



W ROCZNICĘ MANIFESTU PKWN

FUNDAMENT NASZYCH ZWYCIĘSTW

29 LAT temu – 22 lipca 1944 roku – z Lublina rozległ się głos nowej, rodzącej się do życia Polski. Na skrawku ziemi ojczyźnej, wyzwolonej przez Armię Radziecką i walczące u jej boku jednostki Wojska Polskiego, powołany został do życia pierwszy rząd Polski Ludowej – Polski Komitet Wyzwolenia Narodowego. Wyzwolenie przyszło ze Wschodu – tak, jak to przewidywała Polska Partia Robotnicza i sprzymierzone z nią siły demokratyczne. Nowo powstała władza ludowa stanęła wobec niezwykle

trudnych zadań. Znaczna część terytorium Polski, jej stolica i główne ośrodki gospodarcze pozostawały w jarzmie okupanta. Trzeba było poświęcić wszystkie siły zadaniu, od którego zależało urzeczywistnienie programu Polski Ludowej – walce z najeźdźcą, zapewnieniu naszemu narodowi pełnoprawnego miejsca w gronie zwycięzców i zdobyciu w ten sposób korzystnych warunków militarnych, politycznych i moralnych do zapewnienia należnej nam roli w tworzeniu powojennego ładu w Europie. Równocześnie należało od podstaw budować aparat władzy ludowej, tuż za linią frontu realizować zadania gospodarczej odbudowy, prowadzić wielkie reformy i utrwalać ich dorobek.

Ludność czekała na chleb i opał, chłop na ziemię, dzieci na polskie szkoły, oddziały na froncie – na zaopatrzenie i dopływ nowych sił. W całych dziejach Polski nie znajdziemy kart wysiłku równie wielkiego i heroicznego, zespalającego zadania wojny i pokoju, jak ten, który podjęła Polska Ludowa w pierwszych miesiącach swej historii.

Był to zarazem okres wielkich przemian w świadomości i postawie milionowych mas. W ostrej walce klasowej zespoliły się i dojrzewały siły demokracji ludowej; zdeterminowane wolą przełamania trudności i osiągnięcia wytyczonych celów narodowych i społecznych. Wbrew wnoszonemu przez siły dnia wczorajszego przeszkodom, nowa polska rzeczywistość stawała się faktem. Niebawem sztandar polski, obok radzieckiego, zawisnął na gruzach zdobytego Berlina. Polskie słupy graniczne stanęły nad Odrą, Nysą Łużycką i Bałtykiem. Już w roku 1945 Rząd Tymczasowy – w ślad zawartego w kwietniu Układu Sojuszniczego z ZSRR – mógł nawiązać stosunki z szeregiem państw Europy i świata oraz wysłać delegację do ONZ.

Dla większości żyjących dziś Polek i Polaków owe zmagania i dokonania pierwszych lat Polski Ludowej, to odległe fakty, o których uczy się w szkole i czyta w książkach. Minęło 29 lat wypełnionych treścią tak intensywną, bogatą i zróżnicowaną, jakiej nie zawierał żaden okres w naszej tysiącletniej historii. Nie da się porównać ani obecnego potencjału technicznego i gospodarczego Polski z naszym stanem posiadania w latach 1944 i 1945, ani ówczesnych wskaźników oświaty z obecnym obrazem społeczeństwa o przewadze ludzi wykształconych i nadal kształcących się. Istnieje jednak ciągłość wszystkich zasadniczych kierunków socjalistycznej przebudowy społecznej i gospodarczej, które urzeczywistniliśmy w ciągu 29 lat, a dziś kontynuujemy ze wzmoczoną energią.

Sprawą najważniejszą na dziś i na jutro jest połączenie wszystkich zamierzeń z równoczesną poprawą ogólnych wyników gospodarowania, z osiąganiem założeń harmonijnego rozwoju i szybkim powiększaniem dochodu narodowego. Od jego rozmiarów zależy bowiem możliwość zaspokojenia potrzeb – poprawa życia ludzi pracy i ich rodzin. W tym celu dokłada się różnorodnych starań, aby zapewnić koncentrację, efektywność i odpowiednie tempo inwestycji przemysłowych.

Centralnym zagadnieniem w całej gospodarce pozostaje osiąganie wyższej wydajności pracy, wyższej jakości produkcji, wyższej efektywności rozwoju i obniżki jego kosztów. Odpowiada na te potrzeby hasło dobrej roboty na każdym stanowisku pracy, na wszystkich szczeblach planowania i zarządzania.

Doskonalenie mechanizmów życia społecznego, poprawa klimatu w stosunkach międzyludzkich, lepsze gospodarowanie kapitałem energii społecznej – to kolejne, wiodące założenie polityki po VIII Plenum i jej rozwinięcie w Uchwałach VI Zjazdu PZPR.

DOKOŃCZENIE NA STR. 2

CZC*i*onka słowem

22 LIPCA 1973 r.

9

JEDNODNIÓWKA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO OLSZTYŃSKICH Zakładów Graficznych im. Seweryna Pięknego w Olsztynie

RADYKALNE POLEPSZENIE JAKOŚCI

— to pilne i bardzo ważne zadanie

W roku bieżącym dochodzimy do docelowej zdolności produkcyjnej. Naczyliśmy się już produkować książki i inne wyroby wymagające szczególnie starannego wykonania. Niestety, jeżeli ilościowo wykonujemy tej produkcji dużo, to jakościowo wiele pozostawia ona do życzenia.

Świadczą o tym wyjątkowo duże ilości zwrotów książek z księgarni i reklamacje wydawnictw. Z tytułu produkcji zbrakowanej ponosimy duże straty i robimy sobie złą opinię. Dalej tak być nie może. Wszyscy pracownicy muszą się na tę sprawę wyczulić pamiętając, że nasze zadania produkcyjne wykonujemy dobrze tylko wówczas, jeżeli dajemy odbiorcy dobrą pod względem jakości produkcję.

Istnieje cały system zabezpieczenia dobrej jakości produkcji, jak również określone są zasady kontroli w tym względzie. Rzecz jednak w tym, że nie zawsze są one przestrzegane. Niedostateczna jest przede wszystkim kontrola międzyoperacyjna. Np. na falcerkach przepuszczane są dalej legi pogniecione, które następnie dyskwalifikują książ-

kę i są przyczyną zwrotu. Podobną przyczyną zwrotu są przepuszczane przez odbieraczkę maszyn drukujących tzw. „koszulki”. Wiele zwrotów mamy z powodu nierównej intensywności nasilenia farby w druku, zabrudzenia arkuszy. Często są przypadki zabrudzenia książki, szczególnie okładek, już po jej wydrukowaniu na skutek zwykłego niechlujstwa manipulujących gotowymi książkami.

Dużo do życzenia pozostawia również praca kontrolerów zatrudnionych w introligatorni, którzy przepuszczają do ekspedycji braki. Wciąż za mało jeszcze w nas kultury pracy, która przecież jest warunkiem dobrej roboty.

Wiele do życzenia pozostawia jeszcze sprawa czystości

DOKOŃCZENIE NA STR. 4

22 LIPCA 1973

ZADANIA pierwszego półroczia w zakresie produkcji i sprzedaży zostały zrealizowane z nadwyżką. Wykonanie planu produkcji i sprzedaży za omawiany okres przedstawia się następująco:

	% wyk. pl.
Produkcja globalna	108,6
Sprzedaż produkcji i usług	102,3
Produkcja towarowa	102,4

Wartość produkcji towarowej wykonanej ponad plan wynosi 537 tysięcy złotych. W porównaniu do wykonania za drugie półrocze ub. roku sprzedaż produkcji i usług wzrosła o 15,7 proc., natomiast produkcja globalna o 24,8 proc. Wykonanie planu produkcji globalnej przez poszczególne wydziały ilustruje poniższe zestawienie:

	% wyk. pl.
Wydz. przyg. form typo	111,3
Wydz. druku typo	125,7
Wydz. offsetowy	109,4
Wydz. introligatorni	91,0

Szczególnie niepomysłnie przedstawia się sytuacja na wydziale introligatorni. Z uwagi na brak pracowników oraz dużą płynność kadr, wydział ten nie wykonał również planu produkcji towarowej.

Pierwsze półrocze

Plan zatrudnienia ogółem bez uczniów wykonaliśmy w 98,1 proc. W dniu 30 czerwca b.r. przedsiębiorstwo nasze zatrudniało 639 pracowników, z tego: 520 robotników, 73 pracowników umysłowych, 21 pracowników obsługi i 25 osób w grupie nieprzemysłowej. Ponadto zatrudnialiśmy 40 uczniów młodocianych.

Wykonanie planu produkcji i sprzedaży z nadwyżką, przy niższym aniżeli planowano stanie zatrudnienia, zdecydowało o wzroście wydajności pracy. W porównaniu do założeń planu, wydajność pracy mierzona wartością sprzedaży produkcji i usług na jednego zatrudnionego ogółem, bez uczniów młodocianych, wzrosła o 4,3 proc., natomiast wydajność pracy mierzona wartością produkcji globalnej o 4,8 proc. W pierwszym półroczu b.r. wykonaliśmy 28.135.000 egz.

gazet, 2.008.000 egz. różnego rodzaju czasopism i 3.971.000 egz. książek oraz broszur. Produkcja akcydensów wynosi 59.856.000 koloroodbitek w przeliczeniu na format A4.

Bardzo korzystnie przedstawiają się wyniki finansowe. Kwota zysku, wygosparowana z całokształtu działalności za pierwsze półrocze, wynosi 1.541.000 złotych, co stanowi 169,7 proc. planu.

Absencja chorobowa utrzymuje się na poziomie roku ubiegłego, natomiast ilość godzin postojowych wyraźnie zmalała. Do niekorzystnych zjawisk należy zaliczyć również przekroczenie limitu zasiłków chorobowych w kwocie 80.450 złotych. W porównaniu do roku ubiegłego wzrosła też ilość godzin nadliczbowych. W sumie jednak działalność naszego przedsiębiorstwa za omawiany okres pierwszego

półroczia br. należy uznać za pomyślną. Mimo wielu trudności obiektywnych, wykonaliśmy połowę zadań rocznych, z czego należy wnioskować, że roczny plan produkcji zostanie wykonany z nadwyżką.

W okresie pierwszego półroczia nastąpiła znaczna poprawa organizacji pracy oraz jakości produkcji, o czym świadczyć może zmniejszenie ilości godzin postojowych i reklamacji.

Podobnie jak w latach ubiegłych, równoległe do działalności produkcyjnej prowadziliśmy szkolenie uczniów młodocianych oraz kontynuowaliśmy roboty inwestycyjne na ośrodku wypoczynkowym w Nowej Kaletce, gdzie we własnym zakresie wybudowaliśmy 4 domki campingowe, hydrofornię, urządzenia sanitarno-higieniczne oraz przeprowadziliśmy modernizację sieci elektrycznej. W minionym półroczu, po wielu zabiegach i staraniach, rozpoczęliśmy budowę pomieszczeń magazynowych, przeznaczonych na składowanie materiałów podstawowych do produkcji.

Józef RADZIEWICZ



FUNDAMENT NASZYCH ZWYCIĘSTW

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

Cele, które dziś przed sobą stawiamy, będziemy realizować w korzystnych warunkach międzynarodowych. Minione 29 lat bez reszty potwierdziło słuszność wyboru, dokonanego w dniach lipcowego przełomu. Polska czerpie swą siłę, pewność jutra i poczucie bezpieczeństwa i opiera mechanizmy sprawcze swej międzynarodowej roli i autorytetu na przynależności do wspólnoty socjalistycznej; na aktywnym zaangażowaniu w dzieło postępu i wolności narodów, pokoju i przemian rewolucyjnych.

Wielki przełom sprzed 29 lat stworzył Polsce możliwość uzyskania mocnej pozycji międzynarodowej, jakiej nie miała przez wieki. W sprawiedliwych granicach, w nowym kształcie ustrojowym, pod przewodnictwem naszej partii — możliwości te zostały w pełni wykorzystane. Dziś kraj nasz odgrywa doniosłą rolę w walce o pokój, o przekształcenie Europy w strefę międzynarodowej stabilizacji i efektywnej współpracy, o niezachwiane bezpieczeństwo wszystkich narodów.

Im lepiej wywiążemy się z zadań naszego narodowego rozwoju, im sprawniej rozwiążemy nasze domowe sprawy, im większy potencjał ekonomiczny, społeczny i kulturalny stworzymy — tym większy będzie nasz wkład w rozwiązywanie palących problemów odprężenia międzynarodowego, tym lepsze powstaną warunki dla kontynuacji rozległego dorobku dotychczasowych 29 lat — najważniejszego okresu w polskiej historii.

CZY WYDZIAŁ INTROLIGATORNI MUSI BYĆ NAJGORSZY?

Utarło się w naszym przedsiębiorstwie przekonanie, że najgorszym wydziałem jest introligatorynia. Postaramy się w krótkim skrócie omówić wady i ewentualne zalety tego wydziału, a odpowiedź winna się sama krystalizować.



Należy natomiast stwierdzić na wstępie, że jest to jeden z najtrudniejszych do prowadzenia wydziałów, o bardzo wielu operacjach mało- i wieloseryjnych wykonywanych w większości na skomplikowanych, nowoczesnych maszynach. Jeżeli dodamy do tego brak tradycji, słabe (a nawet znikome) przygotowanie kadry, będziemy mieli w ogromnym skrócie obraz wydziału.

Porzekadło ludowe głosi, że nie ma trudności nie do pokonania, a doświadczenia z podobnych obiektów uczy nas, że zawsze dycydują właściwie ustawieni ludzie. W ten sposób doszliśmy do najważniejszego czynnika w procesie produkcji do zatrudnionych na wydziale ludzi. Stwierdzić trzeba obiektywnie, że w większości pracowników introligatoryni są sumienni, ofiarni i pracowici. Niedawne zaś wzmocnienie pracy pakowaczek przy maszynie rotacyjnej wykazało, że zdolne są do ograniczenia życia osobistego na rzecz pracy zawodowej.

Na tym tle zadajmy sobie pytanie — dlaczego na tym wydziale jest nienajlepiej, co uświadczają się w niewykonywaniu planów oraz małym, a czasem wręcz ospalym tempie pracy. Ujmijmy te niedomagania w postaci „czterech grzechów głównych” — a mianowicie:

• Pierwszym „grzechem głównym” jest brak właściwie usta-

wykorzystaniem pracy ludzkiej. Bardzo często przydziela się pracownikom do obsługi maszyn „na wyrost” nie analizując, że każda godzina niewykorzystana racjonalnie — pogarsza efekty ekonomiczne.

• Trzecim „grzechem głównym” jest brak należytego rozliczenia pracowników z powierzonej roboty. Z zasady ludzie są pracowici, ale wymagają stałej kontroli, na bazie której buduje się obiektywną ocenę każdego pracownika. Najbardziej krzywdzącym zjawiskiem w grupie jest nieuzasadnione przechwytywanie premii lub innych wyróżnień osobom niezaskładającym na to — a takie zjawiska mają miejsce. Pracownik przystępujący do pracy, przy każdej operacji, musi wiedzieć jak i ile ma jej wykonać, powinien mieć przeświadczenie, że zostanie z niej obiektywnie i sumiennie rozliczony, a wówczas uniknie się wielu zadrzewień i niedomówień. Rzeczywistość natomiast jest inna, rozliczanie na stanowisku odbywa się sporadycznie, nikt nie rozlicza pod koniec zmiany stanu karty pracy z faktycznym wykonaniem. Daje to możliwość rozwijania „cwaniactwa” i „dmuchania” kart pracy, zacierając obraz obiektywnej oceny na podstawie wykonywanych normatywów pracy.

• Czwartym i ostatnim „grzechem głównym” jest zenująco niska jakość produkcji. Jest to

Przyczyny opóźnienia

Zdolność produkcyjną określają najwyższe parametry ilościowe możliwe do osiągnięcia na zainstalowanych maszynach i urządzeniach z założeniem najwyższych kwalifikacji załóg obsługujących te maszyny.

Olsztyńskie Zakłady Graficzne powinny osiągnąć docelową zdolność produkcyjną w grudniu 1973 r. zgodnie z dyrektywnym harmonogramem dochodzenia do docelowej zdolności produkcyjnej zakładów poligraficznych.

Ilościowe parametry docelowej zdolności produkcyjnej OZGraf, zakładają następujące wielkości w skali roku:

- 6.500 ark. składu,
- 8.000 tys. cm² klisz chemigraficznych,
- 1.800 płyt offsetowych,
- 96.000 tys. kodb. AB, typo ark.,
- 130.000 tys. kodb. AB offset ark.,
- 70.000 tys. kodb. AB, offset, rolowych,
- 280.000 tys. kodb. AB, typo rolowych,
- 1.400 tys. egz. opraw twardych,
- 2.100 tys. egz. opraw broszurowych,
- 12.000 tys. egz. opraw zeszytowych.

Analiza poszczególnych pozycji wylania szereg poważnych problemów które utrudniają, lub wręcz uniemożliwiają osiągnięcie planowanych wielkości produkcyjnych w określonym terminie z uwagi na to, że rozwiązanie tych problemów nie leży w gestii przedsiębiorstwa. Beztroska optymalizacja ilościowych parametrów docelowej zdolności produkcyjnej przez projektanta nie poszła w parze z pozycją zaprojektowania systemów technologicznych oraz warunków do ich realizacji. Ponadto cały szereg problemów natury ogólniejszej czynnie wpływa na tempo osiągnięcia docelowej zdolności produkcyjnej.

Czynniki hamujące szybkie tempo osiągania docelowej zdolności produkcyjnej można podzielić na dwie grupy:

1. Czynniki hamujące osiągnięcie docelowej zdolności produkcyjnej z przyczyn techniczno-organizacyjnych.
2. Czynniki hamujące z przyczyn niedostatków kadry pracowniczkiej.

Projekt technologiczny OZGraf, powstał w roku 1961. Założenia przyjęte wtedy, odpowiadały koncepcjom organizacyjnym technologii poligrafii z końca lat pięćdziesiątych. Budowę zakładów rozpoczęto dopiero w 1965 r. Tak duża rozpiętość czasu od projektu do realizacji spowodowała moralne zastarzenie się założonych technologii. Dlatego też już w roku 1967 powstała konieczność modernizacji zakładu. W efekcie przeprowadzonej modernizacji uzyskano większą powierzchnię produkcyjną, natomiast ciągi technologiczne zasadniczo nie ulegały zmianom.

Do rażących niedociągnięć w projekcie zaliczyć należy rozwiązanie technologii offsetowej, a przede wszystkim niewystarczająca powierzchnia produkcyjna przygotowania offsetowej w stosunku do druku offsetowego oraz założenie tradycyjnych form cynkowych jako podstawowych w tej technice. Dziś stworzyło to paradoksalną sytuację, moc zainstalowanych maszyn offsetowych szacowana jest na ca. 200.000 tys. kodb. AB, przygotowalnia offsetowa jest w stanie wykonać ca

inż. JULIAN SZELENGOWICZ

1.800 płyt cynkowych co oznacza, że jedna płyta winna wykonać ca. 120 tys. odbitek.

Az ciśnie się pytanie, a płyty bimetalowe? Niestety ten problem nie został w skali całego przemysłu rozwiązany. Deficyt płyt bimetalowych uniemożliwia pełne wykorzystanie zdolności produkcyjnych maszyn offsetowych w wielu zakładach w Polsce, wpływa też na jakość wykonywanej produkcji.

Drugim poważnym mankamentem zaprojektowanej technologii druku offsetowego jest brak powierzchni i zaplecza do przygotowania papieru do druku na maszynach arkuszowych A-O. Klimatyzowanie papieru rozwiązane zostało już w trakcie eksploatacji zakładu częściowo przez zainstalowanie klimatyzatora taśmowego o długości 17 m z uwagi na szczupłość miejsca co umożliwia przygotowanie w ciągu 3 godzin ca. 14 tys. ark. papieru. W tym samym czasie maszyny są w stanie przedrukować ca. 25 tys. ark. papieru. Stąd często przymusowe postoje w oczekiwaniu na papier, lub jałowa praca maszyn zajętych laminowaniem papieru.

Straty mocy produkcyjnej z obydwu wyżej omawianych przyczyn sięgają do 30%.

Technologia opraw introligatorskich zaprojektowana dla OZGraf, w swoich założeniach posiada wiele luk i niedopracowań. Najważniejszym mankamentem jest niedostateczna powierzchnia produkcyjna uniemożliwiająca racjonalne organizowanie ciągów produkcyjnych. Także wyposażenie ciągów technologicznych w maszyny i urządzenia nad wyraz skromne. Stąd konieczność stosowania wielu procesów ręcznych, a zatem i ponadnormatywnego zatrudnienia.

W ciągu opraw twardych dawało się odczuwać bardzo dysproporcje pomiędzy mniejszą sięgającą do 40% wydajnością maszyn do produkcji okładek BD-15 oraz maszyn do wstawiania bloków w okładki BE-22. Ręczne okładanie grzbietów bloków książkowych oraz przyklejenie kapitałki.

W ciągu opraw miękkich osiągnięcie odpowiedniego poziomu produkcji utrudnia brak nowoczesnej maszyny do broszurowania. Brak urządzenia do przyklejania wklejek, zostawianie części arkusza (legi) itd. wszystko to zmusza do ręcznego wykonywania tych procesów.

Stan ten zmusił kierownictwo zakładu do podjęcia decyzji w 1972 r. o modernizację introligatoryni. Skoncentrowano się w założeniach, aby możliwie w najwyższym stopniu wszystkie procesy zmechanizować i automatyzować. Niedostatek powierzchni produkcyjnej zmusi drukarnię do planowania jej powiększenia kosztem niewielkich inwestycji budowlanych oraz powierzchni innych wydziałów produkcyjnych.

Odrębnym problemem stanowiącym hamulec w osiągnięciu docelowej zdolności produkcyjnej jest niedostatek kadry pracowniczkiej oraz jej niskie kwalifikacje.

Projekt technologiczny olsztyńskiej drukarni zakładał wzrost zatrudnienia w stosunku do zatrudnienia starych zakładów 1,5 oraz tj. o 390 osób w tym około 120 fachowców.

Zważywszy, że rozruch pierwszych wydziałów produkcyjnych

w nowych zakładach rozpoczął się wiosną 1970 r., szkolenie kadry należało rozpocząć w 1967 r. Z uwagi na brak jakichkolwiek wcześniejszych możliwości technicznych szkolenie rozpoczęło w 1968 r. po przyjęciu zakładu poligraficznego z PWHDA, w którym zorganizowano szkołę przyzakładową, w której szkolono ca. 65 uczniów w zawodach składacza ręcznego i maszynisty typo. W starym zakładzie podjęto też szkolenie retuszerów i maszynistów offsetowych w ilości 16 osób, aczkolwiek technologia druku offsetowego praktycznie tam nie istniała.

W efekcie w latach 1971 i 1972 r. naukę zawodu ukończyło ca. 85 adeptów sztuki drukarskiej. W tym czasie ukończyło także ca. 10 techników naukę w Warszawie i Łodzi oraz zostało zatrudnionych 15 fachowców spoza Olsztyna. W roku bieżącym ukończy naukę ca. 20 osób. W sumie przyrost siły fachowej prawie równa się planowym potrzebom, gdyby nie powołania do służby wojskowej świeżo „upieczonych” drukarzy w ilości 35 osób w 1972 r. i 25 osób 1973 r. oraz rezygnacja ca. 10 osób z kontynuowania pracy zawodowej, dotyczy to w szczególności kobiet.

Stan powyższy ujemnie wpłynął na wykorzystanie maszyn i urządzeń w dziale składu maszynowego, składu ręcznego oraz druku offsetowego.

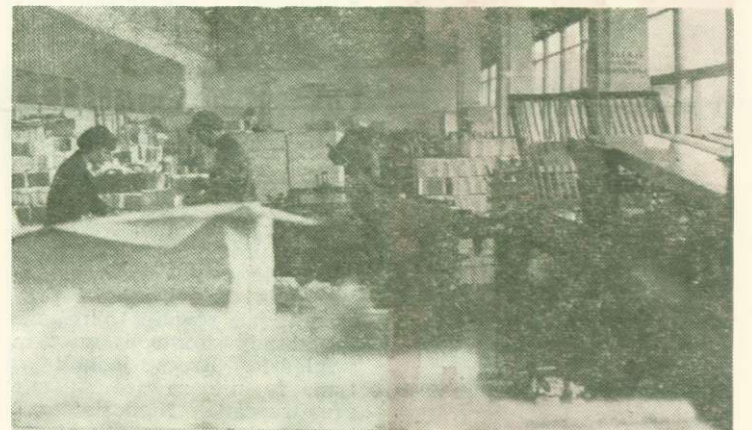
Ponadto na przestrzeni lat 1972-73 wystąpił na terenie powiatu i miasta Olsztyna brak siły roboczej.

Niedobór siły roboczej w grupie pracowników pomocniczych pogłębia deficyt siły roboczej drukarni. Innym problemem ściśmym związanym z kadrami jest nadmierne fluktuacja w grupie pracowników pomocniczych. Wyżej opisany stan kadry pracowniczkiej zdecydowanie niekorzystnie wpływa na kwalifikacje zawodowe załogi, jakość produkcji oraz wydajność pracy.

Istnieje jeszcze szereg innych czynników opóźniających osiągnięcie docelowej zdolności produkcyjnej w planowanym terminie — jak np. uprofilowanie produkcji w maksymalnym dostosowaniu do zainstalowanych maszyn i urządzeń, doskonalenie organizacji produkcji, systematyczne podnoszenie kwalifikacji dozoru technicznego (brak inżynierów) oraz kadry robotniczej itd.

Szczegółowa analiza stanu problemów wyżej omawianych, z którymi boryka się OZGraf, nawiązuje do pytania, czy rzeczywiście nie da się uczynić, aby osiągnąć jednak planowane wskaźniki ilościowe? Naprawdę tak. Należy tylko spełnić niezbędne warunki, do których zaliczyć trzeba:

- rozwiązanie problemu zaopatrzenia OZGraf. w płyty bimetalowe,
 - uprofilowanie produkcji zgodnie z zainstalowanym parkiem maszynowym,
 - wprowadzenie intensywnych metod szkolenia kadry pracowniczkiej,
 - rozłożenie w dłuższym cyklu planowanych poborów do wojska,
 - szybka budowa nowoczesnego magazynu papieru.
- Rozwiązanie wyżej przytoczonych problemów pomoże osiągnąć planową produkcję docelową, a także wydatnie przyczyni się do podniesienia ogólnego poziomu produkcyjnego zakładu.



wionego dozoru bezpośredniego — brygadziści, mistrz — którzy winni uczyć optymalnych ruchów i operacji technologicznych.

Ilościowo i organizacyjnie problem ten jest rozwiązany, tzn. są wyznaczeni „ludzie”. Problem polega na tym, że w naszych warunkach nie brygadziści niepracujący może stworzyć atmosferę pracy, lecz pracownik odpowiednio przygotowany zawodowo i pracujący w kolektywie; własną pracą i przykładem zachęci do pracy współpracowników.

Niedawno relacjonowano mi o dialogu, który miał miejsce między dyspozytorem, a jednym z brygadzystów (krajaczy), który posiadał pod nadzorem kilku krajaczy, na zwróconą uwagę o pokrojeniu pilnych druków — oświadczył — „że nie ma komu ich przydzielić” (mimo że sam nie pracował). Takie ustawienie bezpośredniego dozoru stwarza wrażenie o dużej liczbie niepracujących w produkcji oraz obniża w zasadniczy sposób wydajność w wydziale.

• Drugim „grzechem głównym” jest znieczulica całego dozoru w wydziale do racjonalnego wykorzystania pracy ludzkiej. W wydziale panuje mania „upychania” pracowników do prac ręcznych często przy nieprzygotowanych stanowiskach. W rezultacie widzi się poskręcane ciała pracowników wykonujących operacje w pozycjach urągających założeniom technologicznym i ergonomii.

Prace zastępcze są w większości dublowaniem maszyn, a tym samym tylko pozornym

pochodna trzech pozostałych — już powyżej wyszczególnionych niedomagań, które w konsekwencji przynoszą niską wydajność, zwiększając niezadowolenie, a tym samym powodując dużą fluktuację pracowników wydziału rzutuującą na jakość i wydajność.

Skomasowanie do czterech punktów występujących niedomagań wydziału jest bardzo dużym skrótem i uproszczeniem występujących problemów i pomniejszych „grzeszków” na wydziale. Oprócz niedociągnięć wydziału introligatoryni legitymuje się również osiągnięciami dokonanymi w okresie ostatnich 2 lat. Zaliczyć do nich należy opanowanie produkcji opraw twardych i broszurowych oraz średnie wykorzystanie posiadającego parku maszynowego, a po usunięciu występujących mankamentów może się stać wydziałem przodującym.

Zanalizujmy postawione w tytule pytanie, czy rzeczywiście wydział introligatoryni jest najgorszy? stwierdzając (może subiektywnie), że nie. Jest to natomiast wydział najtrudniejszy, o dużej rotacji pracowników, a tym samym wyjątkowo wymagającym błędów występujących w innych wydziałach. Nie jest również dobrze z nadzorem, jakością, terminami, rozliczeniem pracowników w pozostałych wydziałach. W wydziale introligatoryni „grzechy” te jak w krzywym zwierciadle są spotęgowane i bardziej rzucają się w oczy, a tym samym stwarzają wrażenie najgorszego wydziału w OZGraf.

Tadeusz WOJNICZ

SAMORZĄD ROBOTNICZY @ nasze sprawy...

...i dzieci będą miały swoją rację

Rozpoczął się okres wakacyjny. O wypoczynku dla dzieci naszych pracowników pomyślała Dyrekcja i Rada Zakładowa. Podobnie jak w roku ubiegłym, miejscem kolonii letnich jest miejscowość Borowiczki koło Płocka. Zjednoczenie Przemysłu Poligraficznego przyznało naszym zakładom 30 miejsc na tych koloniach. Przewidywaliśmy, że z żalem będziemy zmuszeni wielu rodzicom odmówić przyjęcia dzieci na kolonie. I tu stała się rzecz co najmniej dziwna. Oto na 30 miejsc zgłoszono tylko 25 dzieci.

Czyżby rodzice uważali, że ich pociechy lepiej wypoczną wśród rozgrzanych murów ponad 100-tysięcznego miasta. Na pewno dzieci czułyby się lepiej w gronie rówieśników i pod troskliwą opieką wychowawców. Nie bez znaczenia

jest również poznanie „kawałka” Polski. Na brak zainteresowania ze strony rodziców na pewno nie wpłynęła wysokość opłat za uczestnictwo dzieci w koloniach letnich. Najwyższa odpłatność za jedno dziecko wynosi 120 złotych (pozostała suma w wysokości około 500 złotych pokrywa się z funduszu socjalnego). Obawiamy się, że dzieci będą miały słuszną pretensję do swoich rodziców za uniemożliwienie im naprawdę dobrego wypoczynku.

Oprócz wyżej wspomnianych kolonii letnich organizowany jest obóz dla młodzieży powyżej 16 lat. Obóz zlokalizowany został w Wójkowie koło Jeleniej Góry. Niestety, otrzymaliśmy tylko 5 miejsc i wielu chętnych nie będzie mogło uczestniczyć w tym obozie. Będziemy starać się w przyszłym roku o zwiększenie

przydziału miejsc dla naszej młodzieży zarówno na koloniach, jak i na obozach, bo na pewno liczba chętnych wzrośnie w porównaniu do roku bieżącego.

Organizowane są również półkolonie na terenie Olstyna. Weźmie w nich udział 10 dzieci naszych pracowników.

O wypoczynku dla dzieci naszych pracowników Rada Zakładowa myśli nie tylko w okresie wakacji letnich. Również w okresie zimowym organizujemy tzw. białe wakacje. W różnego rodzaju zabawach, organizowanych w świetlicy zakładowej, udział biorą najmłodsze dzieci naszych pracowników. W tym czasie

wyświetlane są filmy oraz organizowane konkursy. „Białe wakacje” finansowane są przez Zarząd Oddziału ZZPP.

piękną pogodą, jaką mamy obecnie, należy tylko życzyć wszystkim korzystającym z ośrodka jak najlepszego wypoczynku.

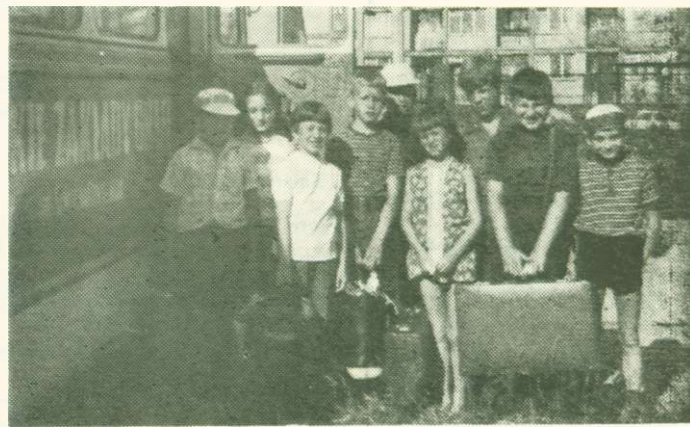
Kontynuując w dalszym ciągu temat wakacyjny należy wspomnieć o Ośrodku Rekreacji i Wypoczynku w Nowej Kaletce. Ośrodek nasz staje się coraz piękniejszy i coraz lepiej wyposażony. W roku bieżącym zakupiliśmy 12 łodówek, 36 tapczanów oraz komplety naczyń kuchennych. Zainstalowany został hydrofor i obecnie woda jest rozprzeczana na teren całego ośrodka. Wybudowano również nowe sanitariaty.

Jednorazowo z ośrodka może korzystać około 40 osób. Gdy do tego dodamy

W roku bieżącym poze-gnaliśmy nasze koleżanki i kolegów, którzy odeszli na zasłużony odpoczynek. Są to: Aleksandra Korszun, Wiktoria Kamińska, Zofia Pałuska, Zenobia Swierz, Paweł Grykszak i Stanisław Siemaszko. Liczymy na to, iż nie zerwą oni łączności z naszym zakładem. Chętnie widzielibyśmy ich jak najczęściej wśród nas, bo właśnie od nich możemy jeszcze wiele się nauczyć.

Zyczymy im dobrego odpoczynku.

G. RYMKIEWICZ



Przed odjazdem...



Pozowanie do zdjęcia pamiątkowego stanowi również nie lada atrakcję.

Z ostatniej chwili

Dzień 21 lipca 1973 roku – dniem wolnym od pracy, to kolejny dowód troski Partii i Rządu o ludzi pracy.

KRONIKA ZAKŁADOWA

● III. V. – uroczystość pożegnania pracowników odchodzących na emeryturę, Grykszak Paweł, Kamińska Wiktoria, Korszun Aleksandra, Siemaszko Stanisław, Swierz Zenobia, Pałuska Zofia.

● V – jubileusz – za długoletnią pracę w OZGraf: 25 lat, 35 lat, 45 lat: Kowalewska Longina, Sakowicz

Petronela, Szematowicz Zbigniew, Trzeciak Zenon, Michalak Jan, Lewkowicz Józef, Siemaszko Stanisław.

● 30.IV – uroczysta akademія z okazji Święta Klasy Robotniczej.

● V – uruchomienie na oddziale chemigrafii nowej technologii produkcji klisz metodą jednostopniową.

● 26.V. – uroczystość okręgowa z okazji Dnia Drukarza i XV lat TKKF Gryf, połączone z wręczeniem licznych nagród i dyplomów, występ estrady Budowlanych.

● 9.VI. – uroczysta akademія z okazji Dnia Drukarza i XV lat TKKF Gryf, połączone z wręczeniem licznych nagród i dyplomów, występ estrady Budowlanych.

Kronikę zebrał i opracował R. MACKOWIAK

PROBLEM jakości produkcji istniał, istnieje i nadal będzie występował. Wiąże on się z pracą ludzką i od jej poziomu zależy i zależeć będzie czy w naszych warunkach społeczno-ekonomicznych będzie narastał czy też stanie się zagadnieniem drugorzędym. Okres rewolucji techniczno-naukowej w jakim żyjemy winien przynieść systematyczną poprawę jakości wykonywanej produkcji. Jednak samo programowanie i automatyczne kierowanie procesami produkcji problemu tego nie rozwiąże. Zachodzi tu ścisła współzależność urządzeń i ludzi, którzy w ostro-tycznym rachunku decydują o wartości użytkowej produkowanego wyrobu. Jednak w obecnej sytuacji wynikającej z pogoni za planem (on bowiem nas wyprzedza) tu współzależność obniża poczucie odpowiedzialności za dobrą jakość produkcji.

W tej sytuacji można zadać każdemu z nas pytanie dlaczego zapominamy o ambicji zawodowej, która przy różnych okazjach (podział funduszu zakł. itp.) staramy się wyeksponować jak najwyższą? Byłoby to zrozumiałe gdybyśmy podobnie jej bronili przy poszczególnych procesach produkcyjnych, które przecież decydują w końcowej fazie o jakości, wykonanego przez nas towaru. On bowiem wystawia nam ocenę o poziomie technicznym naszych urządzeń i umiejętnościach zatrudnionych pracowników. Jednym słowem te czynniki określają pozycję naszego zakładu.

Nie ma wśród nas takiego pracownika, który obojętnie przyjmie ocenę społeczeństwa. Każda jego krytyczna uwaga wpływa w jakimś stopniu na odruch warunkowy, który wyzwała bodźce krytykujące jego zaangażowania, nie w procesach produkcyjnych. Każdy z nas w mniejszym czy większym stopniu zada sobie pytanie, czy mój udział w pracy przedmiotowej był w pełni zaangażowany, czy też obojętny? O wartości użytkowej książki, folderu itp. które za pośrednictwem różnych wydawnictw wręczamy do użytku społeczeństwa. Od nas drukarzy, ludzi, którzy w bezpośredniej produkcji zaspokajają potrzeby duchowe, naukowo-techniczne, informacyjne wymagana jest stała troska o wysoką kulturę zawodową na każdym stanowisku pracy. W tym krótkim sformułowaniu występuje cała gama zagadnień decydujących o wysokiej jakości produkcji.

U nas występuje niestety dość duża ilość braków. Świadczy o tym zwroty jakie otrzymujemy do poprawek. W bieżącym roku zarejestrowano ich 20 na sumę 20 000 zł. Powstały one nie tyle z braku wiedzy zawodowej lecz z wielu przyczyn obiektywnych i pełnego zaangażowania swych umiejętności, w procesach produkcyjnych. Brak jest również dostatecznej kontroli technicznej.

Aby nie być gołosłownym postanowiłem przeprowadzić sondę wśród pracowników wydziału

przygotowalni form i maszyn typograficznych. Zadałem każdemu dwa jednoznaczne pytania.

1. Czy wykonywana praca pod względem jakości uzyskała by ocenę dobrą?
2. Co utrudnia w pracy, aby taką ocenę uzyskać?

Odpowiedzi były różne w formie, lecz zmierzały do tego samego zagadnienia tj. do przyczyn obiektywnych. Na pierwsze pytanie uzyskałem od wszystkich kolegów odpowiedź: „NIE”. Świadczy to o tym, że nasi pracownicy świadomie zdają sobie sprawę, że jakość produkcji nie jest na najwyższym poziomie i istnieje.

P. BROWARSKI
z-ca przew. Rady Robotniczej

JAKOŚĆ i AMBICJA ZAWODOWA

je wiele rezerw do wykorzystania na każdym stanowisku pracy, bez względu na zajmowane stanowisko. Natomiast na drugie pytanie otrzymałem z obydwu wydziałów jednoznacznie odpowiedź.

Co mówią zecerzy: Główną przyczyną niedostatecznej jakości produkcji jest pogon za wykonaniem normy. Obecnie stosowane bodźce materialne zmuszają pracownika do uzyskania koniecznej ilości, a nie jakości produkcji. Permanentnie występują braki w zaopatrzeniu. Brak jest pełnych kompletów pism, (niektóre kroje zdekompletowane). Pomieszane pismo stare z nowym, niedostateczna ilość linii mosiężnych. Z konieczności stosuje się dwa rodzaje (niższe i liniarki) do jednej formy. Występują niedobory w materiale justunkowym. Korekty wymagają bardzo dużo przeróbek co powoduje, że kolumny są nierówne

(dłuższe i krótsze). Wiersze linotypowe są różnej długości (szczególnie w nakładach tabelarycznych) i wymagają ręcznego cięcia, które jest nierówne i powoduje zniekształcanie form. Brak jednolitych podkładów pod klisze. Wskazywano na szereg innych przyczyn, powodujących obniżanie jakości produkcji.

Jakiej odpowiedzi udzielił maszynista typop. Aby uzyskać dobrą jakość druku, musi ze sobą współdziałać wiele czynników zarówno obiektywnych jak i subiektywnych. Główną jednak przyczyną słabej produkcji jest pogon za ilością. Bardzo wysokie normy, szczególnie na druk z konieczności obniżają zadany czas na przyrząd. Obecne formy w których nagminnie występują różne wysokości składu linotypowego i linii wymagają trzech przyrządów. Wykonuje się z reguły jeden a w najgorszym wypadku dwa. Komentarz tu zbyteczny. Formy są niedostosowane co powoduje wyrwanie pisma i linii, oraz smoleńce materiału justunkowego. Podkłady pod klisze nie odpowiadają określonym formatom i wymaganej wysokości. Wyciski choć uległy dużej poprawie są nierówno szlifowane, a sformowanie na podkładach o różnej wysokości dają złe efekty w druku, wymagają dodatkowych czynności maszynisty, które nie objęte są instrukcją technologiczną a z konieczności zmuszony jest wykonać, kosztem czasu przeznaczanego na przyrząd. W tych przypadkach podważane jest przez maszynistów zarządzanie dyrekcji o nie uznawanie czasu do jednej godziny zużytego na dodatkowe czynności wymagające poprawy jakości druku.

Również obniża jakość różnorodna gramatura i gatunek papieru (matowy i satynowany) stosowana do jednego zamówienia. Niedostateczna jakość klisz, szczególnie kreskowych, które są niedotrzymane i wymagają dużo czasu na rylcowanie. Przy kliszach kreskowych odpowiada gatunkowi papieru przeznaczanego do druku. Brak jest dobrych gatunków farby czarnej. Rzecz jasna, że wymienione obiektywne trudności nie pozwalają na uzyskanie takiej jakości jakiej wymaga odbiorca, a życzy sobie maszynista.

Są jednak przyczyny subiektywne, które obniżają jakość produkcji. Nagminnie występuje nie równomierne nasilenie farby. Szczególnie w instrukcjach i produkcji dzielowej. Brak troski tak ze strony maszynistów i personelu pomocniczego o czystość druku. Do nakładu dostają się koszulki, makulatury, odwrócone arkusze, druki poodciążane i brudne. Są to niedokładności naszej kultury pracy. W tych przypadkach winniśmy częściej odnosić się do naszej ambicji zawodowej, która nie tylko nam, ale i zakładowi wystawia wizytówkę. O problemach jakości innych działów napiszę w następnym numerze naszej gazety.

Radykalne polepszenie jakości - to pilne i bardzo ważne zadanie

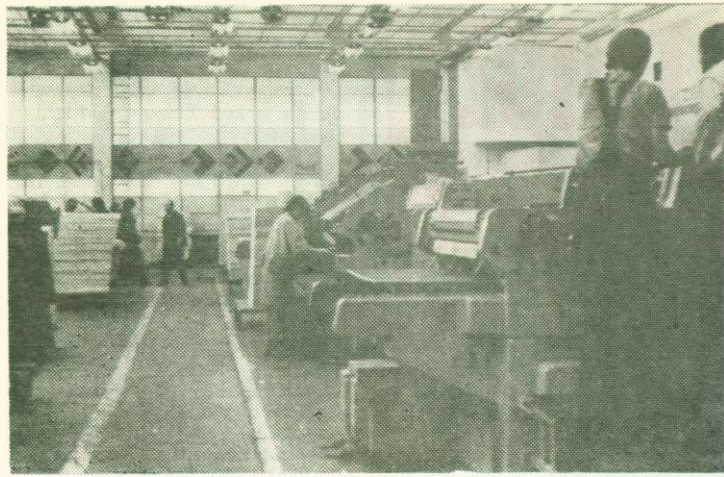
DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

i porządku na stanowiskach pracy. Potrafimy przystępować do pracy w brudnych ubraniach i nie troszczymy się o czystość rąk. Często w czasie pracy rozpraszamy swoją uwagę niepotrzebnymi rozmowami, czy po prostu pracujemy nieuważnie myśląc o wszystkim, tylko nie o wykonywanej robocie.

Czy tak postępując możemy wykonać dobrą i estetyczną książkę? NAPEWNO NIE. Dlatego musimy od zaraz z troszczyć się aby praca nasza nacechowana była kulturą i skierować swoją troskę na jakość produkcji. Niech każdy z nas zobowiąże się, że nie wypuści braku, a jeżeli już do tego dojdzie - to nie wypuści go dalej. Bo pamiętajmy: Znacznie mniej kosztuje nas brak ujawniony w toku produkcji niż dopiero w księgarni, w gotowej książce.

W związku z tym, że walka z brakorobstwem stała się jednym z głównych bieżących zadań kierownictwa, zastoso- wane zostaną rygory w sprawach przestrzegania obowiązujących instrukcji w zakresie jakości. Nie rozwiąże to jednak do końca nabrzmiałego problemu, jeżeli my sami nie będziemy doceniać wagi zadania. A warto tym się przejąć, ponieważ obok niewątpliwego zadowolenia osobistego z dobrze wykonanej roboty, liczyć będziemy mogli na nagrody i wyróżnienia.

K.K.



Hala maszyn pełnoformatowych typo

BHP i odpowiedzialność

Każdy zakład obowiązany jest zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W celu osiągnięcia należytego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, zakład obowiązany jest ściśle przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów. Za nieuwagę, brak ostrożności podczas pracy pracownicy placą często wysoką cenę utraty zdrowia.

Pracownicy posługują się coraz bardziej skomplikowanym sprzętem mechanicznym, wobec czego stale narażeni są na wypadki. Chroniąc ich przed tym zakład co roku przeznaczają poważne kwoty na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Za pieniądze te kupujemy między innymi odpowiedni sprzęt ochrony osobistej.

Czy jednak często pracownicy stosują ochrony osobistej?

Niestety nie. Bo nie wystarczy zaopatrzyć ludzi w najlepszy nawet sprzęt. Trzeba im także dać świadomość potrzeby korzystania z niego za co bezpośrednio i w pierwszym rzędzie odpowiedzialni są brygadziści i kierownicy wydziałów, a nie jak to dotychczas bywało cały ciężar odpowiedzialności spoczywał na administracyjnej Służbie bhp. O wadliwości tego systemu najwybitniej świadczy systematyczny wzrost wypadków w tym roku.

Na bezpieczeństwo i higienę pracy składa się szereg czynników: technika, organizacja pracy, medycyna, szkolenie i prawo pracy, których celem jest ochrona człowieka przed niebezpieczeństwem związanym z przebiegiem produkcji oraz przed jej szkodliwym oddziaływaniem na zdrowie człowieka.

Za bezpieczne i higieniczne warunki pracy odpowiada zakład oraz każdy z pracowników.

Pracownik musi przestrzegać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

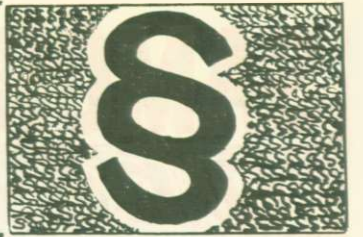
Aspekt humanitarny wysuwa się tu na czołowe miejsce, nie można jednak pominąć i względów ekonomicznych. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy przyczyniają się do zwiększenia wydajności pracy, zapobiegają w znacznej mierze chorobom zawodowym oraz wypadkom przy pracy.

Insp. BHP
Radosława CZECH



Hala maszyn półformatowych typo

ZWOLNIENIA OD PRACY



NIE ZAWSZE i nie we wszystkich zakładach pracy właściwie pojmowano dyscyplinę pracy. W poprzednich latach notowano w kraju nadmierną absencję usprawiedliwioną, która wyraźnie ograniczała zdolności produkcyjne zakładów pracy. Zwrócił na to uwagę VI Zjazd Partii oraz Sejm PRL, zobowiązując Radę Ministrów do opracowania nowych zasad i trybu okolicznościowych zwolnień od pracy.

Uchwała nr 78 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1973 roku wyraźnie stwierdza: „Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową w czasie godzin pracy jest dopuszczalne tylko w niezbędnych wypadkach, w granicach i na zasadach określonych w niniejszej uchwale oraz w przepisach szczegółowych”.

Co więcej zarówno kierownictwo organizacji politycznych jak również Rada Ministrów zalecają, by wszelkie zebrania i narady o charakterze społecznym w zakładach pracy były organizowane tylko poza godzinami pracy.

Tym niemniej zdarzają się przypadki, że pracownik musi niektóre sprawy społeczne, osobiste, względnie związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych załatwiać w godzinach pracy i właśnie na te cele może uzyskać zwolnienie na ściśle określony czas.

Zwolnienie musi uzyskać radny, ławnik ludowy, członek kolegium do spraw wykroczeń, członek ORM, ochotniczej lub obywatelskiej straży pożarnej - na czas pełnienia funkcji społecznych, strażacy natomiast dodatkowo 6 dni w roku na szkolenie i wykonywanie kontroli przeciwpożarowej. Dla uzyskania takiego zwolnienia potrzebne są imienne wezwania, względnie imienne skierowania na szkolenie. Podobne zasady stosuje się w przypadkach wykonywania powszechnego obowiązku obrony, świadczeń osobistych w celu zwalczania klęsk żywiołowych, względnie stawienia się na wezwanie organu władz lub administracji państwowej, sądu, prokuratury, kolegium do spraw wykroczeń.

Zakład pracy może (lecz nie musi) zwolnić pracownika od pracy zawodowej w celu pełnienia funkcji instruktorskich

kierowniczych i wychowawczych na kursach i obozach harcerskich oraz placówkach wypoczynku wakacyjnego na zasadzie ustalonych odrębnych przepisów. Nie można natomiast udzielić takiego zwolnienia pracownikom na kierowniczych stanowiskach, samodzielnym pracownikom inżynieryjno-technicznym oraz innym, których praca wiąże się bezpośrednio z produkcją.

Zakład pracy może (lecz nie musi) zwolnić od pracy pracownika będącego zawodnikiem sportowym lub działaczem kultury fizycznej i turystyki w celu wzięcia udziału w zawodach lub organizowania zawodów. Za czas zwolnień od pracy w celach sportowych lub turystycznych pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy. Takowe może wypłacić organizator imprezy na pisemne stwierdzenie przez zakład pracy wysokości utraconego przez pracownika wynagrodzenia.

Celem załatwienia ważnych spraw osobistych pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących wypadkach:

1. ślubu pracownika 2 dni,
2. urodzenia się dziecka 2 dni,
3. ślubu dziecka 1 dzień,
4. zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki 2 dni,
5. zgonu i pogrzebu siostry, brata lub innej osoby z rodziny 1 dzień.

Każde udzielone zwolnienie winno być udokumentowane odpowiednimi dokumentami.

Pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie co najmniej trzy miesiące a prowadzącym gospodarstwo rolne powyżej dwóch hektarów przysługuje zwolnienie od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 20 dni roboczych w roku kalendarzowym, lecz nie jednorazowo. Górne wymiary zwolnień od pracy na poszczególnych pracach polowych:

1. do 7 dni w okresie prac wiosennych,
2. do 14 dni w okresie prac żniwnych,
3. do 7 dni w okresie prac jesiennych.

Oddzielne przepisy regulują zwolnienia od pracy w celu podnoszenia kwalifikacji na studiach zaocznych lub w szkołach średnich i zawodowych.

Praca lekarza-dentysty w zakładzie pracy w przeciwieństwie do społecznej służby zdrowia w ośrodkach zdrowia ma za zadanie zwalczać choroby zawodowe. W miarę rozwoju przemysłowej służby zdrowia przekształca się ona w walkę ze źródłami powodującymi te choroby.

W naszym zakładzie pracy dotyczy to głównie stanowisk, gdzie stężenie par ołowiu jest szczególnie duże a więc: zecernia, linotypy i stereotypy. Jak wiadomo ołów należy do metali ciężkich - silnie trujących, wywołuje między innymi schorzenia górnych dróg oddechowych atakuje układ krwionośny, w jamie ustnej przyczynia się do powstawania stanów zapalnych charakteryzujących się rąbkami ołowicznym wokół szyjek zębowych co stanowi jeden z objawów schorzenia zwanego ołowicą.

Skuteczność profilaktyki tzn. zapobieganie powstawaniu schorzeń przyzębia - zależy od współpracy podopiecznych z lekarzem. Gabinet stomatologiczny ma obowiązek leczyć na bieżąco zaistniałe już stany w jamie ustnej, ale efekt całokształtu pracy oparty winien być na profilaktyce tzn. nie do-

puszczaniu do tegoż stanu. Właściwa profilaktyka sprowadza się do eliminowania szkodliwych czynników poprzez higienę i bhp miejsca pracy, higienę osobistą rąk i jamy ustnej, racjonalne odżywianie (picie mleka), przebywanie na świeżym powietrzu (w miarę wolnego czasu). W zakładach pracy prowadzi się badania profilaktyczne dwa

mieli prowadzone także w ub. roku, są one bezbolesne i służą głównie celom informacyjnym o stanie jamy ustnej pacjenta i całej załogi, jednocześnie dają możliwości zaprojektowania i wykonania we właściwym czasie uzupełnień protetycznych tym wszystkim, którzy tego potrzebują co w konsekwencji nie dopuszcza do powstawa-

nia dla samego siebie. Zgłaszanie się do gabinetu stomatologicznego wtedy gdy ząb boli i nie można jeść, spać ani pracować najczęściej okazuje się spóźnione - ząb taki w wielu wypadkach trzeba usunąć. Należy zdać sobie sprawę z tego, że człowiekowi tylko jeden raz w życiu wyrastają stałe zęby. Każdy zaniedbany ząb nieleczony prowadzi w konsekwencji do przedwczesnego jego usunięcia.

Braki w uzębieniu są przyczyną komplikacji żołądkowych jak np. nieliczne, wrzody itp. i wymagają z czasem uzupełnień protetycznych. Uzupełnienia protetyczne w postaci mostków czy protez ruchomych wprawdzie uzupełniają braki uzębienia i poprawiają wygląd kosmetyczny, ale nigdy nie są w stanie zastąpić własnych zębów. Sami decydujemy o własnych zębach - nie jest to sloganem głośnym.

Lek. dent. E. BINIEK
lek. przykładowy gab. stomatolog.

CZY PROFILAKTYKA STOMATOLOGICZNA - ZŁO KONIECZNE?

razy w ciągu roku. Badania takie mają na celu potwierdzenia czy stanowiska pracy są właściwie zabezpieczone przed szkodliwymi czynnikami dla ustroju ludzkiego, względnie niedostatecznie zabezpieczone.

W interesie pracowników Zakładów Graficznych w Olsztynie winno być zgłaszanie się na w/w badanie profilaktyczne. Badania takie pracownicy

nia u tych ludzi schorzeń przewodu pokarmowego, poprawia u nich wygląd kosmetyczny i samopoczucie.

Napotykanie opory ze strony pracowników, że takie badania są im zbędne, bo żadnych dolegliwości ze strony uzębienia nie odczuwają, są zbyt jednostronne i traktowane z krzyw-

STAWKA: WYGRAĆ BATALIĘ Z CZASEM

Brak odpowiedniego magazynu papieru, dotkliwie wszyscy odczuwamy. Papier składowany jest w wilgotnych, prowizorycznych pomieszczeniach w kilku punktach miasta. Zawalone są nim korytarze zakładu, a ostatnio składowany jest nawet na placu zakładowym. Cierpi na tym wydajność i jakość produkcji gdyż papier jest wilgotny, nadzwyczaj ciężka jest praca personelu magazynowego z uwagi na trudności dojazdów i brak możliwości zmechanizowania prac za i wyładunkowych. Obecny sposób magazynowania stwarza istotne zagrożenie pożarowe, utrudnia komunikację wewnętrzną i psuje estetykę wnętrza.

Trzeba wiedzieć, że przeciętnie musimy magazynować ponad 1000 ton papieru, zaś roczny obrót papierem wynosi 6000 ton. Nie uwzględniamy tu przejściowo wielokrotnie zwiększonej produkcji gazet.

Niejednokrotnie pod adresem kierownictwa aktywności kierowali pytaniem: jak to się stało, że zbudowaliśmy nowe zakłady bez odpowiednich magazynów papieru? W związku z tym sprawa ta była wielokrotnie wyjaśniana. Dlatego w tym miejscu ograniczamy się tylko do stwierdzenia, że nie jesteśmy pod tym względem wyjątkiem. Np. Białostockie Zakłady Graficzne, które znacznie później były budowane, również nie mają rozwiązanej sprawy magazynowania papieru.

Zasadniczą przyczyną braku magazynów papieru było przyjęcie przez projektanta budowy zbyt szybkiej rotacji papieru wynoszącej 21 dni. W praktyce zapas papieru na 21 dni jest nierealny. Faktycznie musimy posiadać zapas od 60 do 90 dni. Był to wynik niewłaściwej gospodarki papierem, będącym własnością wydawnictw, jak również praktycznego trybu dostaw przez papiernię.

Mamy nadzieję, że przyjęcie papieru na własność przez drukarnię od kwietnia br. wpłynie na znaczne obniżenie

zapasów papieru przez przyspieszenie jego rotacji, jednak w dalszym ciągu nie rozwiąże to kwestii braku magazynu. Dlatego w wyniku starań prowadzonych od 1969 roku otrzymaliśmy środki na budowę magazynu parterowego o pow. 2000 m².

Budowę rozpoczęliśmy w połowie ubiegłego roku przy ulicy XX-lecia PRL. Było to możliwe dzięki opracowaniu przez Grafprojekt w trybie pilnym dokumentacji. Magazyn budowany jest z prefabrykatów. Niestety, nie znaleźliśmy wykonawcy magazynu i dlatego budujemy od podstaw sami. Jest to nadzwyczaj trudne zadanie, absorbujące w dużej mierze kierownictwo zakładu i służbę głównego mechanika, której podporządkowane są inwestycje. Stoczyliśmy prawdziwą batalię o otrzymanie stóp fundamentowych z kilku odległych miejscowości w kraju.

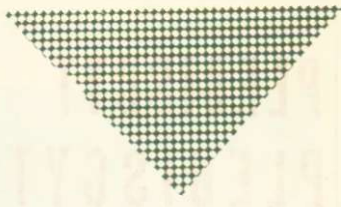
Dziś już stopy są w ziemi, teren zniwelowany, dobiega końca budowa drogi dojazdowej. Na placu budowy są już wszystkie belki podwalinowe, słupy dźwigary, płyty dachowe. W lipcu staramy się poważnie zaawansować montaż magazynu. Pozostanie jeszcze wiele robót wykończeniowych. Liczymy na brygadę budowlaną kolegi Wejcherta, która pod jego kierownictwem świetnie się spisuje.

Dołożymy wszelkich starań aby budowę magazynu zakończyć w dyrektywnym terminie przypadającym 30 września br. Będzie to trudne zadanie, ale przecież mające cechy realności. Budując magazyn wartości 5 mln. zł sami dajemy przykład innym, jak sobie radzić w sytuacji braku mocy przerobowej w przedsiębiorstwach budowlanych.

W każdym bądź razie jeszcze w roku bieżącym rozwiążemy w zasadzie istotny problem dla naszych zakładów, który utrudnia pracę i zmniejsza jej efekty.

K.K.

EFEKT: UPORZĄDKOWANIE GOSPODARKI PAPIEREM



Czy
znasz
sygnały
alarmowe
?



Hala produkcyjna działu gazetowego

OSIĄGNIĘCIA ŚWIATOWEJ POLIGRAFII

(artykuł opracowany na podstawie „Poligrafiki” nr 3/73)

Przemysł poligraficzny na świecie przeżywa dynamiczny rozwój pod względem wprowadzania do produkcji nowych urządzeń i maszyn. Dotyczy to w pierwszym rzędzie procesów wykańczających i uszlachetniających druki. Do maszyn tych możemy zaliczyć nieznanne jeszcze w Polsce a eksponowane na Międzynarodowych Targach DRUPA 72 niżej wyszczególnione urządzenia i maszyny:

Utrząsarka do gazet, czasopism oraz składek — model NOBA firmy „M. Bartsch — Noba Maschinenery — służy do wyrównywania składek schodzących ze zwojowych maszyn drukujących gazety, czasopisma lub książki, jak również może być zastosowana do maszyn zlamujących arkusze papieru. Maksymalny format użytkowy wynosi 45x30 cm, wydajność od 30 do 60 tys. egzemplarzy na godzinę.

Nowe modele zbieraczek — o układach pionowym i poziomym z dodatkowymi urządzeniami do numerowania, sklejania z urządzeniami do programowania pracujące z szybkością od 40 do 70 taktów na minutę (przy dowolnej ilości stacji). Zaletami tych maszyn, oprócz dużej szybkości jest również niezawodność nawet przy cienkich papierach.

Maszyny do sztancowania i wytłaczania — produkowane przez

firmy NRF, NRD, Włochy, Hiszpanię, Anglię i Francję. W/wymienione firmy reprezentują maszyny o olbrzymich możliwościach produkcyjnych oraz pełnym zautomatyzowaniu procesów produkcyjnych. Przygotowanie form wykrawających dokonywane jest na oddzielnych fundamentach.

Maszyny do lakierowania, laminowania i kalandrowania. Maszyny tej grupy są również licznie prezentowane przez firmy zachodnie, do najbardziej ciekawych maszyn należy zaliczyć:

a) maszyny do laminowania „Douphan” papieru i kartonu o możliwości produkcyjnej z roli na rolę, z możliwością zastosowania agregatów przecinających i zastosowaniem dodatkowych cylindrów tłoczących, w efekcie czego można uzyskać dodatkowe efekty graficzne,

b) lakierówki „Gula” i „Gulamat” — oprócz dokładnego systemu rozprowadzającego lakier na powierzchnię, mają systemy suszące, oparte na promiennikach podczerwonych sterowanych i regulowanych odpowiednimi urządzeniami impulsowymi,

c) maszyny do laminowania „Plastik” — Maschinen — Polien” firmy produkującej olbrzymi wachlarz maszyn do laminowania począwszy od małych stolowych a skończywszy na dużych sterowanych elektronicznie o szerokości roboczej 1 metra i wydajności do 60 m/min.

Opracował: T. WOJNICZ

Podstawowymi środkami rozpowszechnienia sygnałów alarmowych są systemy alarmowe uprzednio przygotowane we wszystkich miastach, osiedlach oraz zakładach pracy.

W systemach alarmowych w jak najszerszym zakresie wykorzystywane są już istniejące syreny, urządzenia informacyjno-sygnalizacyjne i alarmowe straży pożarnych, zakładów i instytucji, lokalne radiowęzły oraz inne dostępne środki miejscowe.

Sygnały alarmowe podawane będą celem uprzedzenia we właściwym czasie ludności miast i zakładów pracy o bezpośrednim niebezpieczeństwie napadu powietrznego lub użycia środków masowego rażenia.

Ostrzeżenie w porę ma szczególne znaczenie dla realizacji przygotowań ochronnych. Obecnie ustalone są następujące rodzaje sygnałów alarmowych:

- ★ alarm powietrzny,
- ★ uprzedzenie o zagrożeniu skażeniem,
- ★ alarm o skarzeniach,
- ★ odwołanie alarmu.

Sygnał alarmu powietrznego ma na celu ostrzeżenie ludności o grożącym bezpośrednio niebezpieczeństwie napadu powietrznego.

Sygnał ten rozpowszechnia się:
— za pomocą syren; dźwięk modulowany trwający 3 minuty,
— za pośrednictwem radiofonii przewodowej zapowiedzią słowną: „Ogłaszam alarm

powietrzny dla (podaje się nazwę miasta, zakładu pracy).

Sygnał alarmu o skażeniach ogłasza się w celu ostrzeżenia ludności o bezpośrednio grożącym niebezpieczeństwie skażeń i zakażeń promieniotwórczych, chemicznych, biologicznych. Sygnał ten rozpowszechnia się:

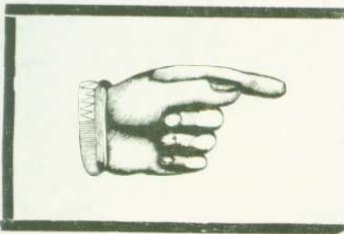
- ★ za pomocą syren: dźwięk trwający 10 sekund z przerwami 15-sekundowymi w czasie 3 minut,
- ★ za pośrednictwem radiofonii przewodowej zapowiedzią słowną „Ogłaszam alarm o skażeniach dla (podaje się nazwę miasta, zakładu pracy).
- Sygnał odwołania alarmu ogłasza się w celu powiadomienia ludności o ustaniu niebezpieczeństwa napadu powietrznego lub skażenia, sygnał ten rozpowszechnia się:
- ★ za pomocą syren: dźwięk ciągiły trwający 3 minuty,
- ★ za pośrednictwem radiofonii przewodowej,
- ★ zapowiedzią słowną „Odwołuję alarm (podaje się nazwę alarmu).

Poza zasadniczymi sygnałami, podanymi wyżej ludność może być uprzedzona o zagrożeniu skażeniami promieniotwórczymi.

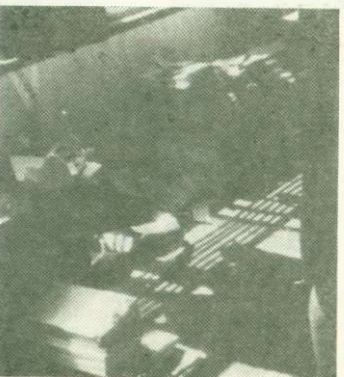
Sygnały alarmowe również mogą być podane za pomocą gongów, dzwonków elektrycznych, sposób ich podawania ustala dla zakładu pracy Zakładowy Oddział Samoobrony.

E. ZALEWSKI

Tęgo nie należy naśladować

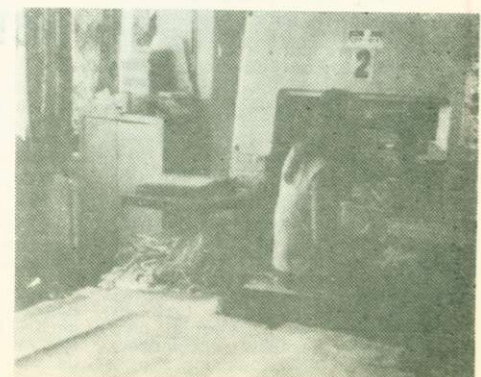


INTROLIGATORNIA
Stanowisko obok krajarki Sey 115.
Odpowiedzialni brygadziści: Ernest Schwanzfeier i Irene Nowak.



INTROLIGATORNIA
Stanowisko trójnoża nr 2. Odpowiedzialni majstrowie: Witold Gawrylecuk i Tadeusz Sawicki.

INTROLIGATORNIA
Stanowisko obok kapitalowania. Odpowiedzialni majstrowie: Witold Gawrylecuk i Tadeusz Sawicki.



PLEBISCYT ZAKOŃCZONY - PLEBISCYT NIECH TRWA

Plebiscyt na najlepszego nauczyciela i wychowawcę młodzieży w roku 1973 dobiegł końca. Komisja złożona z przedstawicieli instancji społeczno-politycznych naszego zakładu pod przewodnictwem Hanny Jenielniak — przewodniczącej koła ZMS — dokonała w dniu 22.V. 1973 r. wyboru i tytuły najlepszych w ten sposób zdobyli: Henryk Krawczyk i Paweł Ajchhorst.

Bardzo dużym wyróżnieniem jest zdobycie tytułu przez Henryka Krawczyka, który będąc jeszcze stosunkowo młodym fachowcem, stawiany jest przez nas jako wzór do naśladowania. Dzięki posiadaniu cech dobrego fachowca, przy swojej koleżeńskości i uczynności, jest dobrą wizytówką naszej młodzieży.

Również drugi tytuł został

złożony w godne ręce Pawła Ajchhorsta, który będąc długoletnim pracownikiem OZGraf., w ostatnim okresie wniósł duży wkład dla przygotowania najmłodszej kadry introligatorni. Obdarzony zaufaniem nie tylko przez młodych pracowników introligatorni i chyba dlatego współpraca między laureatem a naszą organizacją przebiega wzorowo. Wymieniając najlepszych nie sposób wymienić również tych, spośród których zostali sami wybrani, a byli tam: Jan Białoszewski — introligatornia, Wiesław Jaworski i Hildegarda Lewandowska — z chemigrafii, Teresa Maciaszek — zecernia, Marek Skowroński i Henryk Sobolewski — z przygotowalni offsetowej, oraz Roman Skrzetuski — zecernia.

Sam fakt znalezienia się wśród

wytypowanych przez młodzież w naszym plebiscycie jest dużym wyróżnieniem za poniesiony trud, jest podziękowaniem za wysiłek i zaufanie przy wychowaniu młodego w trudnej sztuce drukarskiej. Wszystkim naszym laureatom i osobom wyróżnionym w plebiscycie na najlepszego nauczyciela i wychowawcę młodzieży życzymy powodzenia w przyszłorocznym turnieju.

Jednocześnie z zakończeniem tegorocznego plebiscytu pragniemy, aby trwał on dalej, aby rozwijała się szlachetna rywalizacja między wszystkimi, którzy mają na uwadze dobro naszego zakładu i pracy, jak również kształtowania właściwych stosunków międzyludzkich wśród naszej załogi.

M. Z.



Forum młodzieżowe

Witamy was ponownie...

Takim zwrotem rozpoczynamy audycje radiowe ZMS w naszym zakładzie pracy. Nie wszyscy zapewne pamiętają, w jaki sposób narodzili się te ZMS-owskie audycje, których początek datuje się na pierwsze dni października 1971 roku. Z inicjatywy Michała Zawadzkiego, Ryszarda Maćkowiaka i Witolda Świercza w dniu 14 października 1971 r. została nadana inauguracyjna audycja, a udział w niej wzięli oprócz Ryska i Witka: Krystyna Krawczyk, Iwona Lipińska i Władysław Przybyła. Nie była ona aż tak dobra i długa, aby nawet nasi najstarsi słuchacze mogli ją pamiętać. Z kronikarskiego obowiązku dodam, że trwała przez blisko 30 minut, a w treści zawarte były wszystkie elementy dnia codziennego od aktualności po humoreski i aforyzmy, ba, a nawet specjalnie ze względu na dziewczęta o... modę i wszystko oczywiście przeplatane muzyką.

Taki był początek, a w sunie do czerwca 1972 r. nadalśmy dzielnie audycje, chociaż nagranych było o dwie więcej, których awaria starej radioli nie pozwoliła na odtworzenie. W tym okresie dużą pomoc przy realizacji zadań naszego radiowęzła wnieśli między innymi inż. Julian Szelenowicz oraz Zarząd Miasta i Powiatu ZMS w Olsztynie. Pomoc ta i zapał, entuzjazm, z jakim do tego podchodziliśmy, były elementami, które dopinguwały do ulepszenia form i treści naszych programów radiowych.

Planowaliśmy nadawać audycje w każdy czwartek, jednak z czasem okazało się, że nie byliśmy w stanie zapewnić tej regularno-

ści. Kiedy i systematyczność zaczęła dominować, również i poziom techniczny nadawanych audycji stawał się coraz lepszy, co przy dość słabej bazie: (dwa lub trzy) magnetofony, adapter i radio są wszystkim, czym dysponujemy — możemy pochwalić się całkiem niezłymi rezultatami. Oprócz bazy technicznej nie zmienił się tylko czas nagrywania, który trwa dla programu godzinnego około trzech — czterech godzin. Reszta dziedzina naszego radiowęzła nie oparła się zmianom: o ile byłyby pożądane przy formie prowadzenia audycji, o tyle szkodliwe ze względu na skład lektorsko-realizatorski.

Przez okres kilku miesięcy, do początku czerwca 1972 r., programy przygotowywane były już tylko przez trójkę — Iwonę Lipińską, Krzysztofa Czulowskiego i Michała Zawadzkiego. Właśnie w tym czasie nasz radiowęzeł zawiesił mikrofony i taśmy na kółku. Część dotychczasowej ekipy wolała produkować się w radiowęzle zakładowym.

Dlatego wznowienie ponownej działalności radiowęzła ZMS od 7.VII.1973 r. w zmienionym trochę składzie lektorskim pozwolił wypełnić powstałą lukę w realizacji programu pracy koła.

Obecnie w skład radiowęzła wchodzi: Hania Kozikowska, Krystyna Krawczyk, Roman Sikora, Witold Świercz i Michał Zawadzki.

Są jeszcze sprawy, przed którymi cała nasza grupa staje, niczym przed wielkimi problemami. 1. System redagowania poszczególnych programów, 2. Wybór odpowiednich materiałów, 3. Dobór

odpowiednich piosenek, 4. Radiowęzeł.

Przy skomasowaniu tego wszystkiego sami, bez waszej pomocy, nie konkretnego zrobić nie możemy. Każdy z was w zależności od swojego wieku i zainteresowania ma różny koncept realizacji audycji i dlatego zwracamy się do każdego, aby chcieli przyłączyć się do tworzenia poszczególnych audycji razem z nami. Mogą one tylko wtedy spełnić te wszystkie warunki, dla których radiowęzeł nasz istnieje.

Istnieje problem radiowęzła i nie chodzi nam o jego bazę techniczną, z której mankamentami boryka się Tadeusz Michalski, ale jest również inna strona, o której miałem możliwość kilka razy przekonać się osobiście. Powodem tego jest brak kultury w odbiorze programu radiowego na całym terenie zakładu. Fakt taki można podać na przykładzie zecerni i warsztatów, gdzie do sieci radiofonicznej podłączone są odbiorniki, które przeciążając całą naszą sieć, powodują, że moc pozostałych słabszych odbiorników spada najmniej o połowę.

Już chyba jest najwyższy czas, aby tymi sprawami zajęli się ludzie odpowiedzialni za dyscyplinę na poszczególnych wydziałach. A kiedy nie będzie już aż tak dużych problemów, proponujemy dla umilenia sobie pobytu w zakładzie pracy włączyć odbiornik, z którego raz na tydzień, w sobotę, popłynię...

Witamy was, ponownie, na antenie radiowęzła ZMS w Olsztynskich Zakładach Graficznych...

M. Z.

NIKT ZA NAS...

Młodzi nie chowają głowy w piasek. Chcą pracować, chcą współdecydować.

Ich wyobrażenia przyszłości i związane z nią aspiracje są wiernym odzwierciedleniem przewidywań i spekulacji ludzi w sile wieku. Młodzież swą mentalnością i dążeniami plastycznie odzwierciedla współczesność, akuracniej niż starsi, objuczeni nawarstwioną przeszłością.

Młodość uznaje się za okres większej skłonności człowieka do innowacji. A skoro ważnym wymaganiami czasu jest takie wychowanie młodzieży, aby jej ideologia i siła motoryczną było sprawianie postępu, to im wcześniej w ludzkim życiu pojawia się stan dorosłości — tym lepiej.

Skończyły się czasy roztkliwiania nad młodzieżą. Stałiśmy się wymagający.

Potrzebny nam ich zapał, wiedza. Ale jakże często zapomina się, że wszystko zaczyna się od dyscypliny — aktywnym traktowaniem dobrowolnie przyjętych na siebie obowiązków. Na przykład nie do pomysłenia jest racjonalna gospodarka papierem w zakładzie, w którym chociażby część załogi wykazuje się niezdyscyplinowaniem. Nie ma mowy o zadawalającym zwiększeniu wydajności, gdzie jedni dają z siebie maksimum tego, na co ich stać, inni zaś — mówiąc językiem kolarzy — wożą się na kółku. Dyscyplina tkwi w podstaw sprawniej organizacji, stanowi niezbędną warunek prawidłowego, autentycznie życzliwego współżycia kolektywu, wzajemnego szacunku. Jest głównym ogniwem w trudnym procesie przetwarzania w rzeczywistość programu ekonomiczno-społecznego rozwoju.

Na tle ogromnego przyspieszenia tempa rozwoju Polski zaczęliśmy zupełnie inaczej oceniać nasze możliwości, znacznie ostrzej reagować na nieproduktywną gadaninę i pospolite nierobstwo; irytują nas wieczni malkontenci, przypominający stojącą wodę, irytuje nas nieporządek na stanowiskach pracy, brak dyscypliny i obowiązkowości, dewastacja własności społecznej, partacko wykonany skład, urągający wszelkim zasadom sztuki Gutenberga druk.

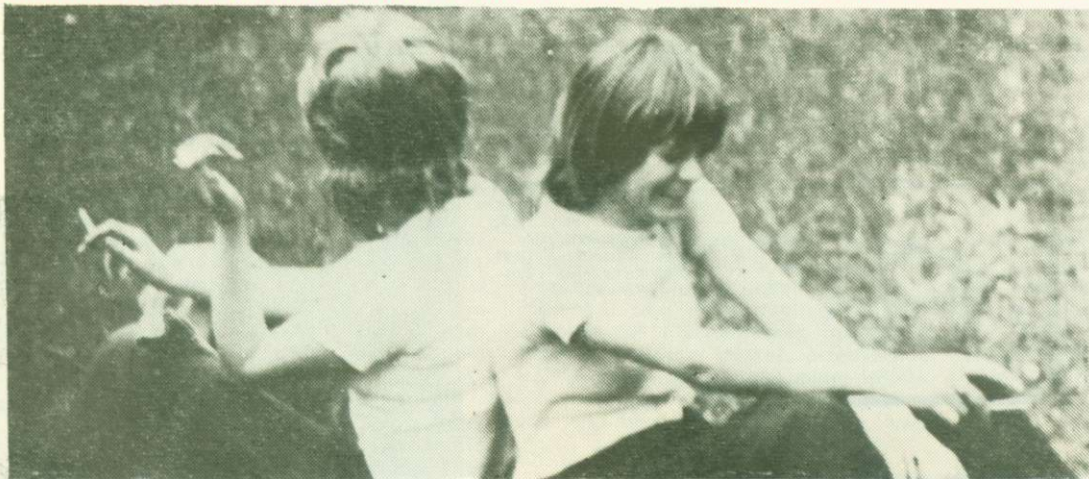
Ale przecież znakomita większość młodzieży z satysfakcją odniosła się do programu ogólnego postępu, nowych przedsięwzięć, by w stosunkowo krótkim czasie odrobić dystans dzielący nas od najwyższej rozwiniętych krajów świata.

„Wielka, wręcz gigantyczna czeka nas praca dla u-rzeczywistnienia wizji Polski naszych pragnień i naszych ambicji — mówił na — Nie ma też alternatywy: VII Plenum Edwarda Giereka, ani nie wolno nam zrezygnować z osiągnięcia tak wytyczonych celów, ani nikt z nas nie podejmie dzieła ich osiągnięcia. Po prostu — to przyspieszenie jest koniecznością, jeżeli mamy na naszym kontynencie grać rolę, do której nas predysponuje dorobek przeszłości, nasza narodowa ambicja, poczucie patriotyzmu”.

Zaostrzyły się nasze apetyty, podniosły wymagania — wobec siebie i innych. Tym surowiej ocenia się dziś ludzi, którzy zdradzają ochotę do dźwigania wyznaczanej im części wspólnych ciężarów.

Mówiąc inaczej — pozytywne przemiany wszystkich dziedzin życia społecznego — nie przystając jeszcze ujemnych zjawisk, właśnie w tak charakterystyczny sposób objawiający się wzrostem absencji, naruszeniem zasad dyscypliny pracy, rozumianej nie tylko w kategoriach formalnych, ale w jej głębokim, moralnym, obywatelskim, socjalistycznym sensie.

Konstytucja PRL gwarantuje wszystkim obywatelom prawo do pracy, ale w teście konstytucji ani słówkiem nie wspomina się o prawie do posad. A ponieważ, jak wiadomo, głównym i najważniejszym źródłem wszelkich rezerw jest aktywność społeczna, nasz wspólny, dobrze pojęty interes wymaga, by w Olsztynskich Zakładach Graficznych mniej było posad (w myśl zwulgarzowanego hasła: „czy się stoi, czy się leży...”), a jak najwięcej rzetelnie, z pomysłem, odpowiedzialnie wykonywanej pracy — szczególnie wśród nas, MŁODYCH — 70 procent całości załogi. Nikt więc za nas nie zrobi tego ogromu zadań, jakie stoją przed nami. Zrobić musimy to sami. A więc do dzieła... (es)



NIE tylko zebrania i prace społeczne są podstawą działalności ZMS. Jednym z ważnych czynników wiążących z organizacją jest dobrze zorganizowany relaks i rozrywka. Najprzyjemniejszą zaś jego formą, dającą największą satysfakcję i radość, jest wypoczynek zorganizowany nie pod kuratelą władz zwierzchnich, a według własnych pomysłów i środków. Tego właśnie zdania jesteśmy my, czyli grupa ZMS z przygotowalni offsetowej. Sobotnio-niedzielny biwak w Baldzkim Piecu czy wycieczka rowerowa na lody do Barczewa — to tylko początek naszych projektów wykorzystania wolnego czasu. Skład uczestników tych wypraw nie był bynajmniej ograniczony ramami organizacji. Chcąc uzyskać maksimum przy-

TAKIEGO ZDANIA JESTEŚMY MY ...

jemności zabraliśmy z sobą do Baldzkiego Pieca np. gitarę z właścicielem (chóru nie angażowaliśmy, ponieważ posiadamy własne oryginalne głosy) oraz magnetofon tranzystorowy — również z właścicielem. Akcesoria niezbędne, albowiem w domu, który mieliśmy do dyspozycji, jak i w całej wiosce, nie ma elektryczności.

Można więc sobie wyobrazić nastrojową atmosferę przy świecach, gitarze, dobrej muzyce i szklance piwa. Było również ognisko z pieczoną kiełbasą oraz

pierwsza wówczas kąpiel słoneczna, a dla niektórych bardziej zahartowanych — nawet w jeziorze.

Do pełnego szczęścia brakowało nam tylko ryb, które, choć z takim poświęceniem łowione, nie mogły być przez nas skuszone, bo w zamieszaniu, jakie było przy przygotowaniu do wyjazdu, zapomnieliśmy wlać oleju. W efekcie zadowoliliśmy się autentyczną biwakową grochówką.

Nie doszedł również do skutku projektowany dojazd do Baldzkiego Pieca rowerami, ale zaistniałe wówczas braki kondycyjne nadrobiliśmy obecnie gorliwie na krótszych trasach — oczywiście z myślą o następnych wyprawach, których z niecierpliwością oczekujemy.

ALINA CHOMIUK

Liga międzyzakładowa w piłce nożnej ...

W okresie zimowo-wiosennym reprezentanci ogniska Gryf uczestniczyli w lidze międzyzakładowej, grając w tenisa stołowego, siatkówkę i w szachy. Od maja ruszyli do boju piłkarze, którzy rozegrali dotychczas cztery mecze. Oto ich dotychczasowe rezultaty:

● 21.V.br. W meczu z Olmetem przegraliśmy 1:4. Bramkę strzelił M. Borowicz.

● 28.V.br. Gryf — Spedytor Mazurski 1:3. Bramkę zdobył K. Konieczny.

● 18.VI.br. Mecz Gryf — Zakłady Gazownicze wygrali wysoko nasi piłkarze 5:1 (2:0). Bramki zdobyli: R. Pawlak 2, T. Korecki 1, P. Raduchowski 1 i jedna samobójcza.

● 25.VI.br. Mecz z drużyną Łączności przegraliśmy w stosunku 3:0 (3:0).

Oceniając dotychczasowe występy piłkarzy, nie ma wiele powodów do radości. Brak zgrania i rutyny nie pozwala im na osiąganie zwycięstw, pomimo że w polu mają często przewagę, lecz nie potrafią tej przewagi udowodnić zdobywaniem bramek. Najważniejsze jednak jest

Wyróżniającymi się zawodnikami są: R. Pawlak, R. Romanowski, K. Konieczny, W. Koma, A. Składowski i T. Korecki.

W grupie B gra czterech piłkarzy, a więc możliwości wykazania swoich umiejętności. A zatem poczekajmy... może będzie lepiej.

Dnia 17.VI.br. odbył się pierwszy rzut międzyzakładowej ligi w strzelaniu z kbks. Gryf reprezentowany był przez dwie sześciuosobowe drużyny. Pierwsza drużyna strzelała w składzie: I. Zukowska, E. Piotrowska, M. Kaczmarczyk, St. Koszarek, W. Martul i J. Stankiewicz. Druga drużyna: E. Jeżowska, M. Kaczmarczyk, St. Koszarek, Z. Pietras i W. Malicki.

Tabela po pierwszym strzelaniu przedstawia się następująco:

... i w strzelaniu

to, że chłopcy chcą grać w piłkę, a swoją ambitną postawą zasługują na pochwałę. Drużyna Gryfu składa się w większości z młodych piłkarzy i jest nadzieją, że w przyszłości postara się o przyjemne niespodzianki. Zjawiskiem pozytywnym jest fakt, że na każdy mecz przychodzi kilku zawodników więcej. Szkoda natomiast, że na mecze nie przychodzą kibice. Co prawda mecze w lidze międzyzakładowej nie stoją na poziomie ligi międzywojewódzkiej, niemniej jednak zdarzają się momenty ciekawej i emocjonującej gry.

W dotychczas rozegranych meczach grali następujący piłkarze: A. Składowski (kapitan), W. Koma (bramkarz popisujący się często ładnymi paradami), T. Korecki, R. Pawlak, M. Zawadzki, Z. Wróblewski, K. Zaborowski, P. Raduchowski, J. Sidorowicz, J. Pulina, M. Borowicz, St. Mościcki, B. Mozelewski, Zdz. Lindorf, K. Konieczny, R. Romanowski, R. Maćkowiak, P. Garnuszewski, W. Lewandowski, J. Duliban, M. Ossawski, Z. Pietras, S. Firgolski.

1. Tornado I	443 pkt.
2. Filmowiec I	405 „
3. Medycy I	380 „
4. Tornado II	368 „
5. KZZRIE	345 „
6. Gryf I	318 „
7. Medycy II	315 „
8. Filmowiec II	313 „
9. ZM TKKF	283 „
10. Gryf II	213 „
11. WPPM	207 „

Dwa następne rzuty strzelań odbędą się w okresie jesieni. Dopiero wówczas wyłoniony zostanie zwycięski zespół. Słabe wyniki naszych reprezentantów tłumaczyć można jedynie faktem, że nie posiadamy własnej broni. Nasi strzelcy mają raczej przypadkowy kontakt z bronią i w tej sytuacji nie ma co marzyć o lepszych wynikach. Wyprzedzając nas drużyny mają do dyspozycji własną broń i przeprowadzają systematyczne treningi, nie więc dziwnego, że osiągają lepsze rezultaty.

Jedynym wyjściem z tej sytuacji jest powołanie do życia w naszym zakładzie koła LOK-u, które zajęłoby się propagowaniem pasjonującego sportu, jakim jest strzelectwo.

Wspomnienia z minionych lat...



Na zdjęciu: Piłkarze Gryfu i Grudziądzkich Zakładów Graficznych przed towarzyskim spotkaniem na stadionie OKS.



Na zdjęciu: Wiceprezes ZW TKKF, tow. T. Paradowski wręcza puchar prezesowi ogniska J. Stankiewiczowi za zwycięstwo drużynowe na wojewódzkim zlocie ognisk w Ilawie w 1964 r.

Kronika sportowa

● 29.IV.73 r. Z okazji Święta 1 Maja ognisko Gryf zorganizowało turniej kometki dla kobiet. Nasze panie zajęły miejsca: Dutczak T. — 3, Echaust E. — 4. Dalsze miejsca zajęły: Swiercz U. i Nowacka K. W punktacji drużynowej zwyciężyło ognisko Piwosz 19 pkt. przed Gryfem 19 pkt. i Wicherkim 17 pkt.

● 6.V.br. Towarzyski mecz siatkówką pomiędzy Gryfem i Wicherkim zakończył się zwycięstwem gości 1:2.

● 16.V.br. Towarzyski mecz w tenisie stołowym rozegrany pomiędzy ogniskami Gryf i Wicherek zakończył się zwycięstwem

naszych reprezentantów 5:4. Punkty zdobyli: Zejer M. i Zygo J. po 2, Martul W. — 1.

● 20.V.br. Z okazji Dnia Działacza Kultury i XXX-lecia Ludowego Wojska Polskiego koło LOK przy WZKin zorganizowało zawody strzeleckie z kbks. Indywidualnie nasi reprezentanci zajęli następujące miejsca: 1. Krzykowska T., 3. Piotrowska E., 4. Burkos B.; wśród mężczyzn: 4. Martul W., 5. Stankiewicz J., 12. Zejer M. Drużynowo zwyciężył Gryf w składzie: Krzykowska T., Martul W. i Stankiewicz J. Jest to duży sukces naszych strzelców.

Uroczystości Dnia Drukarza i XV-lecia Ogniska TKKF Gryf

W dniu 9.VI.73 r. odbyła się w świetlicy zakładowej uroczystość z okazji Dnia Drukarza i XV-lecia Ogniska TKKF Gryf, w której wzięło udział ok. 150 osób. W zebraniu uczestniczyli zaproszeni goście, m. in. przedstawiciel ZW TKKF tow. Tadeusz Paradowski, prezes ZM TKKF tow. Jan Rutkowski, sekretarz ZM TKKF tow. Ryszard Barnacki, prezes ognisk: Filmowca — Tadeusz Kamala, Wiecherka — Franciszek Roszkowski i Tornado — Tadeusz Witkiewicz, przewodnicząca Zarządu Oddziału ZZPP tow. Zofia Pokora, dyrektor OZGraf. tow. mgr. Kazimierz Kuczyński, dyrektor techniczny tow. inż. Julian Szelengowicz, przewodniczący Rady Robotniczej tow. Tadeusz Juchniewicz, sekretarz POP tow. Romuald Plutyński, przewodniczący Rady Zakładowej tow. Bronisław Adamowski i przewodnicząca koła ZMS tow. Hanna Jemieliński, oraz kierownicy wydziałów i oddziałów.

Po odczytaniu referatu nawiązującego do spraw zawodowych i socjalnych załogi, w drugiej części omówiona została pokrótce piętnastoletnia działalność ogniska Gryf. W drugim punkcie porządku dziennego tow. Z. Pokora wręczyła na ręce prezesa ogniska J. Stankiewicza puchar od Zarządu Oddziału ZZPP w Olsztynie za aktywną działalność ogniska na przestrzeni piętnastu lat. Następnie tow. T. Paradowski udekorował honorowymi odznakami TKKF zasłużonych członków ogniska. Złote odznaki otrzymali: T. Juchniewicz, i J. Fogt; srebrną: T. Stankiewicz; odznaki wojewódzkie: Z. Pokora, B. Wieczorek, H. Barasiński, St. Pochmara, B. Grejner, A. Składowski, E. Baławski, M. Zawadzki, K. Polski, U. Swiercz, R. Plutyński, J. Michalak, R. Żejmo i P. Ajhorst.

Wyróżniający się pracownicy OZGraf. otrzymali nagrody pieniężne z rąk dyrektora mgra K. Kuczyńskiego. Pamiątkowe proporce i plakietki wręczył zaproszonym gościom i wyróżniającym się członkom ogniska prezes J. Stankiewicz. Aktywni członkowie Gryfu otrzymali ponadto dyplomy uznania za duży wkład pracy społecznej w krzewieniu kultury fizycznej.

Bardzo miłym akcentem było wręczenie przez prezesa ZM TKKF J. Rutkowskiego pucharu

dla ogniska Gryf przyznanego z okazji piętnastolecia. Prezesi ognisk złożyli życzenia dalszych sukcesów w krzewieniu kultury fizycznej, wręczając dla ogniska pamiątkowe upominki. Ponadto nastąpiło podsumowanie konkursu na najaktywniejszego sportowca OZGraf. w roku 1972. Zwycięzcy tego konkursu otrzymali dyplomy pamiątkowe i upominki rzeczowe. Przyjemną niespodzianką sprawiła tow. Z. Pokora wręczając zasłużonym działaczom ogniska i gościom okolicznościowe znaczki.

W części artystycznej wystąpił estradowy zespół „Budowlani”, uświetniając uroczyste spotkanie.

Cała uroczystość była b. dobrze przygotowana. Uczestnicy obejrżeli wystawę trofeów sportowych ogniska i wyrażali swoje uznanie dla działaczy Gryfu, dla dyrekcji OZGraf. i działaczy związkowych za zrozumienie i poparcie w rozwijaniu idei sportowych wśród załogi. Spotkanie przy kawie zaproszonych gości, aktywu związkowego i sportowego zakończyło tę wyjątkowo miłą uroczystość.

W przygotowaniu imprezy aktywny udział wzięli członkowie Komitetu Organizacyjnego w osobach: mgr K. Kuczyński, inż. J. Szelengowicz, Z. Pokora, R. Plutyński, T. Juchniewicz, B. Adamowski, H. Jemieliński, J. Stankiewicz, T. Michalski i wiele innych osób. Dzięki ich zaangażowaniu, uroczysty charakter tego spotkania na długo zostanie w pamięci uczestników.

Nazajutrz, tj. 10 czerwca, z okazji Dnia Drukarza i XV-lecia ogniska Gryf pracownicy OZGraf. spotkali się w ośrodku wypoczynkowym nad jeziorem Gim. Około sto osób brało udział w konkursach sportowych, prowadzonych w formie zabawowej. Ognisko Gryf zorganizowało zawody w przeciąganiu liny, rzutach lotkami do tarczy, w biegach sztafetowych z piłką i bieg przelajowy. Do dyspozycji uczestników był również sprzęt pływający. Szczególnie w przeciąganiu liny i biegach sztafetowych było dużo emocji i śmiechu. Organizatorzy imprezy ufundowali uczestnikom słodkie nagrody.

Przy pięknej, słonecznej pogodzie przyjemnie i wesoło fetowała swoje święto brać drukarska. J. S.



Siatkarze Gryfu podczas meczu na Wojewódzkim Zlocie Ognisk TKKF w Starych Jabłonkach.

Kolegium Redakcyjne: „CZCIONKA I SŁOWEM”.
Tadeusz Wojego, Zofia Pokora, inż. Julian Szelengowicz, Józef Radziejewicz, Jerzy Stankiewicz, Wacław Zahorski, Jerzy Piotrowski, Witold Sagan, Paweł Browarski, Ryszard Maćkowiak, Krzysztof Czulowski, Hanna Jemieliński, Konrad Pietraszyński.
Materiały ilustracyjne:
foto — inż. J. Szelengowicz i K. Pietraszyński,
rysunki — Andrzej Skłodowski.
Redakcja techniczna:
inż. J. Szelengowicz, T. Wojego i J. Stankiewicz.
Druk: Olsztyńskie Zakłady Graficzne im. Seweryna Pieniężnego, Lz. 1696 nakł. 700 17.VII.1973r. A-7

„ZGRYŻLIWIEC POSPOLITY”

1. Rozmowa zasłyszana w autobusie: „Niech go szlag jasny trafi, kto widział, żeby 28 lat po wojnie ludzie jeździli nie potrafił! Kozy doić, albo kanarki hodować, a on do prowadzenia autobusu się bierze! Takiemu to i pięć lat przy- musowych „Kursów Nauki Jazdy” nie pomoże! Myśli pewnie, że kartofle na targ wiezie!”

2. Rozmowa zasłyszana w zajezdni: „Panie! Jak 15 lat jestem kierowcą, to nie widziałem jeszcze, żeby ta hotota przepisowym wejściem wchodziła, albo choć przez dzień jeden spokój zachowała. Jak nie ochłajpus jakiś, to paniusia z twardą na mnie wyskakuje, że zakręt za mny i bućk jej się przydepnął. Ludzie teraz jak- kieś takie nerwowe!”

Jak widać z przytoczonych rozmów, ludzie nie tyle nerwowe są, co trudno im jakoś dogo- dzić.

Jadłem dziś na obiad zupełną fasolową z puszki. Zresztą nie ważne co jadłem, ale co było na etykietce puszek z zupą: „Paszet wieprzowy” Netto 0,45 kg. Cena 18 zł., a u dołu mała etykieta „Etykieta zastępcza”. I tylko dzięki uprzejmości ekspedientki (która o dziwo nie pomyliła jeszcze kilkunastu różnych towarów o- znakowanych etykietami zastępczymi) — dowie- działem się, co kryje w sobie tajemnicza pusz- ka. Mam nadzieję, że nie wynika to z nietermi- nowości OZGrafu, no bo czym wytłumaczyć fakt, iż na etykietce „Oranżada wyborowa”, dru- kowanej w trzech kolorach, wydrukowany jest napis „etykieta zastępcza”. Chyba tylko tym, że dyrektorka „Olsztyńskiej Wytwórni Napojów Ga- zowanych” chce nam w ten sposób zasugerować: „to jeszcze nie! Prawdziwa etykieta, to dopiero będzie etykieta!”. Chociaż ja osobiste w to odgrazanie się nie wierzę.

Tak jak nie wierzę już w rozsadek odpowied- niego wydziału Ministerstwa Kultury i Sztuki, który to wydział zezwala na dubbingowanie co- raz większej ilości filmów zagranicznych. Już nie będę się rozpisywał na temat: dla kogo to jest robione (pomijam filmy dla dzieci, któ- rym trudność sprawia czytanie napisów), i w jakim celu to jest robione? Bo nie jest dla mnie argumentem, że wygodniej jest słuchać, a nie czytać. Owszem, słuchać sam wole, ale jeśli jest co usłyszeć. I tu leży film pogrzebany. Nigdy nie wyjdzie naturalnie głos nagrywany w wa- runkach studyjnych, a pokazujący np. w za- męcie walki z bykiem, czy wśród afrykańskiego buszu. Zawsze będzie razit oficer hitlerowski, mówiący płynnie naszym ojczystym językiem (poruszając przy tym bardzo dziwnie ustami), albo głos znanego aktora, Stanisława Zaczeka, płynący z ust murzyńskiego przywódcy walk narodowowyzwoleńczych.

I nawet jeśli to ma być krzyk wołającego na puszczy, to krzyknie: „Rodacy! Nie pozwólcie wyrzucić pieniędzy na dubbing. Szukamy prze- cież miliardów! Oto, gdzie się podziewają!”

Na zakończenie chciałbym jeszcze powrócić do mojego poprzedniego „zgrzyźliwca”. Zainte- resowane osoby, pragnące niewątpliwie przyczy- nić się do rozwoju naszej społeczności, a tym samym do lepszego wypchania własnej pończochy i, co więcej, ciągnący za to grubą pensję, powinny wziąć sobie naprawdę do serca ostat- nie wiersze sławnego poniekąd utworu J. Tuwi- ma, który to utwór po raz drugi na łamach tego poczytnego pisma gorąco polecam („Dzieła Wy- brane”, tom III), tytułu nie wspomnę.

ZGRYŻLIWY
(Nazwisko i adres żnane redakcji)

P.S. Wszelkie podobieństwa osób, nazwisk i sytuacji są przypadkowe, i roszczeń z tytułu odszkodowań do wiadomości nieprzyjmuję, przed czym PT Czytelników z góry przestrzegam.
Autor.

Rozwiązania krzyżówki prosimy nadsyłać do Rady Zakładowej, pokój nr 230. Spośród prawidłowych roz- wiązań rozlosowanych zostanie 10 nagród książkowych.

To i owo • To i owo • To i owo

W dobie istniejących tendencji do skrócenia czasu otrzymywania go- towych form drukowych, produkuje się także of- setowe płyty z podłożem papierowym. Są to płyty na mały offset (typu np. „Romayor” lub „Rom- nor”). Wytrzymałość me- chaniczna pozwala na uzyskanie nakładu rzędu 1000—2000 odbitek, co dla większości zleceń ma- looffsetowych jest wielko- cią wystarczającą.

Pociękarb, Klwatwanów, Gnaty—Szczerbaki, Gna- ty—Zarazy, Machowiej Mały, Machowiej Duży, Trajdajki, Wierciejki, Niemyje—Siudy, Pierko- ty—Zawaly, Pierdziwól”.
Za pomocą „elektro- encefalografu” — przy- rzędu do rejestracji zmian potencjału elek- trycznego mózgu oraz przy pomocy innych me- tod, uczeni dowiedli, że zwierzęta również mie- wają sny. Przyrząd ten



Ty jesteś pijany! — Nie panie kierowniku my tylko jemy śniadanie.

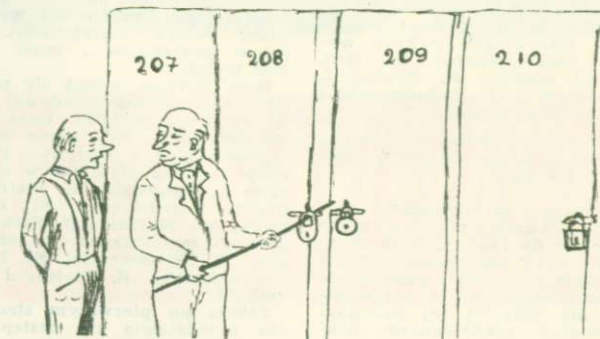
GIEKAWOSTKI

Ogromną zaletą tych płyt jest czas przygotowania gotowej formy do druku sposobem elektrofotograficznym, nie przekraczający 2 minut.

Oto fragmenty „Spisu Miejsowości PRL” (Warszawa 1967 r.) wybrane i opracowane tematycznie: „Homer, Napoleon, Kopernik, Pi- lat, Łokietek, Longinus, Sobieski”. „Brzaskorz- stewko, Brzagały, Cie- mierz, Ciuczkowo, Char- ciabald, Dzabądź, Dziub- dziele, Płaszczymąka, Trkusów, Trląg, Krda,

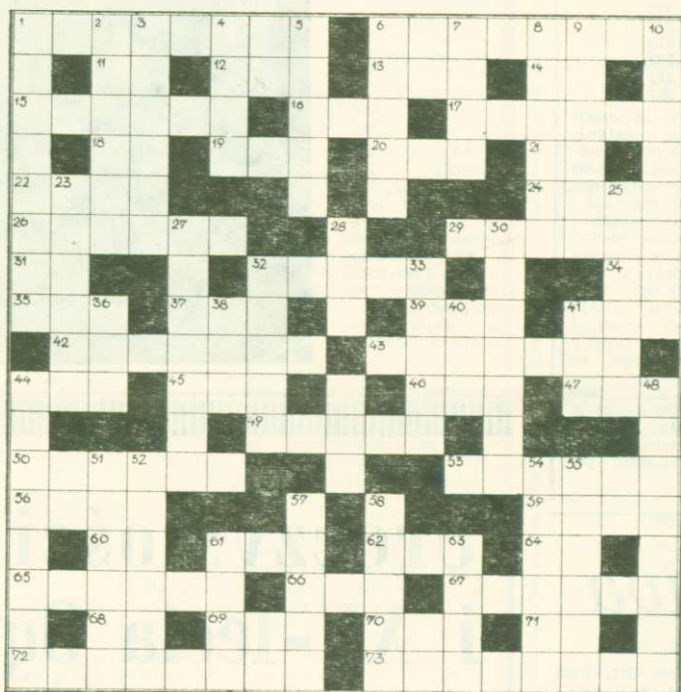
pozwała zobaczyć pełną aktywność mózgu przy kompletnym bezwładzie ciała podczas marzeń sennych. W przeciwie- stwie do snu zwykłego, biologicznego, kiedy przy wyższej aktywności mięs- ni, aktywność tkanki nerwowej mózgu prak- tycznie nie istnieje. Są zwierzęta, które podczas całego swego życia w ogóle nie śpią. Do ta- kich należą małe ssak- ryjówka, żyjący prze- cietnie 2 lata. Bez „zmruczenia oka”.

K. CZUŁOWSKI



Kolego — dlaczego wylamujesz moją kłódkę? — O przepraszam, myślałem, że to moja szafka.

KRZYŻÓWKA



ZNACZENIE WYRAZÓW

POZIOMO: 1. Robi psikusy w drukarni, 2. Prasa do matryc, 11. Posiada, 12. Mocne piwo angielskie, 13. Prawy dopływ Odry, 14. Początek i koniec alfabetu, 15. Antena owada, 16. Pół tonu wyżej od Fa, 17. Naruszenie prawa, 18. Symbol pierwiastka chemicznego lutetu, 19. Co drugi Arab, 20. Pytanie, 21. Okręg woj- skowy, 22. Niejednemu przyda się w głowie, 24. Kuzyn PAP-u, 26. Utwór literacki, 29. Rozkaz u naszych są- siadów, 31. Inicjały naszego szefa, 32. Stątek, 34. Brzydko, 35. Dopływ Renu, 37. Skrót przed nazwiskiem E. Gierka, 39. PLL, 41. Członek Izby Lordów, 42. For- ma rządu w starożytnej Grecji, 43. Zwolennik prze- bywania w domu, 44. Nie wam, 45. Minister spraw zagranicznych Kuby, 46. Mecz po kilku głębszych, 47. Śpiewa z Czyżewskim, 49. Czołgi, 50. Całość wy- drukowanych egzemplarzy książki, 53. Feudalowie, 56. Po uczniowsku gorzej niż „dwója”, 59. Śpiew sło- wika, 60. Skrót muzyczny, 61. Z i b, 62. Zaimek, 64. Zbrojna organizacja w czasie II wojny światowej, 65. Słynny w wykonaniu Niemena, 66. Trunek, 67. Słynny odkrywca, 68. Przed „Dinghy”, 69. Imię wybitnej śpiewaczki polskiej, 70. Wierzba, 71. Przed „Gwardią”, 72. Wykonuje druk plaski, 73. Kolor lub szlachcic w dawnej Polsce.

PIONOWO: 1. Metalowy słupek z oczkiem, 2. Jezioro na Pojezierzu Mazurskim, 3. Robi to pan z rączką pani, 4. Politura z drzewa lakowego, 5. Napój mlecz- ny, 6. Postępowy pisarz i dziennikarz niemiecki, uro- dzony w Pradze, 7. Chłodnicze w sklepach, 8. Ataki z powietrza, 9. Ma dziwne zapatrywania, 10. Wykań- cza negatywy, 23. Umieszczenie pieniędzy w PKO, 25. Rajd samochodowy w Afryce, 27. Potrzebna przy zbieraniu rosówek, 28. Obchodzi imieniny 20.X, 30. Największa maszyna w naszej drukarni, 32. Przed owocem, 33. Potocznie — duże domy, 34. Niżej pod- pisany, 38. Zaimek, 40. Tłuszcz roślinny, 41. Poprawia smak rosolu, 44. 6 punktów, 48. Czołowy kolarz ra- dziecki, 51. Zmartwienie, 52. Raczka niedźwiedzia, 54. Inaczej stalówka, 55. A2 dwustronnie zdrukowany, 57. Imię żony szacha Iranu (wspak), 58. Mała książka, 61. Wylew krwi do mózgu, 63. Pierwszy lotnik.

Opracował: G. RYMKIEWICZ

Zyjemy i pracujemy w okresie gdy cały naród wzmocnionym wysiłkiem dąży do budowy „drugiej Polski”. Hasło to, nie jest nam obce, a swoją pracą chcemy czynnie oddziaływać na wzrost dochodu narodowego, na nasze lepsze jutro.

Nowe warunki pracy, w okresie ostat- nich trzech lat istnienia nowych zakła- dów, stworzyły możliwości do wykony- wania mobilizujących zadań, określonych planem pięcioletnim. Wspomnę, że koszt budowy przedsiębiorstwa wyniósł ponad 140 mln zł. Zgodnie z programem w końcu br. powinniśmy osiągnąć produk- cję docelową tzn. taką wartość produk- cji, która jest wynikiem optymalnego wykorzystania mocy produkcyjnej przy podstawowym zatrudnieniu i odpowied- niej wydajności.

Przekroczyliśmy półmetek planu pię- cioletniego. Wyniki ekonomiczne naszego przedsiębiorstwa z tego okresu są ogólnie mówiąc prawidłowe. Świadczy to, że zarówno kierownictwo jak i cała załoga stoja na wysokości zadania.

Oceniając rok ubiegły należy stwier- dzić, że nastąpił wyraźny wzrost pro- dukcji w stosunku do 1971 roku, jed- nakże bardzo poważnie wzrosło też za- trudnienie, stąd też wynika wydajność (jedna z najniższych w Polsce wśród za- kładów poligraficznych o podobnym standardzie umaszynowania).

W strukturze produkcji nastąpiły też korzystne zmiany, gdyż z zakładu akcy- densowego stajemy się zakładem dzie- lowym, takie zresztą było jego przeznac- zenie już w zaraniu budowy. W roku 1971 wartość książek stanowiła 30% całości produkcji, akcydensu zaś 37%. W roku ubiegłym liczby te zmieniły się na ko- rzyste książek prawie 40% do akcydensu 30%.

Plan na 1973 rok przewiduje dalszy wzrost produkcji zarówno ilościowo jak i wartościowo. Przy porównaniu tych wskaźników niekorzystnie wartościowa na- leży tłumaczyć, że będziemy produkować więcej opraw zeszytowych, a więc produk- cji tańszej. I tu się kryje pierwsza odpowiedź na pytanie, gdzie są nasze rezerwy? Nie przewiduje się również wzrostu wydajności w bieżącym roku do ubiegłego.

Zastanówmy się, czy nas nie stać?

Jak wykorzystujemy regulaminowy czas pracy? Określony układem zbioro- wym w wysokości 7 godzin w tym 15 minut na posiłek.

Praktycznie to wygląda, że większość rozpoczyna pracę na stanowisku o 10 mi- nut za późno, pięciokrotnie (przynaj- mniej) wyjście na papierosa × 5 minut = 25 minut. Czas przeznaczony na po- siłek zostaje powiększony o dalsze 5—10 minut. Kończymy pracę nie po 7 godzi- nach lecz 10—15 minut wcześniej. Razem tracimy dziennie około 1 godziny czystej produkcji. Istnieje więc rezerwa około 14%.

Nie wykorzystujemy pełnej mocy pro- dukcyjnej maszyn, pod względem auto- matyki procesów technologicznych (taś-

większaniu procesów ręcznych odstepu- jąc od maszynowych, tak jak falcowanie arkuszy i zbieranie leg. I to jest nasza rezerwa.

Wiele do życzenia ma dobór kadry kierowniczej bezpośredniego nadzoru technicznego, częstokroć zbyt rozbu- dowanego w poszczególnych komórkach.

Kierownictwo zakładu wychodziło z założenia, że zwiększenie dozoru szczególnie na wydziale introligatorni, wpłynie na staranny i wnikliwy system współdziałania brygad w tworzeniu cią- gów produkcyjnych, polepszenie między- operacyjnej kontroli jakości produkcji, wzmocnienia dyscypliny pracy. Rzeczy- wistość wskazuje, że plan ten nie zosta- nie zrealizowany. Uszczupliło to załogę

WITOLD MARTUL

REZERWY

mowiec do opraw zeszytowych, samona- kładacze przy niciarkach). Wskaźnik wy- korzystania zmianowości czasu pracy maszyn, pomimo wzrostu w roku ubie- głym, jest nadal w niektórych wydziałach niski (średnia dla przedsiębiorstwa 1,5). Problem ten wiąże się z pełnym za- trudnieniem, kwalifikacji kadr. Duża jest fluktuacja kadr, której głównym po- wodem jest niestety niska płaca.

Organizacja pracy. Z praktycznej ob- serwacji, a szczególnie na wydziale in- troligatorni trudno czasami dostrzec at- mosferę sali produkcyjnej. Do dziś nie dopracowano się szczegółowych obsad, specjalizacji, informacji wewnątrz bry- gad, co jest powodem zbędnego ruchu, szukania półproduktów przez pracowni- ka, który często nie wie co ma robić i w jakim tempie (normatywy). Zła or- ganizacja stanowisk pracy oraz koordy- nacja półproduktów powoduje zastawia- nie dróg transportowych, a często jest powodem przerywania ciągów produk- cyjnych. Istnieje nagminna skłonność w

z wysoko kwalifikowanych pracowni- ków, nie zmniejszając zarówno braków w nakładach jak też nie wzrosł poziom produkcji. Wydużyła się zaś sama droga decyzji odgórnych.

Niejednokrotnie koordynując pracę zakładu spotykam się z absolutnym wy-łączeniem się ludzi od spraw, za które biorą pieniądze, którzy mogliby przy- czynić się do tego, aby organizacja na- lanym odcinku „grała”. Cóż z tego gdy brak im zarówno zmysłu organizacyjnego, a więc zdolności a czasami nawet chęci. I to należy zmienić.

Gospodarka materiałowa też winna ulec dalszej poprawie. W roku ubiegłym wzrósł poziom faktycznie poniesionych kosztów wykonanej produkcji towaro- wej do planowej. Nie rzadko pozos- tawiamy maszyny i urządzenia pod na- pięciem w czasie przerwy, postojów itp. Dość rozrzuć gospodarkę materia- łami podstawowymi jak: farby, oleje, benzyna, papier, blacha, filmy, kleje. Opracowany został na rok bieżący szcze-

gółowy program oszczędnej gospodarki materiałowej i od jego realizacji zale- żeć będzie bilans roczny.

Z wydziałowych narad roboczych naj- częstszym problemem był poziom opra- cowań technologicznych zleceń, który ma moim zdaniem bezpośredni wpływ na pracę wszystkich wydziałów. Częstokro- tne pomyłki, co do techniki druku jak i sposobu są powodem wzrostu niealku- lowanej pracochłonności. Czystą stratą dla zakładu jest niewłaściwy dobór zle- ceń pod względem formatowości dla maszyn drukujących, kolorystyki oraz technicznej niemożliwości wykonania procesem maszynowym.

W roku bieżącym poważnie wzrosła liczba zleceń o krótkim cyklu produk- cyjnym. Nie można zgodzić się z tym, aby zakład nasz miał charakter typowo interwencyjny.

Często zrywane są ciągi produkcyjne z powodu pilnych zleceń tak zwanych „na wczoraj”, które globalnie dają war- tość około 3%, straty zaś są dziesięć- krotnie większe.

W tym układzie planowanie produkcji miały się częściowo z celem.

W dziale przygotowania produkcji winno przeprowadzać kalkulację wstęp- ną zlecenia i pracochłonność, pozwoli to koordynacji ustalać realne terminy wy- konania. Zabezpieczy to przed groźbą płacenia kar umownych, za niedotrzy- mywanie terminów realizacji. I to są też rezerwy.

Należy wyeliminować zlecenia mało- opłacalne, mało nakładowe o nie znor- malizowanych formatach, wymagające typowo ręcznych procesów opraw jak oprawy w okładce plastikowej wydawni- ctw „Wema”. Generalnie należy zmniejszyć liczbę wydawnictw z który- mi współpracujemy, pozostawiając jed-ynie tych których asortyment i techno- logia zleceń odpowiada naszym potrze- bom i możliwościom technicznym. Realnie określ limit roczny, poprzez głęboką analizę, i to jest również nasza rezerwa.

W niedługim czasie nasza moc pro- dukcyjna wzrośnie, dzięki nowym in- westicjom (otrzymamy nowe maszyny i urządzenia z krajów K i S kosztem ponad 16 mln zł).

Wykorzystajmy ją w całej rozciągłości.