzynie n/O. Mie szkańcy naszego miasta i okolic dobrze znają budynek przy chodni usytuowany w bezpo średnim sąsiedztwie rzeki Warty. Znaczne oddalenie tego ob iektu od centrum miasta stwa rza dodatkową trudność zgła szającym się po poradę lekar ską pacjentom.

Wszyscy z niecierpliwością czekamy na oddanie do użytku nowego obiektu położonego w środku miasta, gdzie pod jed nym dachem znajdzie miejsce oprócz Przychodni Rejonowej, stacja pogotowia ratunkowego i laboratorium analityczne.

Przychodnia Rejonowa bę dzie prowadzila kilka gabinetów specjalistycznych, co po winno w znacznej mierze roz wiązać kłopoty pacjentów szu kających pomocy u specjali stów. Wiele czasu i zdrowia ko szują chorożowe wyjazdy do spe cjalistów w Gorzowie, gdzie

kolejka do lekarza jest też nie zmiernie długa. W myśl ostat nich zarządzeń działalności lecz nicтва będzie tak zorganizowa na aby pacjent mógł w jak naj krótszym czasie być przyję ty przez lekarza, wykonać dodatk owe badania i otrzymać po rzebne leki. Poprawie ulegnie ganizacja pracy w przycho dniach, gdzie niejednokrotnie na skutek wadliwych warun ków pracy w nieodpowiednio do tego przystosowanych loka lach nietrudno było o konflikt lekarz-chory. Społeczeństwo oczekuje od lekarza wiele i ma często zbyt surowe kryteria oc eny jego pracy nieproporcjo nalnie do warunków, w których pracuje. Wiele do życzenia mo że pozostawiać atmosfera pra cy w niektórych placówkach służby zdrowia gdzie brak wzajemnej wyrozumiałości, ży cziwości i szacunku, jeśli się go nie ma dla własnego środo wiska. Na szczęście takie przy padki nie są liczne i służba

zdrowia rzetelnie i sumiennie wykonuje nałożone na nią obo wiązki. Na te tych ogólnych rozważań, sytuacja w dziedzi nie usług leczniczych w Ko strzynie nie przedstawia się ob ecnie zadawalająco. Aktualnie wiele jest niezadowolonia ze strony lekarzy i średniego personelu oraz pacjentów. Cia snota gabinetów lekarskich, ich niedostateczne wyposaże nie i brak poczekalni dla pa cjentów nie sprzyja prawidło wemu tokowi pracy. Wraz z ubezpieczeniem ludności rolni czej wzrosła znacznie ilość pa cjentów zgłaszających się do przychodni, apteki, laborato rium analitycznego i innych placówek lecznictwa. Szczegół nie odczuła ten stan rzeczy Przychodnia Rejonowa. Ilość etatów lekarskich pozostała bez zmian, również ze względu na brak zgłaszających się no wych lekarzy do pracy w po radniach przychodni. Braki o sobowe odczuwa też średni per sonel medyczny. Nawet jeżeli jest chętny kandydat do pra cy to szuka jej gdzieś indziej omi ając rejon, który powinien być podstawowym miejscem dzia łania. Wiąże się to też z bra kiem mieszkań, których przy chodnia nie może zapewnić no wym pracownikom. Praca le karza rejonowego jest ciężka i wyczerpująca. Lekarz taki zdany jest głównie na własne siły, ma małą możliwość kon sultacji ze specjalistami. Specja lista przyjmuje pacjentów w ilości 3-4 na godzinę, lekarz rejonowy winien przyjąć w myśl nierozróżnionych zarządzeń 8-10. O pracy lekarza rejon owego nadal świadczy ilość a nie jakość świadczonych usług. Specjalista otrzymuje pacjen ta jako przypadek już opisany przez lekarza rejonowego, kto

W czerwcu br. w nawiązaniu do przedsięwziętych zmian organi zacyjnych służb technicznych u kazała się informacja dyrektora KFCiP z rozdzielnikiem do wszy stkich komórek organizacyjnych zakładu i miejscowych organizacji społeczno politycznych, gdzie między innymi w kontekście oceny istniejącego stanu w zakresie działalności technicznych, czytamy:

- brak tradycji dla inżynierów do rozwoju twórczej myśli, wolnych od administracji i biurokracji stwarza trudności w określaniu ich miejsca w przedsiębiorstwie, w zaspokajaniu ambicji zawodowych inżynierów...
- żadne schematy organizacyjne, żadne nawet najlepiej opracowane programy nie rozwiążą niczego, jeśli zabraknie konsekwencji i umiejętności działania...
- dzisiaj nie wystarczą nawet najbardziej wydajne, lecz odizolowane prace specjalistów.

Podane wyżej stwierdzenia nie najlepiej oceniają aktualną działalność merytoryczną i organizacyjną pionu inżyniersko-technicznego naszego zakładu. Zainteresowani, czytając prowadzący analizę łączenia z refleksjami, jakże jest moje miejsce w tej ocenie, czy jest ona obiektywna, czy daje podstawę do dalszej mobilizacji pracy, czy moje postępowanie w naszym społecznym porządku wytwarzania dóbr materialnych jest właściwe?

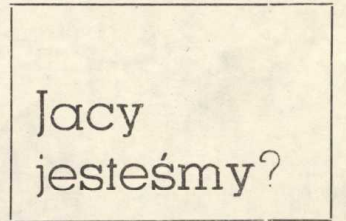
Można przecież postawić to wielkie i arcyważne zagadnienie w ten sposób, że stworzona organizacja pracy niejako samoczynnie określa moją wydajność i wyniki w pracy; przecież znane są autorytatywne stwierdzenia, że ci sami ludzie żył pracujący w danym przedsiębiorstwie mają bardzo dobre wyniki w innych fabrykach lub przedsiębiorstwach zagranicznych. A zatem, jeśli moja działalność jest oceniana miernie lub wręcz źle to nie ja za to odpowiadamy! Reguluje te sprawy cały mechanizm organizacyjny, niezależnie od mnie. Fobodnych i innych argumentów można przytaczać wiele, zresztą słyszymy je nie tylko we własnym środowisku.

Często przecież pracownicy poważnych instytucji naukowych branżowych, czy też na wyższych uczelniach, jeśli spotykają się ze słabą oceną swojej działalności, szukają argu-

mentów w organizacji pracy, trudnościach współpracy z przemysłem itp.

Wydaje mi się, że właśnie te problemy, które niejednokrotnie mogą mieć wpływ na ukształtowanie się psychiki danej osoby nie tylko na „tak”, lecz także i na „nie”, winny stać się przedmiotem wymiany poglądów najlepiej w ramach organizacji notowskiej.

Członkami tej organizacji są praktycznie wszyscy zainteresowani. Organizacja NOT,



jest organizacją o wyższej użyteczności publicznej, powołanej specjalnie do współdziałania w rozwiązywaniu spraw technicznych, po stopu techniczno-organizacyjnego, gdzie wszyscy mają równe prawa i ten kolega postawiony na wysokim szczeblu w drabinie administracyjnej i ten na najniższym. Są zatem warunki żeby do rozwiązywania zagadnień postępu technicznego i organizacyjnego, włączyć cały pion techniczno-inżynierski.

Należy zdawać sobie sprawę, że ocena pracy ludzi nie musi iść w parze z awansem w drabinie administracyjnej zarządzania. Jeśli wziąć pod uwagę podstawę naszego porządku społecznego, że „płaca wg pracy”, każdy pracownik może spodziewać się pełnego uznania materialnego i społecznego na każdym stanowisku pracy.

Musimy produkować coraz więcej nowocześniejszych i tanich dóbr materialnych, które są podstawą wzrostu naszego poziomu życia. Jest tylko przed każdym pytanie i zarazem zadanie, jak ja to zrobić na moim stanowisku pracy, jak się efektywnie do tego włączyć? Na to pytanie nikt nie da odpowiedzi, rozwią zania każdy musi szukać sam.

S.B.

Artkuł „Przed pierwszym dzwonkiem” umieszczony w poprzednim nu merze „Celulo zy” obudził w mnie refleks je.

Zdanie: „Cykl dydaktyczny zaczyna się i kończy w szkole” może być zrealizowane dopiero po czasie, a nie jak chce Redakcja wraz z pierwszym dzwonkiem.

we kryterium, czego należy nauczyć i jakie są wymaga nia, do których stosuje się każdy nauczyciel, ale takie zmiany wprowadzają dając kogoś trudności adaptacji nauczycieli i młodzieży.

Układanie programu zajęć szkolnych jest czynnością na der trudną i skomplikowaną i nie zawsze zadawała organizację i metody. Teraz trzeba się z tym ze względu na tymczasowe trudności lo

Witaj szkoło!

Każda zmiana musi być wprowadzana stopniowo i zawsze towarzyszą jej początkowe trudności. Zmian w resorcie oświaty jest du zo i dotyczy wielu spraw. Zniesienie drugoroczności w klasach I-IV, wprowadzenie nowych programów nauczania, zmiana podręcz ników to tylko niektóre z nich.

Najważniejszy problem to podniesienie poziomu nauczania i dążenie do zrównania poziomu szkół podsta wowych oraz średnich. Nau czyciel w tym układzie bę dzie odgrywać rolę decydu jącą, ale aby mógł te zamie rzenia spełnić musi mieć od powiednie warunki pra cy, kształcenia się, znaleźć so juszników w młodzieży i ro dziców. Nowa Karta Praw i Obowiązków Nauczyciela precyzuje wymogi stawiane nauczycielom i również chroni ich prawie przed nie którymi, nie zawsze dobrze przemyślanymi pociągnięciami mi władz zwierzchnich i in nych. W warunkach pracy kostrzyńskich szkół zmieni ło się niewiele. Ciasnota szkół i duża liczba dzieci nie stwarza warunków, aby młodzież przeżywała w szkole dłużej niż dotychc zas. Ilość dzieci w klasach praktycznie nie uległa zmia nie 35-40 osób. Warunki po znania ucznia i uczenia go są trudne. W wielu klasach do nowych programów brak podręczników. Nauczyciel w wielu wypadkach zdany jest sam na siebie, ponieważ są trudności z lekturą, progra mem nauczania i niektórymi pomocami naukowymi.

Dodatkową trudnością jest fakt, że wielu nauczycieli nie prowadzi klas, które uc zyli w roku ubiegłym, po nieważ przyznano im inne. Stwarza to dodatkowe trud ności ponieważ zakres wy magania różnych nauczycie li jest różny i każdy ma in ną metodę nauczania. Rzecz jasna, że istnieje podstawa-

kalowe i kadrowe pogodzie. Z pierwszym dzwonkiem ru szyły pierwsze niepowodzenia w wielu uczni. Nauczyciel bez rzetelnej współpracy z rodzicami mieć nie może, a zainteresowanie rodziców dzieckiem powinno być wię kszą w niektórych rodziców niż do tej pory.

Wymagając zwielokrotni onych zdolności od nauczyci li trzeba im pomóc, aby mie li warunki temu sprostać. Nauczyciel winien mieć czas na dokształcanie się, jeżdże nie do bibliotek, uczeń i a złączony z tym trzeba mu zapewnić podręczniki i skrypty do uczenia się.

Prawnie przyznana dodat kowa powierzchnia mieszka niowa nie jest realna do osiągnięcia. W wielu nauczyci li boryka się z trudnościami mieszkaniowymi, a prze cież dom to drugie miejsce pracy nauczyciela, uczni a męczące niż szkoła. Zrozumi enie potrzeb nauczyciela przez miejscowe władze win no znaleźć odbicie w pozy tywnym i szybszym załatwieniu postulatów nauczy cielskich.

Nauczycieli nie powinni rozliczać się według kryte rium ilościowych lecz jako że świadczą o tym ucze niu. Lecz o sprawiedliwym wymaganiu wiedzy od uc znia. Dwójka sygnalizuje nauczycielom braki w przgoto waniu ucznia, a wyrównać te braki to sprawa nauczy ciela.

Wychowawcy młodzieży pragną aby szkołę kończył y dzieci mądrzejsze i lep sze, bardziej przygotowane do życia społecznego. Mam nadzieję, że nasza wspólna praca w tym roku będzie w pełni owocna. Młodzież ze swej strony powinna rea lizować swe ambicje własną nauką i pracą tak aby spra wić największą radość ro dzicom i nauczycielom.

Liczmy na Was.
JANINA NAJDA

(Ciąg dalszy na str. 4)



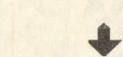
Dnia 26. 09. 1972 r. w wieku 48 lat po długich i ciężkich cierpieniach zmarł

mgr inż. Władysław Piotrowski

— długoletni pracownik przemysłu celulozowo-papier niczego i Kostrzyńskiej Fabryki Celulozy i Papieru, od znaczony Złotym i Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Wyraz szczerzego współczucia rodzinie zmarłego składają: Dyrekcja, Rada Robotnicza, Rada Zakładowa KFCiP.

Spotkanie z przodującymi kolejarzami



W pobliżu Pobierowa

Powstaje nowy ośrodek wypoczynkowy

Siedem lat upłynęło od utworzenia ośrodka wczasowego w Swinoujściu, a cztery lata liczy nasz ośrodek w Zakopanem. W bieżącym roku zarządca nasza w okresie letnim od czerwca do września posiadała do dyspozycji 72 miejsca w każdym turnusie. W miesiącach letnich była tam pełna frekwencja wczasowiczów i co nas najbardziej cieszy to fakt wzrastającej ilości naszej zaradki, w tym pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji. Stworzone dogodne warunki dojazdu do ośrodka w Zakopanem przez dowóz wczasowiczów autobusem zakładowym. Obniżyło to znacznie koszty wyjazdu na wczasy a przede wszystkim pozwoliło na uniknięcie trudów podróży w okresie letnim w przepelnionych wagonach PKP.

Pragnęlibyśmy aby w roku bieżącym większa ilość naszej zaradki skorzystała z wczasów zimowych w ośrodku w Zakopanem. Nie trzeba być miłośnikiem sportów zimowych aby wczasy w okresie zimowym sprawiły prawdziwą przyjemność.

Doskonałe warunki jakie stworzono w naszym ośrodku oraz zdrowe, górskie powietrze i piękno go sprzyjają spełnieniu przyjemniejszego urlopu w okresie zimowym.

Szerególnie młodzież pracującą w naszym zakładzie winna korzystać z wypoczynku w tym okresie. Pamiętajmy, że Zakopane jest przede wszystkim kurortem zimowym. Kierownictwo Zakładu rozważało możliwość rozbudowy ośrodka w Zakopanem. Z uwagi jednak na słabe wykorzystanie ośrodka w pozostałych miesiącach poza lipcem i sierpniem na razie nie przewiduje się rozbudowy.

Ośrodek w Swinoujściu cieszy się coraz większym powodzeniem. Warunki jakie zostały tam stworzone nie zadawają nam, minęły lata kiedy wy starczyło nam, że mamy możliwość spędzenia dwóch tygodni w nienajlepszych warunkach zakwaterowania, byłoby trochę dostępu do morza i to dość odległego. Dotychczasowe zakwaterowanie w domu „wczasowym”, domkach campingowych i pokojach wynajętych stwarzają sporo kłopotu o i gdzie komu przydzielić i nie ma turnusu aby ktoś nie był niezadowolony. Potrzebny nam jest więc już ośrodek nie na dwadzieścia pięć miejsc jak za kładano w roku 1965 lecz przy najmniej na 80 miejsc.

Pragnąc zaspokoić potrzeby wczasowe naszej zaradki kierownictwo zakładu postanowiło jeszcze w roku bieżącym przystąpić do budowy nowego ośrodka wczasowego nad morzem.

Wpływ czynnika ludzkiego na wypadki przy pracy

(Ciąg dalszy ze str. 1)

re to godziny pokrywają się z godzinami o największym nasileniu wypadków.

Jednym z czynników zwiększającym zmęczenie jest hałas, stąd też do skutecznych sposobów przeciwdziałania skutkom zmęczenia należą będą: izolacja akustyczna od hałasu, okrycia wycyzynki w czasie pracy (bardziej korzystne jest stosowanie raczej wielu krótkich odpoczynków co godzinę, niż niewielu długich przerw).

Przedłużanie czasu pracy o jedną lub dwie godziny wg przeprowadzonych badań nie zmniejsza wyraźnie wydajności pracy, jak również nie zwiększa liczby wypadków.

Równocześnie stwierdzono, że skrócenie czasu pracy nie tylko, że nie obniża wielkości produkcji, ale zwiększa wydajność i zmniejsza ilość wypadków.

Liczba wypadków i urazów ciała, jak to wykazały liczne badania — rośnie ze wzrostem niezadowolonia pracowników z pracy i spadkiem współpracy o charakterze grupowym.

Odwrotnie, zadowolenie z pracy, właściwa atmosfera w pracy, dobrze układające się stosunki z współpracownikami zmniejszają skłonność do wypadków. W celu podniesienia zadowolenia z pracy i tym samym akcji bezpieczeństwa pracy, nieodzowne jest wciągnięcie i włączenie wszystkich pracowników do wspólnego rozwiązywania trudności razem z kierownictwem.

W stałej akcji zapobiegania wypadkom istnieje pewne informacje, które umożliwiają niejako przewidywanie wypadków. Źródłami tych informacji są:

- 1. zachowanie się pracownika,
2. dane dotyczące wypadków.
Badania wykazały, że wypadki poprzedzane są przez następujące zjawiska:
1. nadmierne lub chroniczne absencje pracowników,
2. częste wizyty w przychodni lekarskiej,
3. szereg powierzchownych uszkodzeń ciała,
4. uprzednie lżejsze wypadki,
5. słabe wyniki w pracy,
6. częste nieuzasadnione skargi i zażalenia.

Równocześnie wypadkom towarzyszą przejawy:

- 1. niedostatecznego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy,

- 2. niedostatecznego nadzoru technicznego,
3. zły dobór przy wykonywaniu wspólnej pracy,
4. nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

Obserwując zachowanie pracownika, kierownicy, mistrzowie i brigadziści winni zwracać uwagę na takie objawy jak:

- wygląd pracownika — niespokojny wyraz twarzy, smutny, zakłopotany, zaosorowany itp.
zwyczaj — np. utrata zainteresowania poprzednio lubianymi czynnościami, utrata apetytu, wzmocnione palenie papierosów itp.
postawa — zmniejszenie, a na wet utrata zainteresowania pracą, wzrost niezadowolonia, brak troski o przestrzeganie przepisów bhp, obojętność na wydarzenia bieżące będące prawie wypadkami itp.
stosunek do dozu — chłód, obojętność, łatwość obrażania się,

- stosunek do kolegów — utrata koleżeńskości, skłonność do przezywania w samotności, zsorkość, łatwa pobudliwość do sprzeczek,
ogólne zachowanie się — brak zainteresowania pracą, brak zapалу i inicjatywy, dziwactwa, zwiększona ilość pomyłek, zmiana w sposobie bycia itp.

Wyniki obserwacji i analiza zjawisk podanych wyżej, winna w niektórych przypadkach umożliwić przewidzenie wypadku i podjęcie odpowiedniej akcji zapobiegawczej.

Drugie źródło informacyjne w przewidywaniu wypadków stanowią dane statystyczne i dane zawarte w dokumentach powypadkowych — głównych przyczyn wypadku ma b. ważną znaczenie dla skutecznej akcji profilaktycznej i podjęcia odpowiednich środków zapobiegawczych.

Jak starano się w powyższych rozważaniach wykazać — istnieje szereg czynników powodujących wypadki. Z tym, że czynniki techniczne (usterki w maszynach, brak urządzeń zabezpieczających, nieodpowiednie oświetlenie itp.) powodują około 20 do 30 proc. ogółu wypadków, a pozostałe 70-80 proc. wypadków przypisać trzeba zachowaniu się pracowników.

Dlatego tak ważnym zagadnieniem jest wyjaśnienie i zrozumienie co w naturze ludzkiej prowadzi do wypadków i urazów ciała.
inż. BOLESŁAW POLAK

Awaria, fatalizm! Czy zwykłe niedbalstwo

„Awaria (słowo włosko-arabskie) nieprzewidziane uszkodzenie przemysłowe i transportowe powodujące przerwę w użytkowaniu lub zakończenia w procesie produkcyjnym. Może być następstwem niewłaściwego użytkowania, obsługi, remontu, wadliwego materiału, błędnej konstrukcji itp...”

2 sierpnia w wyniku wysokiej temperatury w czasie wtapiania się łożyska ślizgowego, zapalił się olej w gnieździe łożyskowym. Zauważył to elektryk dyżurny, wyjął silnik i zgasił palący się olej. Straty spowodowane awarią (koszt remontu plus wydatki produkcji) wyniosły 722 tysiące złotych.

31 sierpnia odstawił do rzu ch maszynę papierniczą 1-szą ponieważ miejscowe uszkodzenia wstęgi papieru sugerowały potrzebę wymiany siła. Próby uruchomienia maszyny po przeglądzie siła nie udało się. Stwierdzono, że prądnica została uszkodzona już przed odstawieniem maszyny i bez przeprowadzenia remontu ruch jest niemożliwy... Przyczyna — brak efektywnej kontroli pracy zespołu przetwornicowego przez dyżurny personel papierni, ponieważ wadliwa praca łożyska miała charakter narastający i winna być zauważona wcześniej. Straty z tytułu osiągniętych 1.192 tys. złotych (koszt remontu plus wydatki produkcji).

W wypadku awarii pierwszej komisja zaleca: zamówić silnik o użytkowaniu tocznym, ponieważ mimo przestrzeżenia zaleceń komisji o corocym przeglądzie silnika — powtórzyła się awaria.

W wypadku drugim komisja zaleca: zobowiązać kierownika Wydziału Elektrycznego do wyekzekwowania od personelu dyżurnego efektywnej i systematycznej kontroli pracy urządzeń elektrycznych na każdej zmianie. Wprowadzić ze strony nadzoru średniego lub wyższego dodatkową kontrolę na okoliczność zestawienia łączenia urządzeń napędowych. Przeanalizować zagadnienia organizacyjne związane ze smarowaniem wirujących maszyn elektrycznych.

Tyle komisja. Mimo autorytatywnego i kompetentnego jej składu, wnioski wydają mi się niekompletne. Zaskakuje bowiem brak jakichkolwiek zaleceń dla bezpośredniej obsługi dla gospodarzy.

Rola gospodarza w zakresie zapobiegania awariom jest chyba niebagatelna — powiedział bym najważniejsza. Prawda, nie wymagając uzasadnienia jest fakt, że służby utrzymania ruchu są powołane po to, aby maszyny i urządzenia pracowały sprawnie, aby ich stan techniczny gwarantował bezpieczną pracę obsługi, produkcję papieru dobrej jakości i w ustalonych planach ilościach.

Takie są podstawowe zadania służb remontowych. Nie oznacza to wcale, że użyczący brak troski o urządzenie został zwolniony z obowiązku troski o stan techniczny — swoich maszyn i urządzeń. Dobry gospodarz we własnym interesie dba aby jego maszyny i urządzenia były technicznie sprawne i poprawnie eksploatowane, aby mu gwarantowały jak najlepszą bezawaryjną pracę i dawały produkcję dobrej jakości.

Skarżą się i nie bez powodów — służby remontowe na zupełny brak troski o urządzenia i maszyny ze strony bezpośredniej obsługi. Na obojętność gospodarzy o swoją maszynę — jedną z głównych przyczyn częstych awarii i nieplanowanych wypadków produkcji. „Wadliwa praca łożyska miała charakter narastający i winna być zauważona, wcześniej!” — stwierdza w pro tokole Komisja.

Powstaje pytanie. Kto to winno zauważyć?

Czy ten obojętny jest tylko obowiązkami służby elektrycznej lub mechanicznej. A może także i przede wszystkim obowiązkami bezpośredniej obsługi.

Awarie to nie fatalizm, można ich uniknąć. Przynajmniej tych, które są wynikiem zwykłego ludzkiego niedbalstwa.

Chcecie przykłady? Rozejzryście się wokół siebie. Jest ich dosyć. Skarżył mi się jeden z mistrzów W. Mechanicznego, że został wezwany w no cy wraz z brigadą ślusarzy aby usunąć awarię w Rębali. Przyszedł, bo po to jest. I stwierdził, że cała awaria to urwana śruba, którą może zamontować każdy pracownik. A przecież w Rębali są ślusarze zminowi, jest obsługa. Pytanie po co? Spać mogą przecież w domu.

Codziennie służby remontowe stwierdzają dewastację wielu urządzeń. Codziennie odnotowywane są braki żarówek w oprawkach, powyrwane gniazda i wyłączniki, porywane kranry i połączone muszle klozetowe itp.

Codziennie znaczne siły służb remontowych zaprawiają to co wczoraj było czynne. Co mogło zostać jeszcze długo.

Nie wierzę aby tych dewastacji dokonywały służby remontowe. Nie wierzę, aby elektryk wyrwał gniazdo lub urywał oprawkę, aby hydrauliczny gwałtem zdołał kran lub zawór. Nie wierzę chociażby dlatego, że przecież oni mogą te rzeczy wziąć z magazynu.

Kto to więc robi?

Na to pytanie sami musimy znaleźć odpowiedź. Zbyt dużo jednak nasze służby remontowe tracą siłę na usuwanie naszych codziennych dewastacji. To iktożby znałby ich moce przerobowe, które winny być spożytkowane na prace remontowe maszyn i urządzeń, na kontrolę poprawnej eksploatacji i obsługi.

Dla uniknięcia wielu zakłóceń ruchowych w tym również awarii — potrzebna nam jest jedność działania użytkownika -gospodarza i służb utrzymania ruchu w zakresie stanu technicznego naszego majątku trwałego.

Jednocześnie nasz wspólny cel — dobra produkcja i dobra robota każdego w swoim stanowisku.

W.S.

KAM.

A może jednak...

...da się przekonać ADM nr 1, że ciepła woda oplaca na przez mieszkańców bloków przy ul. Dworcowej i 22 Lipca nie będzie rarytatem dla ich użytkowników. Wydaje mi się, że awarie te, czy też inne przyczyną braku ciepłej wody zdarzają się zbyt często, by mówić o przypadkach, to raczej nieudolności działania.

...PMRN w Kostrzynie wraz z miejscowym MPKG zauważył szpecące skwery godne zagospodarowania, a wówczas nie będziemy się rumienić jako mieszkańcy tegoż gruntu wobec gości.

Na marginesie skwerów apel: dorośli przechodni, nie trąć istniejących zieleni i wymagaj tego od swoich dzieci, a być może pochwalimy się piękną estetyką miasta.

...MPKG w Kostrzynie też mię pod uwagę śmietniki

przy ul. Dworcowej, które zbyt długo czekały na opróżnienie i stanowią tym samym znakomite siedlisko chorób. Nie byłoby to alarmująca sytuacja, gdyby nie zabawy dzieci w śmietnikach. A swoją drogą rodzice powinni otoczyć dzieci bardziej troskliwą opieką, czas „śmietnikowców” mi nęły bezpowrotnie.

...władze odpowiedzialne za porządek i bezpieczeństwo lokatorów bloków przy ul. Dworcowej 3 i 5, a zwłaszcza dzieci, zainteresuj się bezkarnymi właścicielami motocykli oraz samochodów parkujących swe pojazdy na chodnikach tuż przy wejściach do klatki. Po to aby zaparkować pojazd trzeba pokonać trasę prowadzącą pomiędzy bawiącymi się dziećmi. Czas aby bezmyślność i bezkarność właścicieli owych pojazdów znalazła zainteresowanie u odpowiednich

władz. Na marginesie, miło mieć własny pojazd, nie powod to do demonstrowania braku kultury jazdy i przekraczania przepisów.

...PMRN oraz RSZZ w Kostrzynie zainteresuj się ba rem zwanym popularnie „Ponderozą”, a to z dwóch przyczyn:

- 1. Gorszej ceny które zmuszeni są oglądać mieszkańcy sąsiadujących z borem bloków jak i Hotelu Miejskiego, nie należą do interesujących i wychowawczych.
2. Jeżeli mówić o wizytówce miasta, na pewno bar ten nie przynosi miastu chwały czy też dobrego imienia.

Czas by pomyśleć nie o likwidacji, ale o zmianie lokalizacji.

W.S.

