



GOSPODARKA



GÓRNICCTWA



Nr 9

WARSZAWA

1951



TREŚĆ NUMERU

ZDZISŁAW DYTNERSKI	
U progu nowego roku szkolnego	1
FRANCISZEK SADOWSKI	
Z doświadczeń szkolenia zawodowego w przemyśle węglowym . . .	4
inż. TADEUSZ KUBICZEK	
Współzawodnictwo „Cykl na dobę” w przem. węglowym w 1 pół- roczu 1951 r.	6
inż. STEFAN BRINCKEN	
Zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle naftowym .	9
mgr. JÓZEF CHLEBOWCZYK	
Problemy czechosłowackiego przemysłu węgla kamiennego	11
WYMIANA DOŚWIADCZEŃ	
mgr. OLGIERD BRZOZOWSKI	
Z zagadnień etatyzacji w Resorcie Górnictwa	16
inż. ZYGMUNT DZIKOWSKI	
Zjednoczenie chorzowskie obniża koszty własne	17
KONSULTACJA	
inż. mech. HENRYK GAUZE	
Konserwacja urządzeń maszynowych	19
Z DOŚWIADCZEŃ ZSRR	
Cykliczność podstawą wysokiej wydajności pracy górników	21
A. S. STUGARIOW Wiceminister Przem. Węgl. ZSRR	
O wzmożeniu kontroli bezpiecznego wykonywania robót w kopalniach węgla	24
KRONIKA KRAJOWA	26
KRONIKA ZAGRANICZNA	27

SPIS TREŚCI NUMERU POPRZEDNIEGO (SIERPNIA 1950)

B. Krupiński — Na dzień radzieckiego górnika. Witold Budryk — Dorobek Górnictwa polskiego na tle I Kongresu Nauki Polskiej. J. Laskowski — I Kongres Nauki Polskiej. — Władysław Mrozek — Rentowność obudowy ścianowej w węglu brunatnym. Ignacy Apt — Gospodarcze znaczenie nowej klasyfikacji węgla. Stanisław Hartman — Organizacja pracy i normowanie w koksowni. Roman Kaempf i Stefan Madej — zaopatrywanie kopalń w materiał podszadzkowy. R. Wołk-Laniewski — Produkcja potokowa w fabrykach maszyn górniczych. Jerzy Sołga — Kopalnia „Ludwik” obniża koszty własne. A. Nagolnyj i A. Ponomariew — O rentowności pracy kopalń. Sosnów i Prudkin — O wydajności pracy ścian z kombajnem. Marian Mamczarczyk — O rozrachunku gospodarczym. Kronika krajowa. Kronika zagraniczna.

GOSPODARKA

GÓRNICTWA

CZASOPISMO GOSPODARCZE MINISTERSTWA GÓRNICTWA
Miesięcznik

NR 9

W R Z E S I E Ń 1951

ROK I

ZDZISŁAW DYTNERSKI

U progu nowego ustroju szkolnego

U progu nowego roku szkolnego 1951/52 jesteśmy świadkami olbrzymich przeobrażeń, zmian prostu rewolucyjnych, mających na celu usunięcie braków i niedociągnięć starego ustroju. Zmiany te i przeobrażenia wprowadzają uchwalone przez Rząd w dniu 23.VI.1951 r.: „Dekret o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy” oraz „Uchwała Prezydium Rządu w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego”, „Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie prowadzenia szkolnictwa zawodowego oraz zakresu działania Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego.”

A. Zasadnicza Uchwała Prezydium Rządu z dnia 23.VI.1951 r. ustala dwie główne drogi, na których ma być realizowane przygotowanie kadr do gospodarki socjalistycznej. Pierwszą z nich stanowią szkoły zawodowe, drugą szkolenie praktyczne w zakładach i na kursach zawodowych.

I. Uchwała ta wprowadza następujące rodzaje szkół zawodowych:

a) szkoły przysposobienia zawodowego, b) zasadnicze szkoły zawodowe, c) technika zawodowe, d) szkoły majstrów.

Już w r. szk. 1950/51 zostały wprowadzone lub istniały wspomniane wyżej rodzaje szkół, jednak rok ten był okresem bardzo poważnej, wytężonej pracy przygotowawczej i krystalizującej, dokonanej przede wszystkim przez Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego przy współudziale Departamentów Szkolenia Zawodowego Ministerstw. Praca ta pozwoliła ująć w formie prawnych przepisów całokształt zagadnień ustrojowych szkolenia zawodowego kadr na stopniu robotnika kwalifikowanego i technika.

SZKOŁY PRZYSPOSOBIENIA ZAWODOWEGO

Szkoły przysposobienia zawodowego (SPZ) pozostaną w przemyśle węglowym jako szkoły mające za zadanie praktyczne przysposobienie w okresie 5 miesięcznym do pełnienia czynności wymagających niższych stopni kwalifikacyjnych np. ładowacza, pomoc cieśli itp.

Absolwenci dawnych PSPP nie otrzymywali stopni kwalifikacyjnych, określono ich ogólnym mianem „robotnika przyuczonego”. Pozycja ich w hierarchii zawodowej była niejasna, co niekiedy wybitnie utrudniało normowanie, szeregowanie do od-

powiedniej grupy płacy i awans w zawodzie. Luka ta, wyraźnie krzywdząca omawianą kategorię robotników, zostaje teraz zlikwidowana, bowiem Uchwała wyraźnie mówi: — „ukończenie szkoły przysposobienia zawodowego daje absolwentowi określony statutem i zatwierdzony na egzaminie końcowym przez szkolną komisję egzaminacyjną stopień kwalifikacyjny w określonym zawodzie”.

Zanim ukaże się w druku niniejszy artykuł, prawdopodobnie zostanie już przepracowane dla szkół SPZ węglowych zagadnienie wydziałów, specjalizacji wymagających niższych stopni kwalifikacyjnych oraz ustalone zostaną normy i grupy szeregowania absolwentów.

Właściwie wykorzystany aspekt propagandowy tego zagadnienia może i powinien przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności szkół SPZ węglowych i rozjaśnienia perspektyw zawodowego i społecznego awansu dla ich absolwentów.

ZASADNICZE SZKOŁY ZAWODOWE

Zmienna jest ta część Uchwały, która dotyczy organizacji zasadniczych szkół zawodowych. Zostaje prawnie ustalony jednolity typ szkoły przygotowującej robotników i pracowników kwalifikowanych do wszystkich dziedzin gospodarki narodowej.

Instrukcja CUSZ z dnia 2.V.51 r. (Nr 11-Z-3176/51) tak krótko ujmuje podstawowe zasady organizacyjne ZSZ w roku 1951/52: **1)** ZSZ szkołą młodzież na kwalifikowanych robotników określonej wyraźnie specjalności wymagającej 2-letniego szkolenia; **2)** ZSZ nie są szkołami do kształcącymi, nie przyjmują pracujących — są one szkołami o pełnej nauce i przyjmują młodzież od lat 14 po ukończeniu 7 kl. szkoły podstawowej (wyjątki od zasady 14 lat i cenzusu 7 klas w pkt. 4 i 5 instrukcji); **3)** Praktyczna nauka zawodu odbywa się we własnych warsztatach szkolnych lub w wydzielonych przez fabrykę; **4)** W gałęziach produkcji, w których zorganizowanie warsztatu szkolnego nie jest możliwe (np. górnictwo, hutnictwo, budownictwo), uczniowie ZSZ odbywają praktyczną naukę zawodu w produkcji na podstawie „umowy o szkolenie praktyczne”, zawartej między szkołą a zakładem pracy; **5)** Nauka w ZSZ będzie kończyć się egzaminem kwalifikacyjnym, dającym uczniowi określony stopień kwalifikacyjny (kategorię),

wg której będzie następnie zaseregowany przez zakład pracy; 6) Ponieważ uczniowie ZSZ nie będą pracownikami, zostanie znacznie rozszerzona pomoc stypendialna; 7) Nowe zasady organizacyjne ZSZ będą w roku 1951/52 realizowane tylko w odniesieniu do młodzieży wstępującej do kl. I. Uczniowie klas II ZSZ i klas III szkół starego typu (PSZZ i Szk. Przem.) pozostają do końca roku szk. 1951/52 na dotychczasowych warunkach pracy i nauki.

Zasady powyższe są nieco zmodyfikowane jeśli chodzi o Zasadnicze Szkoły Górnicze, mianowicie ze względu na przepisy prawa górniczego cenzus przyjęcia do szkoły w wieku lat 15 został utrzymany, natomiast mogą być organizowane klasy wstępne dla kandydatów poniżej 15 lat, przy tym mogą być przyjmowani uczniowie bez ukończonych 7 oddziałów szkoły podstawowej, ale posiadający wiadomości co najmniej z zakresu 4 klas.

ZALETY NOWEJ ORGANIZACJI ZSZ

Likwidacja systemu szkół kształcących i obowiązkowo posyłania młodocianych pracowników do szkoły pozwala na organizowanie szkół o wyraźnie określonych profilach i o określonej specjalizacji. Oznacza to zerwanie z dawniej stosowanym uniwersalizmem i encyklopedyzmem w programach. Pozwala na zwężenie specjalizacji z jednej strony, zaś z drugiej na powiększenie ich ilości stosownie do wymagań jakie stawia stale następująca mechanizacja produkcji, ulepszenie metod technologicznych i organizacja pracy w przemyśle węglowym oraz innych przemysłach.

Przez zwężenie specjalizacji, przez skoncentrowanie treści programowych na określonych zagadnieniach, przez postawienie na pierwszym miejscu, w okresie nauczania, wymogów szkoleniowych, a nie produkcyjnych, w końcu przez oddanie szkole pełnego kierownictwa nad procesem nauki, nowa organizacja ZSZ pozwala na skrócenie czasu szkolenia do 2 lat bez obniżenia umiejętności zawodowych absolwentów.

Obecnie zostaje ostatecznie zdecydowane, że zasadnicze szkoły górnicze węglowe przechodzą na 2-letni okres nauczania z jednoczesnym wprowadzeniem nowych dodatkowych specjalizacji: górnika rębacza, górnika wrębiarza, górnika cieśle oraz górnika węgla brunatnego.

We wszystkich ZSZ, będących w administracji MG, ilość specjalizacji wzrasta w r. szk. 1951/52 do 17 w porównaniu z dotychczasowym stanem 10 specjalizacji.

Wzrasta przepustowość szkoły, co obniża koszty wyszkolenia jednego absolwenta. Jako ilustracja służy następujące zestawienie: dla wyszkolenia 35.000 absolwentów w okresie 6-lecia w dawnych 3-letnich szkołach przemysłowych górniczych byłoby 154.000 uczniów*, natomiast dla wyszkolenia tej samej ilości absolwentów w 2-letnich ZS Górniczych znajdzie się tylko 105.000 uczniów.

W końcu należy podkreślić, że nadanie stopnia kwalifikacyjnego, (kategorii) absolwentowi wszystkich ZSZ, wg którego zostanie następnie za-

szeregowany przez zakład pracy, usunie różnorodność kryteriów stosowanych w tej dziedzinie i wyjaśni młodemu robotnikowi zdobyte uprawnienia.

UMOWA O SZKOLENIE PRAKTYCZNE

Przy realizacji praktycznej nauki zawodu zachodzi konieczność organizowania jej w części lub całości bezpośrednio na zakładzie pracy, w produkcji, ze względu na brak odpowiedniego wyposażenia warsztatów szkolnych i wymagania programów. Dotyczy to w pierwszym rzędzie Zaw. Szkół Górniczych. Nauka wówczas organizowana będzie na zasadzie „umowy o praktyczną naukę zawodu” zawartej przez szkołę i zakład pracy.

Umowa będzie formalnym dokumentem, jasno określającym prawa i obowiązki obu stron, wymieni wszystkie te okoliczności, których wypełnienie zapewni najlepsze warunki szkolenia.

Warunki nauki muszą być tego rodzaju, aby spełnić postulat Uchwały pkt. IV ust. 3, aby praktyczna nauka zawodu odbywała się „w oparciu o nowoczesną technologię na zasadach pracy normowanej”.

TECHNIKA

Nowy rok szkolny przynosi dalszy poważny postęp w rozwoju, organizacji i doskonaleniu metod pracy w szkołach zawodowych kształcących techników. Obecnie wszystkie szkoły tzw. II stopnia otrzymują nazwę technikum.

Podstawowy typ stanowi technikum dla niepracujących o 4 lub 3-letnim okresie nauczania, oparte na podbudowie VII kl. szkoły podstawowej. Poza tym będą organizowane technika zawodowe dla pracujących i technika zaoczne.

W szkolnictwie węglowym zostają wprowadzone jako obowiązujący typ szkoły technika 4-letnie. Już z nowym rokiem szkolnym znikną dawne gimnazja, licea I st., licea 2, 3, 4 i 5 letnie. Istniejące klasy tych szkół zostają włączone do odpowiednich klas technikum 4-letniego. Korzyści nowej organizacji szkół kształcących techników są olbrzymie.

Znika dwustopniowość szkolenia technika przez gimnazja i licea II st. Zostaje przy tym zlikwidowana mozaika różnorodnych ich typów. Wyszukolenie technika skrócone z 5 do 4 lat. Zostało to umożliwione przez opracowanie podobnie jak w ZSZ sylwetek absolwentów o zwężonej specjalizacji, przez skoncentrowanie materiału programowego na tych wiadomościach, które będą w pełni wykorzystane w zmienionych warunkach nowoczesnej techniki, stosowanej w kopalniach, zakładach budowy maszyn, koksośniach, kopalnictwie naftowym itp.

W technikach administrowanych przez MG wzrasta ilość specjalizacji z 13 w r. ubiegłym do 20 w nowym roku szkolnym. Na skutek nowej organizacji zyskujemy w r. szk. 1951/52 wcześniejsze oddanie do górnictwa węglowego około 33% więcej absolwentów.

Szkoły majstrów. Nowy typ szkół, które wprowadza Uchwała, to szkoły przeznaczone dla wykwalifikowanych robotników przemysłowych z odpowiednią praktyką zawodową. Będą one miały za zadanie rozszerzenie wiedzy zawodowej jaka będzie nie-

*) Suma ta powstała przez dodanie ilości uczniów w poszczególnych latach planu.

zbędna do czynności sprawowanej przez majstra w myśl wydanych ostatnio przepisów. Zagadnienie tych szkół w resorcie górnictwa jest obecnie rozpracowywane. Dopiero zostaną ustalone i opracowane potrzeby kadrowe, sieć szkół, sylwetki absolwentów szkół majstrów, programy, siatki zajęć itp.

EGZAMINY OKREŚLAJĄCE STOPIEŃ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Znamienną zapowiedź daje Uchwała w pkt. IX. Dla osób, które w drodze praktyki i samokształcenia zdobyły odpowiednie wykształcenie zawodowe i podbudowę teoretyczną, zostaną zorganizowane egzaminy. Na ich podstawie będą wydawane świadectwa ukończenia odpowiedniego typu szkoły lub klasy. Rozwiązanie tego zagadnienia da podwójną korzyść. 1. Świadectwo pozwoli na formalne określenie stanowiska w zawodzie i uprawnień, jakie się zdobywa przez naukę w szkole. 2. Stanie się poważnym bodźcem do dalszej nauki do doskonalszego ugruntowania wiedzy zawodowej a przez to do pełniejszego i jaśniejszego zrozumienia nowej techniki i organizacji pracy, które wprowadza wielkie budownictwo Planu 6-letniego.

W przemyśle węglowym kilka tysięcy robotników pełni funkcje osób dozoru niższego i średniego nie mając do tego pełnych kwalifikacji. Funkcje te sprawują na podstawie zatwierdzeń przez Urząd Górniczy. Wieloletnia praktyka zawodowa, samokształcenie, zapal w wykonywaniu i przekraczaniu planów produkcyjnych stworzyły z nich bardzo wartościowych pracowników. Obecnie Uchwała umożliwia im przez złożenie egzaminu zdobycie pełnych uprawnień i stopni kwalifikacyjnych.

SZKOLENIE PRAKTYCZNE W ZAKŁADZIE PRACY

Szkolenie poprzez SPZ, ZSZ, technika i szkoły majstrów to jedno źródło dopływu kwalifikowanych kadr do przemysłu. Drugie ma stanowić szkolenie praktyczne na zakładach pracy i na kursach zawodowych. Szkoły i kursy to znana forma szkolenia zawodowego. Natomiast narzucenie obowiązku szkolenia przez zakład pracy jest zagadnieniem zupełnie nowym i niezwykle ważnym. W myśl przepisów zawartych w pkt. XII Uchwały „każda kopalnia węgla, nafty czy soli, każda koksownia, każda fabryka maszyn i narzędzi górniczych, każdy mały czy duży zakład pracy będzie musiał organizować i prowadzić dla swoich pracowników brygadowe, grupowe a nawet indywidualne szkolenie praktyczne w zawodzie oraz niezbędne szkolenie teoretyczne. Następnie wszyscy w ten sposób szkoleni pracownicy obowiązani będą składać egzamin przed komisją egzaminacyjną, organizowaną przez zakład pracy dla uzyskania stopni kwalifikacyjnych w określonym zawodzie.

Niewątpliwie, przepisy powyższe przede wszystkim tam znajdą zastosowanie, gdzie będą zatrudnieni pracownicy młodociani (art. 8 Dekretu z dn. 23.VI.1951 r.), gdzie będzie chodziło o szkolenie w wąskiej, nie masowej specjalności, gdzie pracownicy na podstawie wysunięcia pełnią funkcje, do których sprawowania potrzebne są określone kwalifi-

kacje zawodowe, gdzie będzie chodziło o przekazanie i rozszerzenie nowych, lepszych osiągnięć w zespołowych metodach pracy poszczególnych robotników, grup i brygad. Postawi to przed kierownictwem zakładów pracy konieczność dokładnego przeanalizowania załogi pod względem braków w kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych, aby w ramach przepisów wydanych w tej mierze usunąć te braki.

Specjalna komisja opracowuje przepisy o sposobie prowadzenia szkolenia, ustala stopnie kwalifikacyjne oraz wymagany zakres wiadomości i umiejętności dla tych stopni, określa zasady powoływania i regulaminy komisji egzaminacyjnych itp. Wprowadzenie tych przepisów nastąpi drogą zarządzenia Ministra Górnictwa.

KURSY ZAWODOWE

Podobnie Uchwała upoważnia Resortowych Ministrów do wydania zarządzeń w sprawie zasad organizowania i prowadzenia kursów zawodowych. Kursy w dalszym ciągu będą stanowić dodatkowe źródło przygotowania i dostarczania kwalifikowanych kadr pracowników do socjalistycznego przemysłu. Rok bieżący będzie jednak przełomowy, ponieważ w naszym Resorcie przechodzimy z zasad organizowania pojedynczych i doraźnych kursów w różnych punktach na stałe ośrodki kursowe.

W ośrodkach tych będą prowadzone kursy różnego stonia i czasu trwania wg z góry ustalonego harmonogramu. Organizacja ośrodków pozwoli na podniesienie poziomu kursów, usprawni organizację i planowanie oraz obniży koszty administracyjne.

DEKRET O PRACY I SZKOLENIU ZAWODOWYM MŁODOCIANYCH

Dla ustalenia nowych zasad organizacyjnych w Zasadniczych Szkołach Zawodowych nasunęła się konieczność jednoczesnego anulowania dotychczasowych przepisów w przedmiocie pracy i zatrudnienia młodocianych. W tym celu został wydany nowy Dekret z dnia 23.VI.1951 r. Dekret wprowadza radykalne zmiany oraz przejawia się w nim wyraźna troska Państwa Ludowego o zdrowie i pełny rozwój młodych obywateli. W rozumieniu przepisów tej ustawy młodocianym jest pracownik w wieku od 16 do 18 r. życia — tak więc, dolna granica wieku została podwyższona o jeden rok.

Jedynie w wyjątkowych wypadkach i to w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych i za zgodą branżowego organu ZZ, Rada Ministrów określi te rodzaje i warunki pracy, gdzie będzie można zatrudnić młodocianych w wieku ukończonych lat 14 w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia. Będą oni korzystać wówczas z całego szeregu przywilejów. Zostaną następnie ustalone wykazy prac zabronionych wszystkim młodocianym ze względu na zdrowie. Praca ich będzie normowana i opłacana wg zasad, które zostaną ustalone przez Państwową Komisję Planowania Gospodarczego w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. Dekret przerzuca obowiązek i odpowiedzialność za szkolenie młodocianych na zakłady pracy, o czym już wyżej było mówione. Ustala nadzór nad przestrzeganiem przepisów o pra-

cy i szkoleniu zawodowym młodocianych przez inspektorów pracy, specjalnie do tego celu powołanych. Przepisy Dekretu odnoszą się tylko do młodocianych, którzy zaczną pracować po wejściu w życie omawianej Ustawy. Na tej podstawie wszyscy uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i wygasających szkół przemysłowych z roku ubiegłego pozostaną na dawnych warunkach pracy i nauki aż do 31.VIII.1952 r.

Jednocześnie Dekret, uchylając dotychczasowe przepisy o zatrudnieniu i szkoleniu młodocianych pracowników, likwiduje dawny system egzaminów czeladniczych w szkołach i na zakładach pracy, jako przeżytek z okresu kapitalistycznego.

Omiawiane wyżej przepisy w sprawie zmiany ustroju szkolnictwa są głębokie i rewolucyjne. Ustalono w nich formy i sposoby szkolenia dające mocne ramy, w których ma kształtować się treść socjalistycznego nauczania i wychowania. Nową treścią i nowym twórczym duchem są wypełnione świeżo opracowane programy dla wszystkich specjalności i typów szkół podległych Ministerstwu Górnictwa. Z rokiem szkolnym 1951/52 wszyscy uczniowie tych szkół otrzymają nowe podręczniki, które

będą w swej treści uwzględniać najnowocześniejsze osiągnięcia techniki w przemyśle socjalistycznym, podadzą nowe doskonalsze zdobycze w dziedzinie organizacji pracy u nas i w ZSRR, w kraju produkującej techniki. Na szkole, zakładzie pracy, na organizacjach młodzieżowych, radach zakładowych, organizacjach partyjnych, na wszystkich tych, którzy z tytułu uprawnień i obowiązków będą realizowali nowy ustrój i którym drogę jest wielkie budownictwo socjalistyczne, ciąży olbrzymia odpowiedzialność. Odpowiedzialność za to, aby wprowadzenie nowego ustroju nastąpiło sprawnie, ze zdecydowanym pokonywaniem trudności obiektywnych i mocnym łamaniem oporów jakie tu i ówdzie mogą powstać wskutek złej woli i działalności wroga klasowego przy realizacji wielkiego dzieła reformy szkolnictwa.

Dopiero przy dobrym porozumieniu nowego ustroju i w zespoleniu wszystkich wysiłków uda się wypełnić zadanie dostarczenia wysokokwalifikowanych kadr dla całego przemysłu, dla realizacji ogromnych zadań Planu 6-letniego, który kładzie podwaliny lepszemu i szczęśliwшему jutra — socjalizmu.

FRANCISZEK SADOWSKI

Z doświadczeń szkolenia zawodowego w przemyśle węglowym

Przewidująca gospodarka przemysłowa w Polsce Ludowej nie zaniedbuje przygotowania kadr technicznych i administracyjnych na wszystkich poziomach organizacyjnych. W realizacji tego zagadnienia napotyka się jednak na pewne opory.

W przemyśle, zwłaszcza na poziomie szkół średnich, szkolenie nie zawsze było doceniane przez zakłady produkcyjne. Uczniowie szkół górniczych spotykali się z brakiem zrozumienia swych potrzeb szkoleniowych. Interwencje w tej dziedzinie o tyle poskutkowały, że ostatnio daje się dostrzec pewną poprawę. Jest to już oznaką wzrastającej świadomości zawodowej pracowników przemysłu węglowego i niewątpliwym wysiłkiem oddziaływania wychowawczego Partii.

Techniczno-zawodowe i społeczno-zawodowe zagadnienia szkolne nie mogą być izolowane od całokształtu gospodarki górniczej, wiążą się one ściśle ze wszystkimi jej działami i powinny być przemysłowi szeroko znane, wszechstronnie naświetlone i dokładnie rozważone, aby szkoła nie borykała się samotnie z trudnościami i nie popełniała błędów szkodliwych dla produkcji. Szybko posuwa się naprzód postęp techniczny w Polsce Ludowej. Szkolenie zawodowe musi dostosować się do rozwoju uspołecznionego przemysłu, musi wprowadzać do swej pracy nowe treści i nowe formy. Stąd też dzisiejsza szkoła górnicza czego innego i inaczej uczy, niż dawna.

Czasopismo nasze ukazywało już Czytelnikom tę nową szkołę górniczą od strony organizacyjnej, w przekroju pionowym, obecnie chce ukazać je w pewnym poziomie, dzięki czemu wy-

rażniej, mniej schematycznie wystąpi jej powojenne oblicze i uwypukli się jej związek z produkcją. Jako przykład posłuży tu liceum PW w Katowicach. Liceum to powstało ze starej szkoły górniczej w Wieliczce, którą przeniesiono do Tarnowskich Gór, a potem do Katowic, do ostatnich czasów miało siedzibę w Śląskich Zakładach Technicznych.

Do roku 1948 liczyło 200-300 uczniów, miało jeden tylko wydział górniczy, w pracy swej i w całym swoim nastawieniu tkwiło w kapitalizmie.

Obudziło się po wojnie dopiero w roku 1948. Dopiero wtedy wtargnęły do niego silne nowe podmuchy. Wprowadzono do pracy szkolnej, nawet do nauczania, kłopotliwą dla wielu „politykę”, ogłoszono deklarację praw młodzieży, zażądano planowości działania, wzajemnego wiązania przedmiotów programowych i postępowania wychowawczego, studiowania — *horribile dictu* — *m a t e r i a l i z m u*, zdecydowanie postawiono zasadę świeckości szkoły.

Aklimatyzacja społeczna zakładu trwała około dwóch lat i nie została jeszcze całkowicie zakończona, gdy Plan 6-letni postawił mu nowe wymagania strukturalne i programowe. Zakład stał się w ciągu jednych wakacji letnich w r. 1950 wielką szkołą koedukacyjną o 1000 uczniach. Miał trzy wydziały o czteroletnim studium z silnie różnicującą się pod koniec nauki specjalizacją.

Nagły ten rozrost, nawet w dobrych warunkach, jako wybujałość groził organizmowi szkolnemu wewnętrznym osłabieniem. Wymagał szczególnej troskliwości, czujności, wysiłku personelu i młodzieży. Tymczasem techniczne warunki pracy przedstawiały się źle: 21 oddziałów trzeba było uczyć w 7 izbach szkolnych, 300 uczniów w internatach pomieścić na 100 normalnych miejscach w 5 punk-

tach lokalowych, rozrzuconych w odległości 3-5 km. od siebie. Zajęcia praktyczne trzeba było zorganizować na trzech zakładach pracy, bez własnego pomieszczenia, wyposażenia i obsady. Na osobne czynności wychowawcze zupełnie nie wystarczało już czasu ani miejsca.

W tych warunkach szkoła miała obowiązek zrealizować następujące zadania:

Spółeczno-wychowawcze: a) przepoić teoretyczne i praktyczne szkolenie młodzieży zasadami marksizmu-leninizmu, b) przyzwyczaić nauczycieli i uczniów do socjalistycznego ujmowania wydarzeń krajowych i zagranicznych, c) urabiać świadomie i pozytywnie czynną postawę uczniów wobec Planu 6-letniego.

Spółeczno-zawodowe: a) gruntownie przerobić program nauczania teoretycznego i praktycznego, związać go z produkcją — nowoczesną techniką i organizacją pracy górniczej, b) nachylić do zawodu przedmioty ogólnokształcące, c) zastosować właściwą miarę w politechnizacji nauczania, d) restaurować nową wartość produkcyjną — kadr kobiecych.

Pedagogiczne: a) wprowadzić do nauczania i wychowania zasady pedagogiki socjalistycznej, z wyodrębnieniem specyfiki zawodowej szkoły górniczej, b) zorganizować koedukację we wspólnej pracy i rozrywkach chłopców i dziewcząt, c) nawiązać współpracę z młodzieżą i rodzicami, d) pokierować czytelnictwem.

Gospodarczo-administracyjne: tak zorganizować użycie niedostatecznych pomieszczeń, sprzętu i pieniędzy, aby wymienione zadania były wykonane.

Zadania te w bardziej szczegółowym rozwinięciu dają pokazywany rejestr, przekraczający ramy niniejszego artykułu. Podano je w streszczeniu dla przedstawienia problematyki obecnej szkoły górniczej.

Aby dokładniej zilustrować warunki pracy trzeba dodać, że ze względu na silny rozwój szkoły i niedostateczną ilość kandydatów materiał uczniowski i nauczycielski nie mógł być dokładnie dobierany. Tym tłumaczyć trzeba nader ważny fakt, że do rozwiązywania niezmiernie trudnych zadań szkoły nie udało się zmobilizować w wystarczającym stopniu ani POP, ani ZOZ, ani nawet ZMP.

Ciężar wykonania zadań spoczął zatem całkowicie na „jednosobowym kierownictwie” wraz z małą grupą z natury czynnych i społecznie uświadomionych i dojrzałych nauczycieli, rodziców oraz uczniów. Dzięki temu nie doszło do katastrofy i trudności zostały przełamane.

Nie było pesymizmu ani tchórzostwa w podejmowaniu pracy na rok szkolny 1950/51.

W realizacji zadań szkoły zostały zastosowane nowe metody pracy, i tak:

Wypracowano i rozprowadzono wśród młodzieży i grona pedagogicznego schemat ideowy rocznego planu pracy. Plan ten w skoncentrowanej formie wyrażał się następującymi ogólno-szkolnymi hasłami: „Razem nadążać w realizacji Państwowego Planu 6-letniego! Najważniejszym podręcznikiem jest Plan 6-letni w górnictwie! Najważniejszą pomocą naukową — kopalnie! Najważniejszą metodą — godne górników, obliczalne, wydane czyny! Czynom tym nadamy wartość przez socjalistyczne

ujmowanie zamierzeń, przez zespołowość w ich przeprowadzaniu, przez terminowość wykonania!”

Hasła te rozwinęto odmiennie dla poszczególnych działów pracy szkolnej. Ilustrują to następujące przykłady:

1. W planie dydaktycznym dla przedmiotów zawodowych postanowiono:

a) wiązać nauczanie teoretyczne z praktyką produkcyjną opracowując jak najdokładniej wszystkie zagadnienia na tle realizacji Planu 6-letniego;

b) wejść w ścisły i bezpośredni kontakt z przodownikami pracy, nowatorami i racjonalizatorami;

c) omówić szczegółowo zwłaszcza na Wydziale Górniczym, współzawodnictwo i przodownictwo pracy;

d) na Wydziale Mechanicznym i Elektrycznym omówić szczegółowo elektryfikację kopalń i mechanizację pracy;

e) na Wydziale Planowania położyć nacisk na organizację procesu produkcji górniczej w szczególności przyspieszenie obrotu środków obiegowych.

Z wyników tych prac wydziały dają sprawozdania na otwartych kwartalnych zebraniach sprawozdawczo-samokształceniowych, w których bierze udział Rada Pedagogiczna, uczniowie i rodzice. Oto przykład tematyki takiego zebrania odbytego w pierwszej połowie stycznia 1951 r.:

„Jak uczyliśmy się o nowej technice strzelniczej i jej znaczeniu we współzawodnictwie pracy” — (referat zbiorowy uczniów Wydziału Górniczego, organizuje naucz. A).

„Jak uczyliśmy się o zmechanizowanym przewozie kierowanym centralnie” — (lekcja otwarta inż. B z Wydziału Mechan.-Górniczego.)

„Jak uczyliśmy się o organizacji pracy na dole i na powierzchni” — (wystawa prac uczniowskich, organizuje inż. C z wydz. planowania).

2. W planie dydaktycznym dla przedmiotów ogólnokształcących postanowiono położyć nacisk na ich korelację z przedmiotami zawodowymi.

3. Postanowiono omówić na osobnych zajęciach uwspółcześniających i racjonalizujących stosunek ucznia do nowej książki, czasopism, radia, sztuki socjalistycznej — przeprowadzić ćwiczenia w czytaniu czasopism, statystyk oraz w mówieniu i pisanii.

Sprawozdania z tych zajęć składane są również na kwartalnych zebraniach Rady Pedagogicznej, uczniów i rodziców.

4. Dla ujednolinitości i ułatwienia korelacji przedmiotów ogólnokształcących z centralnymi przedmiotami zawodowymi wprowadzono w szkole obowiązek przeanalizowania w ciągu roku i opracowania w postaci estetycznego czytania, inscenizacji, konferencji i dyskusji, „sloganowania” itp. problematyki książek: „Ziemia Kuźniecka” Wołoszyna, „Biały Róg” Jefremowa, „Wąwóz Batyrlat-Dzół” Studzickiego, „Podróże w przyszłość” Dmitriewa.

Nauczycieli języka rosyjskiego zobowiązano do upłynnienia posiadanych przez bibliotekę książek i czasopism radzieckich. Opiekunów klas zobowiązano do dzielenia się z doświadczeniami na zebraniach miesięcznych.

W miesięcznych planach pracy uwypuklono w każdym miesiącu jakieś zagadnienie, jako czołowe w pracy szkolnej.

Z braku należytych warunków technicznych, jak już wspomniano, cała praca szkoły musiała się skupić wyłącznie na nauczaniu i dlatego nie wszystkie zamierzenia zdołano przeprowadzić w całości. Na pierwszy plan postawiono przede wszystkim wyczerpanie programu nauczania. Dzięki temu przygotowanie uczniów pod względem techniczno-zawodowym lepiej wypadło, niż w latach poprzednich. Stwierdziły to władze górnicze obecne przy egzaminie dojrzałości.

Inż. TADEUSZ KUBICZEK

Współzawodnictwo „Cykl na dobę” w przem. węgl. w I półroczu 1951 r.

Współzawodnictwo w zwiększeniu cykliczności ścian w polskim przemyśle węglowym podjęte zostało pod wyraźnym wpływem doświadczeń radzieckich.

Na terenie ZSRR, a szczególnie Zagłębia Donieckiego praca ścian przedstawianych na cykliczny harmonogram dała już doskonałe wyniki i stwarza olbrzymie możliwości na przyszłość.

Zwracamy uwagę Czytelników na umieszczone w niniejszym numerze w dziale „Z doświadczeń ZSRR” tłumaczenie wstępnego artykułu z Nr 5 czasopisma „Ugol”, który problem cykliczności wszechstronnie naświetla.

Redakcja

Rzucane przez młodzieżowego rębacza kop. „Bytom” A. Kawczyka wezwanie do zwiększenia ilości wykonanych w miesiącu cykli objęło szerokie rzesze górników Polskiego Przemysłu Węglowego. Rozwój tego współzawodnictwa podaje poniższe zestawienie (tab. 1).

Tab. 1.

miesiąc	ogólna ilość czynnych ścian w P.W.	ścian biorących udział we współzawodnictwie „cykl na dobę”	
		ilość	%
styczeń 1951	475	269	56,8
luty 1951	477	296	62,4
marzec 1951	478	289	61,0
kwiecień 1951	468	244	58,5
maj 1951	481	282	58,7
czerwiec 1951	485	294	60,5

Urządzony przez Gabinet Techniczny Okręgowej Rady Związków Zawodowych w Katowicach „Wieczór Wymiany Doświadczeń” między górnikami w zakresie rozwoju współzawodnictwa o zwiększenie liczby cykliczności wykazał, że jeszcze do wielu załóg ścianowych nie dotarło zrozumienie, co to jest „cykl na dobę”. Winę za to ponosi tak wyższy jak i niższy dozór kopalniany. Ten brak zrozumienia jest przyczyną, że jak widać z powyższej tabelki, współzawodnictwo objęło około 60% ścian i utrzymuje się jednakowo na tym samym poziomie, nie wykazując za całe I półrocze 1951 r. tendencji rozwojowych. Jasne jest, że nie wszystkie czynne ściany mogą być prowadzone według metody „cykl na dobę”, bo stoją temu na przeszkodzie warunki geologiczne i przeszkody techniczne. Na pewno

Ten wyższy poziom przygotowania uczniów w tym roku przypisać należy temu, że podczas nauki górnictwa w klasach ostatnich główny nacisk położono na trzy zagadnienia, a mianowicie na: eksploatację pokładów węgla, na roboty inwestycyjne (pędzenie przekopów i bicie szybów) oraz na wentylację i stosownie do tego potrzebny materiał naukowy wykładano w takim zakresie, że absolwenci nasi bez trudności będą mogli nie tylko wydajnie pracować w wyszczególnionych powyżej pracach, ale również będą mogli się sami doskonalic i specjalizować.

jednak istnieją jeszcze ściany, na których nie warunki geologiczne, lecz brak zrozumienia własnego interesu ze strony dozoru i załóg jest przyczyną, że nie pracują one według cyklicznego harmonogramu. Co do przeszkód technicznych, to te powinny być jednak stopniowo usuwane i procent ścian objętych metodą „cykl na dobę” powinien chociażby powoli, lecz stale wzrastać w ciągu każdego półrocza. Dozór techniczny kopalń i Zjednoczeń musi zwrócić na cykliczność większą i baczniejszą uwagę, niż dotychczas.

Świadomość ważności cyklicznego prowadzenia ścian i konieczność wywiązania się z podjętych zobowiązań nie przeniknęła jeszcze do technicznego dozoru i załóg; świadczy o tym zestawienie w tabelce 2, która podaje procent wykonania zobowiązań w zakresie walki o podniesienie cykliczności na ścianach.

Tab. 2

miesiąc	Ilość ścian na których zobowiązania o cykliczność		
	podjęto	wykonano	
styczeń 1951	269	172	64%
luty 1951	296	207	70%
marzec 1951	289	175	61%
kwiecień 1951	244	153	63%
maj 1951	282	148	53%
czerwiec 1951	294	140	48%

Zestawienie to dowodzi jeszcze raz, że nie wszędzie załogi i dozór mają pełne zrozumienie dla cykliczności; załogi podejmują zobowiązania zbyt lekkomyślnie, dozór techniczny kopalń nie uświadamia załóg o korzyściach, jakie daje cykliczne prowadzenie ścian i nie dąży wszędzie do umożliwienia załodze wywiązania się z podjętych zobowiązań, zaś Zakładowe Komitety Współzawodnictwa nie na wszystkich kopalniach wnikają w potrzeby współzawodników i w dużej mierze ograniczają się do suchego rejestrowania wyników.

Mimo tak niekorzystnej atmosfery, w jakiej znalazło się współzawodnictwo o zwiększenie cykliczności na ścianach, dało ono pewne wyniki. Tabela 3 pokazuje przeciętną cykliczność wszystkich czynnych ścian w Przemysle Węglowym oraz tylko ścian współzawodniczących w podniesieniu cykliczności.

Tab. 3

miesiąc	cykliczność ścian w P. W.		
	wszystkich	współzawodn.	%
styczeń 1951	0,63	0,72	114
luty 1951	0,67	0,74	110
marzec 1951	0,68	0,76	112
kwiecień 1951	0,74	0,86	116
maj 1951	0,72	0,83	115
czerwiec 1951	0,67	0,80	120

Z tabelki 3 wynika, że pod wpływem współzawodnictwa podniosła się przeciętna cykliczność wszystkich ścian w ciągu całego półrocza, zaś cykliczność ścian współzawodniczących była średnio o 15% wyższa od przeciętnej cykliczności. Jeżeli weźmie się pod uwagę że „liczba cykliczności” wszystkich ścian obejmuje zarówno ściany nie biorące udziału we współzawodnictwie o cykliczność, jak i ściany współzawodniczące, to trzeba przyjąć, że ściany współzawodniczące miały liczbę cykliczności o 25% — 30% wyższą od ścian nie biorących udziału we współzawodnictwie. Jest to bardzo poważne zwiększenie liczby cykliczności, które trzeba uznać za niemały sukces akcji A. Kawczyka.

Sukces ten wyraża się w zwiększonym wydobywaniu i w zwiększonej wydajności. Zestawienie w tabelce 4 podaje wydobywanie ponad normę ścian biorących udział we współzawodnictwie o cykliczność.

Tab. 4

miesiąc	Przekroczenie normy	
	ton	%
styczeń 1951	45495	3,5
luty 1951	179823	8,4
marzec 1951	188134	8,2
kwiecień 1951	275455	13,6
maj 1951	245671	11,3
czerwiec 1951	229785	12,5

Przekroczenia norm ścian współzawodniczących o cykliczność są więc bardzo poważne i nie wolno ich w ogólnej polityce realizacji planu wydobywania lekceważyć. Gdyby wszystkie ściany biorące udział we współzawodnictwie wywiązały się ze swych zobowiązań, sukces byłby jeszcze większy i wiele trudności można by było uniknąć, zaś dozór techniczny, gdyby dopilnował i umożliwił załogom wywiązanie się ze swych zobowiązań, miałby w wielu wypadkach ułatwioną sytuację w realizacji planu wydobywania.

To samo odnosi się do wzrostu wydajności dzięki współzawodnictwu o cykliczne prowadzenie ścian. Tabela 5 podaje przeciętną wydajność na ścianach biorących udział we współzawodnictwie i jej procentowy stosunek do przeciętnej wydajności wszystkich czynnych ścian w Polskim Przemysle Węglowym.

Jak widać z powyższego zestawienia wydajność na ścianach współzawodniczących była 15% — 20% wyższa od przeciętnej wydajności wszystkich czynnych ścian w przemyśle węglowym.

I tu znowu trzeba wziąć pod uwagę, że przeciętna wydajność wszystkich ścian obejmuje ściany zarówno współzawodniczące w cykliczności, jak i ściany niewspółzawodniczące a zatem procentowy wzrost wydajności ścian współzawodniczących w stosunku do niewspółzawodniczących jest znacznie wyższy i wynosi 25% — 30%. Współzawodnictwo o cykl na dobę jest więc poważnym czynnikiem, którego również nie wolno lekceważyć w realizacji planu wydajności. Odpowiednie nastawienie się dozoru technicznego do zagadnienia współzawodnictwa o cykliczne prowadzenie ścian pozwoliło by na pewno uniknąć wielu trudności, z którymi spotkał się on, zwłaszcza na tle braku załóg. Z omówionych dotychczas zestawień i analiz widać, że czynnik walki o należyte wykorzystanie zwiększenia cykliczności nie był realizowany należycie i w pełni.

Tabl 5

miesiąc	Wydajność	
	kg dn	%
styczeń 1951	4437	120
luty 1951	4428	102
marzec 1951	4452	121
kwiecień 1951	4765	123
maj 1951	4501	116
czerwiec 1951	4674	120

W ten sposób zostały omówione 2 korzyści związane ze zwiększeniem cykliczności na ścianach, to jest zwiększenie wydobywania i wydajności. Niestety w Polskim Przemysle Węglowym w omawianym okresie nie było ani jednej kopalni, która by prowadząc ściany, przeszła całkowicie z pracy niecyklicznej na pracę cykliczną. Są wprowadzić kopalnie, które mają obudowę tylko ścianową, lecz te, albo jak kopalnia Dymitrow prowadziły już dawniej pracę cykliczną na wszystkich ścianach, albo też wprowadziły cykliczność w omawianym półroczu tylko na niektórych ścianach. Dlatego brak jest materiału do całkowitej, głębokiej analizy jakie korzyści dało wprowadzenie cyklicznej organizacji pracy na ścianach. Można jedynie operować materiałem z pojedynczych ścian, co nie zawsze daje jasny i pełny obraz otrzymanych korzyści.

Zwiększenie wydobywania ze ścian w związku z wykonywaniem cyklu na dobę powinno dać koncentrację robót obudowy, a więc zmniejszenie ilości obłożonych przodków. Ponieważ kopalnie nie przechodziły całkowicie na cykliczne prowadzenie wszystkich ścian a jedynie na pojedynczych ścianach, analiza wyników nie wykazuje zmniejszenia się ilości obłożonych ścian dla uzyskania tego samego planowego wydobywania. Kopalnie notują koncentrację robót jedynie w tej formie, że dzięki cyklicznemu prowadzeniu ścian dają one planowane wydobywanie przez co odpada konieczność obkładania dodatkowych przodków, by wyrównać straty spowodowane niewykonaniem cyklu. Wzrost wydobywania ze ścian po wprowadzeniu cyklicznej organizacji pracy wynosi przeciętnie ok. 14%, a w niektórych korzystnych wypadkach dochodzi nawet do 31%. Niestety, są to tylko pojedyncze wypadki. Dopiero po przejściu wszystkich (lub prawie wszyst-

kich) ścian w kopalni na metodę pracy „cykl na dobę”, odczuwają kopalnie możliwość zmniejszenia ilości obłożonych ścian i skoncentrowania robót wydobywczych.

W związku z wykonywaniem cyklu na dobę zwiększył się postęp ścian. Zwiększenie to wynosi 5% — 14% w czerwcu w stosunku do stycznia 1951 r.. W związku z tym musiano na wielu kopalniach przyspieszyć pędzenie robót przygotowawczych. Przyspieszenie osiągnano przeważnie przez lepszą organizację robót, tylko w kilku pojedynczych wypadkach przez obłożenie robót na dodatkowej zmianie. Jak widać więc, choć może wiele kopalń nie zdawało sobie z tego sprawy, polepszenie cykliczności na ścianach wpłynęło dodatnio na organizację robót przygotowawczych a tym samym na podniesienie wydajności i wydobywania z tych robót. Korzyści te są na razie nieznaczne, jednakże z rozwojem cykliczności na ścianach i one powiększą swój zasięg i zaczną odgrywać poważniejszą rolę w ogólnym podniesieniu wydobywania i wydajności oraz w obniżeniu kosztów własnych kopalni.

Trudna do przeprowadzenia jest analiza wpływu cykliczności na zwiększenie wykorzystania maszyn górniczych, przede wszystkim wrębiarek i przenośników pancernych. Kopalnie w swych sprawozdaniach przeważnie nie wyeliminowały ścian, na których wprowadzono pracę według harmonogramu „cykl na dobę”. Poza tym zbyt mała jest jeszcze ilość ścian, które poprawiły wykonanie cykliczności, w stosunku do ogólnej liczby ścian, aby na podstawie wykazanych wyników można było wytworzyć sobie obraz wpływu cykliczności na wykorzystanie wrębówek. Zwiększenie wykorzystania maszyn jest przeważnie zarówno wynikiem wpływu cyklicznej organizacji pracy, jak i ogólnej poprawy wydobywania ze ścian prowadzonych niecyklicznie. Niektóre kopalnie wykazują w ciągu 1 półrocza 1951 wzrost wydobywania na jedną wrębiarkę od 2,5% do 35%. Inne, mimo wprowadzenia cyklicznej pracy, z powodu pogorszenia się warunków geologicznych jak np. wyklinianie się pokładów, wykazują spadek przeciętnego wydobywania na wrębiarkę będącą w ruchu. Nieco jaśniejszy obraz można osiągnąć przy analizie wykorzystania przenośników pancernych. Przez wprowadzenie pracy według harmonogramu „cykl na dobę” zwiększyła się nieco ilość przenośników pancernych zabudowanych prawidłowo pod ociosem. Dzięki temu zwiększyły się zarówno ilości węgla samoładowanego, jak i wykorzystanie przenośników. Ściany, na których wprowadzono cykliczną organizację pracy, wykazują wzrost odstawionego przenośnikami węgla. W niektórych korzystnych wypadkach wzrost ten wynosi ponad 22% a nawet dochodzi do 34,6%. Jak przedstawia się poprawa wykorzystania przenośników w całym przemyśle węglowym na tle zwiększonej cykliczności, nie można niestety powiedzieć z przyczyn wyżej wyliczonych.

Z tych samych przyczyn nie można sobie wytworzyć obrazu odnośnie wpływu cyklicznej organizacji pracy na przewóz główny, na roboty przy utrzymaniu wyrobisk, na poprawę warunków wentylacji itd. Przedstawione sprawozdania pozwalają wnioskować, że wpływ cyklicznej organizacji pracy

na wydobywanie i wydajność pracy był zbyt mały jeszcze, aby mogła ona dać odczuć swój wpływ na te zagadnienia.

Zwiększenie ilości wykonanych „cykl na dobę” w miesiącu i związane z tym zwiększone wydobywanie ze ścian przy odczuwanym równocześnie na niektórych kopalniach braku robotników pozwoliło na pewne posunięcia w składzie załóg. Na jednej z kopalń na ścianie wzorcowej po wprowadzeniu cyklicznej organizacji pracy oraz wręboładowarki potrafiąco przenieść z węgla na inne ściany 33% załogi węglowej. Z robót pobocznych przeniesiono na inne roboty 28% załogi (16% przeniesiono do przekładek, 12% do rabunku na inne ściany).

Prawie wszystkie ściany, na których wprowadzono cykliczną organizację pracy wykazują spadek załóg na ścianach (od 0,2% do 20%), przy czym najmniej na węglu (0,2% do 5%), więcej przy robotach ubocznych jak transport, przewóz materiałów, rabunek (do 9%), najwięcej przy podsadźce płynnej (do 20%). Mimo skromnych wyników w zwiększeniu cyklicznego prowadzenia ścian, kopalnie odczuły dobrodziejstwa tego systemu. Gdyby położono większy nacisk na wprowadzanie cyklicznej organizacji pracy i zastosowano ją na większej ilości ścian, braki w załogach byłyby bez wątpienia jeszcze mniej widoczne na tle całości górnictwa węglowego.

W zakresie kosztów własnych kopalnie podkreślają zyski po wprowadzeniu cyklicznej organizacji pracy („cykl na dobę”) w dwu dziedzinach: materiału wybuchowego i drzewa do obudowy. Ściany po przejściu na pracę według harmonogramu „cykl na dobę”, wykazują spadek w zużyciu materiałów wybuchowych dochodzący do 7%. Spadek w zużyciu drzewa do obudowy na ścianach prowadzonych cyklicznie dochodzi do 7,5%. Odnosnie robocizny, to wyżej wspomniana ściana wzorcową, mimo wzrostu zarobków wykazała spadek kosztów robocizny na 1 tonę o 12%. Inne kopalnie wykazują obniżkę kosztów robocizny na tonę ok. 4,5%. Kopalnie niestety nie prowadzą oddziaływów kosztów własnych, stąd też trudno wykazać bezpośredni wpływ cyklicznej organizacji pracy na obniżkę kosztów własnych. Przeprowadzona przez niektóre kopalnie szacunkowa kalkulacja kosztów własnych pozwala określić, że dzięki prowadzeniu cyklicznej organizacji pracy według harmonogramu „cykl na dobę”, obniżka kosztów własnych węgla na ścianie nie ulega wątpliwości i waha się na różnych kopalniach od 5% do 11,8%.

Z powyższej, krótkiej analizy wynika, że wprowadzenie cyklicznej organizacji pracy na ścianach dało korzyści, mimo że kopalnie niestety zbyt małą wagę przywiązywały do tego zagadnienia oraz Zakładowe Komitety Współzawodnictwa za mały nacisk kładły na rozszerzenie i wprowadzenie w życie apelu A. Kawczyka. Położenie nacisku na to zagadnienie w II półroczu 1951 r. musi być bezwzględne, rozszerzenie realnego współzawodnictwa o zwiększenie wykonanych w miesiącu na ścianach cykli musi być przeprowadzone, a wtedy kopalnie odczuwają rzeczywiste korzyści z cyklicznego prowadzenia robót i będą na najlepszej i najszybszej drodze do przedterminowego wykonania zadań Planu 6-letniego.

Inż. STEFAN BRINCKEN

Zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle naftowym

Siła naszej polityki opartej na sojuszach z bratnimi socjalistycznymi państwami, przejawiała się we wszystkich dziedzinach życia państwowego, nie tylko w przemyśle i gospodarstwie rolnym, ale i w oświacie, ubezpieczeniach społecznych oraz w ochronie zdrowia, bezpieczeństwie i higienie pracy.

W naszym ustroju gospodarczym i społecznym jednym z ważniejszych zagadnień, na które Władze zwracają szczególną uwagę — jest zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W latach poprzedzających drugą wojnę światową wprowadzenie nowych procesów technologicznych, nieraz szkodliwych i niebezpiecznych dla pracowników, stało się jednym z zagadnień społecznych pogłębiających ostrą walkę klasową. Urzędy Górnicze, jak i Inspektoraty Pracy, musiały zacząć się interesować urządzeniami zapewniającymi bezpieczeństwo i higienę pracy w kopalniach, rafineriach i zakładach pomocniczych, gdyż to co się działo w przemyśle naftowym za czasów austriackich a nieraz i w okresie międzywojennym, urągało wszelkiej krytyce. W okresie tym, w warunkach masowego bezrobocia i kurczenia się produkcji, zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogło być rozwiązane przez burżuazyjne instytucje. Obecnie sytuacja zmieniła się radykalnie.

Dopiero po upaństwowieniu przemysłu naftowego praca robotnika w naszych zakładach staje się coraz bezpieczniejsza, tym niemniej walka z nieszczęśliwymi wypadkami w naszym przemyśle trwa bez przerwy i dużo jest jeszcze do zrobienia. Naszym zadaniem jest usuwanie wszelkich niedociągnięć, chociaż nie wszystkie zakłady przykładają do tych problemów należyłą wagę. W kopalniach nie zawsze są należycie przestrzegane daleko idące zasady bezpieczeństwa i higieny. Wypadki zbyt często określane są jako powstałe z winy pracownika wzgl. powód wypadku określa się jako niewiadomy i dalej nie analizuje się przyczyn wypadku.

Dla zabezpieczenia pracy w kopalniach i warsztatach nie tylko trzeba ulepszyć i odpowiednio zabezpieczyć urządzenia techniczne i pomocnicze, ale trzeba też należycie przygotować i wychować samych pracowników.

W ubiegłym roku przeprowadzono masowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników naftowych tak w kopalniach, jak przy wierceniach poszukiwawczych, jak wreszcie w poszczególnie rafineriach nafty. Przeszkolenie otrzymało 80% pracowników produkcyjnych. Na wyniki szkolenia nie trzeba było długo czekać: dzięki uświadomieniu pracowników liczba wypadków w roku ubiegłym obniżyła się o 10%, pomimo, że tempo pracy znacznie wzrosło.

Na wypadkowość w zakładach przemysłu naftowego składają się rozmaite przyczyny działające na psychikę pracującego, jak również na jego organizm. Są one ściśle związane z danym przedsię-

biorstwem i zależne od wielu czynników mechanicznych, technicznych i innych. **Wypadki związane z wykonywaną pracą mogą być:** a) mecha-

niczne (uderzenia, zranienia), b) termiczne (poparzenia, odmrożenia), c) chemiczne, d) elektryczne.

Wypadki mechaniczne powstają w związku z obsługą urządzeń maszynowych, pracą przy obróbce maszynowej, przy posługiwaniu się narzędziami ręcznymi, przy dźwiganiu i przenoszeniu ciężarów, od odprysków, przy wierceniu oraz przy obsłudze urządzeń eksploatacyjnych.

Wypadki termiczne mogą zająć przy pracy w kuźniach, odlewniach, kotłowniach, przy nieprawidłowo wykonywanej pracy oraz przy nieodpowiednim zabezpieczeniu miejsc pracy.

Wypadki chemiczne powstają z przyczyny oparzenia kwasami, ługami i innymi chemikaliami. Zachodzą często przy transporcie kwasu w rafineriach lub przy jego przelewaniu oraz rozcieńczaniu, następnie przy remoncie i oczyszczaniu aparatury w rafineriach oraz w wypadkach pęknięć przewodów kwasowych lub ługowych. Oparzenia chemikaliami są bardzo niebezpieczne i mogą stać się przyczyną stałej niezdolności do pracy robotników. Do wypadków chemicznych zaliczyć należy również zatrucie spowodowane gazami i parami chemicznymi.

Wypadki zachodzące z przyczyny eksplozji gazów ziemnych możemy zaliczyć równie dobrze do wypadków termicznych jak i do chemicznych.

Przyczyny zachodzących eksplozji gazów ziemnych a w związku z tym powstające nieszczęśliwe wypadki zatrudnionych, pożary itd. nie są dotychczas należycie zbadane. Jak dotąd nikt poważnie nie zajmował się zagadnieniem bezpieczeństwa pracy w związku z eksploatacją i użytkowaniem gazu ziemnego. Eksploatacja gazu ziemnego łączy się przeważnie z wydobywaniem ropy naftowej a obowiązujące przepisy górnicze są wspólne dla ropy i gazu. Szczęśliwie się składało, że wypadki eksplozji gazów są w naszym przemyśle dosyć rzadkie. Z tego powodu nie mamy należytej statystyki wypadków, tak z zakresu wypadków urazowych przy eksplozji gazów, jak i zachorowań czy zatruc, powstałych w związku z eksploatacją gazów ziemnych.

Do wypadków chemicznych w przemyśle naszym zaliczyć należy również takie, jakie zachodzą przy cementowaniu otworów wiertniczych. Praca wykonywana przy cementowaniu otworów jest dla zatrudnionych szkodliwa i niebezpieczna. Jest szkodliwa z powodu atakowania płuc i oczu pracowników pyłem cementowym oraz z powodu drażnienia organizmu ludzkiego przez składniki chemiczne dodawane do cementu. Niebezpieczna dlatego, że cementowanie odbywa się pod dużym ciśnieniem, które może być przyczyną pęknięcia przewodów. Pracownicy zatrudnieni przy cementowaniu prócz tego narażeni są na poślizgnięcie się i upadek. Celem możliwie jak najlepszego zabezpieczenia pracowników przed szkodliwym działaniem pyłu ce-

mentowego na organizm ludzki należy całą czynność cementowania otworu jak najbardziej zmechanizować i o ile możliwości starać się, by sam proces mieszania cementu odbywał się w szczelnej przestrzeni. Nie należy dopuszczać, aby pył cementowy porwany wiatrem atakował oczy i płuca zatrudnionych. Oprócz przestrzegania jak największej ostrożności pod tym względem, pracownicy zatrudnieni przy cementowaniu muszą być zaopatrzeni w okulary ochronne i maski przeciwpylowe tzw. respiratory. W ostateczności, gdy nie rozporządzamy respiratorami, należy dopilnować, by pracownicy zakładali kawałki wilgotnej gazy ochraniającej usta i nos. Dla przyspieszenia procesu wiązania cementu zwykle dodawane są pewne preparaty chemiczne. Preparat taki można stosować tylko wtedy, jeżeli zostanie zbadany w laboratorium, iż nie jest szkodliwy dla otoczenia. Dla zabezpieczenia się przed ewent. możliwością rozerwania się urządzeń będących pod dużym ciśnieniem, należy przed przystąpieniem do cementowania wypróbować całe urządzenie, jak aparat do cementowania, rurociąg i zerdzienie na maksymalne ciśnienie robocze. Całe urządzenie winno posiadać zawór bezpieczeństwa oraz manometrię: jeden na aparacie, drugi na głowicy szybowej. Tempo pracy przy cementowaniu jest bardzo duże, dlatego też każda nieostrożność może spowodować wypadek.

W naszych rafineriach przerabia się ropę, która zawiera nieznaczne ilości siarki. Ropa ta wydziela siarkowodor. Obecność siarkowodoru łatwo daje się zauważyć po charakterystycznym zapachu nieświeżych jaj. Siarkowodor jest gazem bardzo trującym. Już przy nieznacznych zanieczyszczeniu powietrza siarkowodorem wywołuje zapalenie dróg oddechowych oraz oczu. Przy większych zagęszczeniach może wywołać zatrucie, utratę przytomności a nawet śmierć. Zaznacza się, że zagęszczenie (koncentracja) siarkowodoru w powietrzu już w granicach od 0,05% — 0,1% może wywołać śmierć.

W rafineriach należy zwracać uwagę, by wszelkie manipulacje ropą siarkową odbywały się hermetycznie. Zbiorniki magazynowe, mierniki oraz ropociągi powinny być szczelne. Pomiary ropy w zbiornikach winny być zmechanizowane i dokonywane za pomocą pływaków lub innych urządzeń a nie za pomocą ręcznej łaty. Szczególnie należy zwracać uwagę przy napełnianiu i opróżnianiu cystern. Robotnicy zatrudnieni przy nalewakach, o ile gdziekolwiek mają do czynienia z gazami ropy siarkowej powinni być zaopatrzeni w specjalne maski przeciwgazowe. Należy ich pouczyć, jak się mają maskami posługiwać i w nich pracować. Odpowiednimi osłonami będą również respiratory z zaciskami nosowymi i ustnikami bez zasłaniania twarzy. W tym wypadku należy zakładać szczelnie przylegające okulary. Wszelkie pomieszczenia, do których mogłyby się dostać pary siarkowodoru muszą posiadać mechaniczną wentylację. Obsługa ambulatorium w rafinerii winna być wyposażona w sprzęt ratunkowy dla niesienia pierwszej pomocy w razie zatrucia siarkowodorem.

Wypadki elektryczne w związku z rozwojem elektryfikacji przemysłu u wielokrotnie się. Pracownicy, nawet wykwalifikowani, dosyć lekkomyślnie

podchodzą do urządzeń elektrycznych. Nie zdają sobie sprawy, jakie mogą być następstwa dla tego, kto nieostrożnie podchodzi do urządzeń elektrycznych. Skutki porażenia prądem elektrycznym zależą od napięcia prądu, od tego czy prąd jest stały czy zmienny, jak długo poszkodowany znajdował się pod działaniem prądu oraz w jakim stanie zdrowia znajdował się poszkodowany w chwili nieszczęśliwego wypadku. Można przyjąć, że niebezpieczeństwo porażenia prądem elektrycznym jest proporcjonalne do natężenia prądu przepływającego przez ciało ludzkie.

Istotną rolę odgrywają również warunki zewnętrzne mogące zmienić opór organizmu ludzkiego. Do tego należą: stan odzieży poszkodowanego (odzież mokra, przesiąknięta pyłem metalowym zmniejsza opór), stan obuwia, stan podłogi i.t.p. Samo działanie prądu elektrycznego może być mechaniczne (udar), termiczne (poparzenia różnego stopnia) oraz wywołujące zmiany biologiczne działające na tkanki mózgu. Częste wypadki porażenia prądem kończą się śmiercią.

Na wypadkowość w przemyśle naftowym ma również wpływ stan urządzeń związanych z higieną pracy, jak np. odpowiednia wentylacja w oddziałach rafineryjnych, oświetlenia i.t.p.

Nowoczesne racjonalne oświetlenie powinno dostarczyć pracownikowi należytego i równomiernego oświetlenia powierzchni roboczych tj. tych miejsc, na które pracownik patrzy w czasie pracy, usunięcie wszelkich cieni jakie mogą rzucać otaczające przedmioty, unikanie jaskrawego oświetlenia powierzchni roboczych oraz otaczających przedmiotów i wreszcie generalnie zapewnić bezpieczeństwo pracy.

W przemyśle naftowym te zagadnienia są bardzo trudne ze względu na różnorodny charakter pracy. Pomimo tych trudności, zakłady przemysłu naftowego przeprowadziły obecnie poprawę oświetlenia w ośrodkach pracy, która dotyczyła przede wszystkim miejsc pracy pracowników fizycznych a następnie również miejsc pracy biurowej, placów, miejsc pracy oraz dostępu do pracy, przejść przez transmisję i.t.p.; dokonano również usprawnienia bezpieczeństwa instalacji elektrycznych oświetleniowych.

Jeszcze do dziś u niektórych pokutuje pojęcie fałszywe, że powodem wzrostu nieszczęśliwych wypadków jest mechanizacja przemysłu. Jest to pojęcie pozostałe jeszcze po kapitalizmie. Takie zapatrywania są nie tylko anachronizmem, ale są wręcz szkodliwe. W naszym socjalistycznym ustroju mechanizacja zakładów pracy jest zasadniczym elementem przebudowy naszego przemysłu w ramach Planu 6-letniego. W interesie socjalistycznego przedsiębiorstwa leży wyszkolenie pracowników w ich zakresie pracy, podniesienie stopy życiowej i ułatwienie samej pracy przez mechanizację jej warunków. Im więcej będzie mechanizacji w naszych zakładach, tym mniej będzie potrzeba używać rąk do bezpośrednich czynności i tym mniej będzie pracownik narażony na nieszczęśliwe wypadki.

Jest udowodnione statystycznie, że największy procent wypadków w naszym przemyśle zachodzi

przy pracy ręcznej oraz przy ręcznym transporcie narzędzi i urządzeń wiertniczych, jak również przy ich ładowaniu i wyładowaniu. Stanowią one dużą pozycję w statystyce wypadkowej naszego przemysłu wynoszącą 15 — 20% wszystkich wypadków w przemyśle naftowym. Jak już zaznaczyliśmy, należy dążyć do jak największej mechanizacji transportu. Przez usprawnienie mechanizacji transportu zaoszczędzamy pracownikom nadmiernego fizycznego wysiłku, równocześnie zwiększamy bezpieczeństwo prowadzenia prac transportowych. Poza tym do czynności niebezpiecznych na kopalniach nafty należy między innymi rurowanie oraz dokręcanie (docinanie) narzędzi wiertniczych. Dlatego należy zwracać uwagę, aby załoga szybu wiedziała, że rury należy wyciągać na haczkach pomocniczych oraz, aby przyrząd do skręcania narzędzi był w stanie zdatnym do użytku.

Pod względem zdrowotnym praca w kopalni nafty jest właściwie zupełnie bezpieczna i pracownik nie jest narażony na żadne choroby zawodowe; zachodzić jednak mogą wypadki termiczne. W porze zimowej ze względu na swój charakter pracy narażeni są pracownicy naftowi na działanie różnic temperatur otoczenia, o rozpiętości średnio -5°C do -25°C . Dlatego też dla ochrony przed zimnem należy zaopatrzyć pracowników w praktyczne ubrania watowane, tzw. „watowanki” złożone z bluzy i spodni. W wypadku silnych mrozów należy dostarczać pracownikom prócz watowanek, w razie potrzeby kurtek futrzanych (kożuszków), obuwia filcowego i ciepłych rękawic.

Pracownicy zatrudnieni w rafineriach ropy naftowej przy zetknięciu się z olejami mineralnymi, a szczególnie z olejem parafinowym, narażeni są na choroby zawodowe skórne, spośród których jedną z groźniejszych jest choroba zwana „rakiem parafinowym”. Objawia się ona w postaci guzków, z których przez zadrapanie tworzą się ropiejące

rany i wyrzuty, szczególnie w pachwinach rąk i nóg. Pracownicy, którzy się bezpośrednio stykają z olejem parafinowym w czasie procesu wytwórczego, są narażeni na tę chorobę. Winni oni być badani przez lekarza co najmniej co 6 tygodni. Muszą otrzymywać ubrania ochronne i fartuchy nie przepuszczające oleju parafinowego, odpowiednie obuwie oraz mydło do mycia. Pracownicy ci powinni mieć oddaną do swej dyspozycji łazienkę, aby mogli się po pracy wykąpać, zmienić bieliznę i ubranie.

Również w rafineriach, w oddziałach etylizowania benzyny, pracownicy narażeni są na zatrucie czteroetylką ołowiu, jednym ze związków organicznych ołowiu, najbardziej trującym. Niebezpieczeństwo zatrucia zachodzi przy pracy w pomieszczeniach zamkniętych najczęściej w porze zimowej. Przy zachowaniu odpowiedniej ostrożności i przestrzeganiu obowiązujących przepisów oraz przy używaniu przepisanej odzieży ochronnej pracownicy mogą w zupełności zabezpieczyć się przed zatruciem tym produktem, stosowanym jako domieszka benzyny przeznaczonej do motorów spalinowych. Interesujących się bliżej tym zagadnieniem odsyłamy do Wydawnictwa Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej pt. „Przeróbka ropy naftowej i gazu ziemnego — wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy” Zeszyt I.

W Planie 6-letnim, w związku z rozbudową naszego przemysłu, unowocześnieniem metod wiertniczych i technicznych oraz ze zwiększeniem liczby zatrudnionych pracowników rekrutujących się w naszych warunkach ze wsi, a więc elementu nieobeznanego z kardynalnymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, — szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy należy powtarzać co rok tak, aby wszyscy zatrudnieni w przemyśle naftowym byli należycie pouczeni o konieczności przestrzegania elementarnych zasad bezpieczeństwa pracy.

Mgr JÓZEF CHLEBOWCZYK

Problemy czechosłowackiego przemysłu węgla kamiennego

W walce o realizację czechosłowackiego planu pięcioletniego (1949 — 1953) szczególnego znaczenia nabiera odcinek górnictwa, głównie górnictwa węgla kamiennego i brunatnego. Wynika to nie tylko ze znaczenia węgla dla rozwoju całej gospodarki narodowej a zwłaszcza przemysłu, lecz również ze specyficznej, charakterystycznej dla Europy sytuacji powojennej, która skomplikowała i utrudniła odbudowę i rozbudowę przemysłu węglowego odpowiednio do potrzeb i zadań, jakie plan pięcioletni postawił w zakresie powiększenia bazy energetycznej i surowcowej.

W przeciwieństwie do Polski, spotykamy się w czechosłowackim przemyśle węglowym ze znacznym odsetkiem węgla brunatnego. Czechosłowacja jak wiadomo, jest drugim z kolei producentem węgla brunatnego na świecie (w r. 1937 — 16,5% światowego wydobycia), co umożliwi osiągnięcie

w wysokim stopniu samowystarczalności w dziedzinie bazy energetycznej pomimo niewystarczającego, w stosunku do potrzeb przemysłu, poziomu wydobycia węgla kamiennego.

Dane za lata międzywojenne są typowe dla tego okresu. Trudności gospodarcze młodej Republiki wpływające z konieczności zmiany orientacji przemysłu, nastawionego na potrzeby rynku b. monarchii austriacko-węgierskiej, odbiły się rzecz jasna i na górnictwie. W szczytowym roku „prosperity” gospodarczej (1929) przedwojenny poziom wydobycia węgla kam. przekroczony zostaje zaledwie o 17%. Cztery lata później (1933) następuje dno depresji, wydobycie spada do 64% w porównaniu z r. 1929. Poziom wydobycia z r. 1929 zostaje osiągnięty dopiero w r. 1937, w ostatnim przedmonachijskim roku Republiki. Analogiczne wahania wykazują również produkcja koksu i wydobycie węgla brunatnego.

Okres okupacji stoi pod znakiem intensyfikacji wydobycia za wszelką cenę. Największe natężenie

Wydobycie (produkcja) w tys. t

Rok	Węgiel kam.	Węgiel brun.	Razem w przelicz. na węgl. kam.	Koks	Rok	Węgiel kam.	Węgiel brun.	Razem w przelicz. na węgl. kam.	Koks
1913	14.090	23.126	29 507	2.562	1937	16.770	17.895	28.700	3.280
1929	16.550	22.534	31.573	3.163	1915	11.425	15.413	21 709	1.900
1933	10.630	14.968	20.609	1.259	1946	14.116	19.475	27.099	2.250

rabunkowej polityki eksploatacyjnej okupanta przypada na ostatnie dwa lata wojny. Skutki tej polityki dają się dotkliwie we znaki po dzień dzisiejszy. Stąd też powojenny start przemysłu węglowego odbywał się w warunkach jak najbardziej niepomysłnych. Poziom wydobywania w dwu pierwszych latach powojennych pozostał daleko w tyle za stanem przedwojennym (r. 1945 — 68%, 1946 — 84% stanu z r. 1937). Szybkość wzrostu

i rozmiary wydobywania określały tempo odbudowy całej gospodarki narodowej a zwłaszcza przemysłu i transportu. Ogółouropejski niedobór węglowy nie pozwalał na poważniejszy import zza granicy.

W tych warunkach zagadnienie odbudowy przemysłu węglowego staje się czołowym problemem pierwszego czechosłowackiego planu gospodarczego, planu dwuletniego (1947 — 1948), będąc jego zasadniczym wąskim przekrojem.

Plan dwuletni — przemysł węglowy.

	1937	1 9 4 7		1 9 4 8	
		plan	wydobycie	plan	wydobycie
węgiel kam.	16.770	16.374	16.215,8	17.746	17.745,7
„ brun.	17.895	21.822	22.362	23.900	23.590
razem w przel. na węgiel kam.	28.700	30.922	31.123,8	33.679	33.472,7
koks	3.280	3.120		3.900	

W pierwszym roku realizacji dwulatki wydobywanie węgla kam. nie osiąga, co prawda, ilości zaplanowanej, różnica jednakże jest nieznaczna (plan wykonano w 99%). W r. 1948 plan wydobywania zostaje zrealizowany w 100%. Nieznaczny niedobór, jaki powstaje za cały okres planu dwuletniego (0,05% zaplanowanej ilości), wyrównuje całkowicie nadwyżka uzyskana przez kopalnie węgla brunatnego (100,5%).

Przypatrzmy się geograficznemu rozmieszczeniu górnictwa węgla kamiennego. W wydobywaniu przeszło 34 mil. t za dwa lata (1947 — 1948) poszczególne zagłębia partycypowały w następującym stosunku:

Udział zagłębia w wydobywaniu węgla kam.
w 1947 — 1948

Z a g ł ę b i e	%
Ostrawsko-Karwińskie	79
Kładeńskie	11
Pilzneńskie	4
Żaclerskie	3
Rosicko-Oslawskie	3

skiego oraz Rosickie, na zachód od Brna — nie odgrywają poważniejszej roli. Szacunek zapasów węgla kamiennego*) podkreśli jeszcze mocniej znaczenie basenu Ostrawsko-Karwińskiego, dysponującego 98% znanych obecnie pokładów węgla w Czechosłowacji.

PLAN PIĘCIOLETNI

Plan pięcioletni, określający kierunek dalszego rozwoju gospodarczego Republiki w kierunku rozbudowy głównie przemysłów hutniczego, metalurgicznego, maszynowego i chemicznego, przewiduje na odcinku przemysłu węglowego przede wszystkim znaczne podwyższenie produkcji koksu.

Plan pięcioletni — przemysł węglowy.

	1937		1948	I wariant 1953
	1937	1948	1948	1953
Węgiel kam.	16.770	17.746	17.746	20.800
Węgiel brun.	17.895	25.590	25.590	32.200
Razem w przelicz.				
na węgiel kam.	28.700	33.473	33.473	42.267
Koks	3.280	3.900 plan	3.900 plan	8.000

Pierwotny wariant planu pięcioletniego przewidywał wzrost wydobywania węgla kamiennego o 17%, węgla brun. o 35%; produkcja koksu miała powiększyć się natomiast o 62%. Jednakże już pierwszy rok realizacji planu wykazał istnienie na szeregu odcinków gospodarki narodowej poważnych, nieuwzględnionych w planie, rezerw produkcyjnych. Życie samo wniosło korekty do planu — również i w zakresie przemysłu węglowego, chociaż tutaj nie przedstawiała się bynajmniej tak prosto.

Jak z powyższej tabeli wynika, Zagłębie Ostrawsko-Karwińskie, będące przedłużeniem Zagłębia Górnośląskiego, wydobywa prawie 4/5 czechosłowackiego węgla kamiennego. Drugi z kolei ośrodek przemysłu węgla kamiennego — Zagłębie Kładeńskie, na póln.-zachód od Pragi, osiąga 1/10 całości wydobywania. Pozostałe zagłębia (Zagłębie Pilzneńskie w pld. zachodnich Czechach, Żaclerskie, stanowiące przedłużenie Zagłębia Wałbrzy-

W styczniu 1949 r. wskutek eksplozji gazów zostaje unieruchomiona na dłuższy okres czasu jedna z największych kopalń Zagłębia Ostrawsko-Karwińskiego. Szereg innych przyczyn o których będzie jeszcze mowa, powoduje w pierwszych dwu kwartałach spadek wydobywania. Przełom następuje w drugim półroczu. Inicjatywę biorą w swe ręce sami górnicy, zobowiązując się do osiągnięcia i przekroczenia planowanego poziomu wydobywania. Potężny ruch współzawodnictwa, jaki powstaje z okazji II Zjazdu Związków Zawodowych oraz siedemdziesięciolecia urodzin Generalissimusa Stalina inicjuje planowanie oddolne w postaci tzw. „nadplanów”, tworzone przez załogi poszczególnych kopalń i dostosowane do lokalnych warunków eksploatacyjnych, poważnie przekraczających obowiązujące liczby planu. I tak, w listopadzie 1949 plan wydobywania węgla kam. zostaje przekroczony w 105,2%, w grudniu w 103,8%. Zryw ten umożliwia nie tylko wyrównanie zaległości, ale też doprowadza do stanu, w którym roczny plan wydobywania węgla kam. realizowany zostaje w 100%, plan produkcji koksu w 102,5%, plan wydobywania węgla brun. w 100,1%; ponadto zryw ten wskazuje również i na tym odcinku na istniejące niewykorzystane rezerwy produkcyjne. W tych warunkach dochodzi w lutym 1950 r. do pierwszej korekty planu. Drugi wariant planu pięcioletniego w zakresie przemysłu węglowego przewiduje dodatkowe powiększenie wydobywania węgla kamiennego i 1 milion ton (węgla brunatnego o 600 tys. t). Przebieg wykonania planu w ciągu 1950 r. potwierdza słuszność przeprowadzonej rewizji. Kopalnie węgla kamiennego realizują podwyższone zadania produkcyjne w 99,97% — do pełnego wykonania planu brak tylko 12 tys. t. W stosunku do pierwotnego wariantu oznacza to przekroczenie planu w 104,2%. Ogółem wydobywanie węgla kamiennego w r. 1950 w porównaniu z r. 1949 wzrasta o przeszło 1.400 tys. t.

Analiza przebiegu wykonania planu wydobywania wykazuje jednakże pewną nierównomierność realizacji planu.

Wykonanie planu wydobywania węgla kamiennego w %:

1950	
lipiec	111
sierpień	112
wrzesień	98
październik	97,6
listopad	101
grudzień	113,8
I — XII 1950	104,2
1951	
styczeń	96,3
luty	98,4
marzec	95,9
kwiecień	96,1

Lipiec i sierpień ub. r. stały pod znakiem znacznego wzmocnienia ruchu współzawodnictwa z racji zbliżającego się Dnia Górnika jaki przypada co-

rocznie na początek września. W następnych jednakże miesiącach nastąpił pewien spadek wydobywania. Dopiero w grudniu dochodzi do mobilizacji wysiłku, tym razem z racji kończącego się drugiego roku pięcioletki. Te okresowe zrywy odbywają się, między innymi, kosztem dni wolnych od pracy. I tak, w roku 1949 w dniach wolnych od pracy wydobyto 3,5% rocznego wydobywania i odpracowano 5,5% godzin. Powyższe objawy szturmowości w realizacji planu wydobywania wynikają przede wszystkim z dwu przyczyn: zbyt sztywnego, mechanicznego planowania, w małym stopniu uwzględniającego specyfikę poszczególnych miesięcy oraz niedostatecznej jeszcze organizacji pracy samych kopalń.

Z uwagi na konieczność zwiększenia tempa budowy socjalizmu w obliczu zaostrażającej się sytuacji międzynarodowej oraz konieczności uniezależnienia się od dyskryminacyjnej polityki państw kapitalistycznych, w lutym br. plenum KC KPCz, po referatach prezydenta Gottwalda i ministra Dolansky'ego akceptuje trzeci z kolei wariant planu pięcioletniego. Nowy fałt kładzie nacisk przede wszystkim na rozbudowę ciężkiego przemysłu a zwłaszcza przemysłu budowy maszyn. Stosownie do tego zostało powiększone wydobywanie węgla o 20%; tym samym poziom wydobywania węgla kam. przekroczy w r. 1953 ilość 22 mil. ton.

ZAGADNIENIE KADR

Najpoważniejszym, bezsprzecznie, problemem czechosłowackiego przemysłu węglowego w okresie powojennym urastającym do roli wąskiego przekroju był i jest jeszcze ciągle brak stałych i wykwalifikowanych rąk roboczych. Co prawda, liczba zatrudnionych w górnictwie w porównaniu z okresem przedwojennym, powiększyła się.

Ilość zatrudnionych w górnictwie na obszarze Czech, Moraw i Śląska w tys. wynosiła: 1.1.1938 — 93, na 1.1.1946 — 121,3, i wreszcie na 1.1.1947 — 125,1 tysięcy robotników. Wzrost ten jednakże sam przez się mało mówi. Oto znacznie pogorszyła się struktura wieku zatrudnionych. Przeciętny wiek robotnika zatrudnionego w górnictwie (po wojnie) przekracza 40 lat. Rabunkowa eksploatacja kopalń w latach wojny powoduje konieczność kierowania większej niż przed wojną ilości pracowników do prac przygotowawczych kosztem bezpośredniej eksploatacji. Znaczny odsetek zatrudnionych rekrutuje się z pracowników sezonowych, członków brygad ochotniczych, tworzonych doraźnie na okres 3 — 12 miesięcy z pracowników pozostałych dziedzin gospodarki narodowej. Wydajność pracy członków brygad pomocniczych nie obznajmionych z pracą w kopalni, siłą rzeczy jest niższa o 25% od wydajności przeciętnego stałego górnika. Wreszcie, dotkliwie daje się we znaki znaczna płynność zatrudnionych oraz absencja.

Tworzenie na wielką skalę brygad pomocniczych nie usuwało braku wykwalifikowanych rąk roboczych na dłuższą metę. Jeśli chodzi o doraźne zadania i cele brygady te, złożone z robotników innych gałęzi przemysłu, z chłopów, pracowników

umysłowych, z szeregów wojska, studentów — słowem ze wszystkich bez wyjątku warstw społeczeństwa, stanęły na wysokości zadania. Problem zwiększenia wydobycia węgla stał się wspólną sprawą całej ludności Republiki.

W walce przeciw płynności kadr i absencji, obok stałego podnoszenia poziomu politycznego uświadamienia załóg kopalnianych, poważną rolę odgrywa tzw. „Dodatek za wierną służbę”, ogłoszony we wrześniu 1949 r. Dodatek ten otrzymuje co rok w Dniu Górnika każdy robotnik dołowy wypełniający lub przekraczający normę, który w ciągu roku nie opuścił więcej niż 3 zmiany. W przypadku opuszczenia 1—3 zmian, dodatek jest odpowiednio zmniejszany. Dodatek wypłacony we wrześniu ub. r. łącznie wyniósł wtedy 700 mil. Kczs. Liczba ta świadczy najlepiej o rozmiarach całej akcji.

Pewne wyniki wykazuje również akcja werbunkowa wśród członków brygad górniczych w celu skłonienia ich do pozostania na stałe w górnictwie. Problem ten łączy się przede wszystkim z możliwością rozwiązania kwestii mieszkaniowej. Budownictwo domków górniczych zakrojone zostaje na wielką skalę. W samym tylko r. 1950 zbudowano dla zatrudnionych w przemyśle węglowym 7.350 mieszkań o powierzchni mieszkalnej niespełna 1/2 mil. m², oddano dalej do użytku 13.500 łóżek w nowozbudowanych lub adaptowanych hotelach robotniczych. Plan na r. 1951 przewiduje budowę 8.880 mieszkań, z których 2/3 przydzielone zostaną nowym pracownikom.

Problem rąk roboczych dla przemysłu węglowego ostatecznie może rozwiązać jedynie zapewnienie stałego, wystarczającego dopływu narybku górniczego. Latem 1949 r. w przemówieniu do uczniów górniczych w Lanach, wezwał prezydent Gottwald obecnych do zwerbowania w przeciągu następnego roku 6.000 nowych uczniów, przyrzekając jak najdalej idącą pomoc ze strony państwa dla młodych kadr górniczych. Ta tzw. Laska Akcja, akcja masowego werbunku młodzieży od lat 17 do 25 do górnictwa przeprowadzana jest z rozmachem. W okresie 1 roku uruchomiono około 50 internatów, wyposażonych w sale gimnastyczne, boiska sportowe, baseny kąpielowe, korty tenisowe, świetlice, biblioteki, instrumenty muzyczne. Nowowstępujący otrzymuje darmo bieliznę, ubranie, obuwie i mundur o łącznej wartości 17 tys. Kczs. W ciągu 3 lat nauki uczniowie pracują tygodniowo 4 dni w kopalni, godzinie pod kierownictwem najlepszych fachowców zapoznają się po kolei z każdym miejscem pracy i każdą wykonywaną czynnością; 2 dni poświęca się nauce szkolnej. Szczególnie uzdolnionym zapewniono możliwość studiów w szkołach górniczych i akademii górniczej. Ogółem koszt utrzymania i szkolenia 1 ucznia górniczego, już po uwzględnieniu efektu jego pracy na kopalni, wynosi około 60.000 Kczs. rocznie. Zapewnienie tak dogodnych i atrakcyjnych warunków nauki i pracy (oprócz całkowitego utrzymania uczniowie otrzymują pokaźne kieszonkowe w zależności od roku nauki) wraz z umiejętną akcją werbunkową prowadzoną w szkołach, w organizacji młodzieżowej, przez prasę i film dały obfite wyniki.

Liczba uczniów górniczych:

lato 1949	1500	wiosna 1951	ok. 12.000
„ 1950	8.000	koniec 1951	23.000
(plan)			

W ten sposób Laska Akcja, poza innymi czynnikami, w ciągu kilku następnych lat zasadniczo rozwiąże problem rąk roboczych w czeskosłowackim przemyśle węglowym.

MECHANIZACJA

W jeszcze większym stopniu, niż brak dostatecznej ilości wykwalifikowanych i stałych pracowników, odbijał się na wydajności pracy w przemyśle węglowym stan urządzeń technicznych. I na tym odcinku powojenny start nie był łatwy. Rabunkowa polityka eksploatacyjna okupanta, wyrażająca się tu w nieprzeprowadzaniu generalnych remontów oraz w zbyt wielkim obciążeniu istniejących urządzeń i maszyn, doprowadziła do kompletnego zużycia bazy technicznej. Proces mechanizacji wydobycia był mało zaawansowany. W r. 1945 udział wrębiarek w wydobyciu węgla kam. wynosił zaledwie 19%. Po dokonaniu w okresie lat 1947—48 niezbędnych renowacji przystąpiono w okresie następnym do przeprowadzenia znacznych inwestycji. Obok uzupełnienia i modernizacji urządzeń eksploatacyjnych istniejących już kopalń, plan pięcioletni przewiduje budowę szeregu nowych kopalń, sortowni, płuczek i brykietarni. Planuje się dalej podjęcie karbonizacji węgla, przyspieszenie tempa elektryfikacji kopalń, rozszerzenie i rozbudowę koksowni na bazie węgla kamiennego oraz kontynuowanie poszukiwań nowych pokładów węglowych.

W zakresie mechanizacji wydobycia węgla udział zmechanizowanego wydobycia przy pomocy kombajnów węglowych i wrębiarek wzrósł z 40% w r. 1950 do 60% w r. 1953. Już obecnie można jednakże stwierdzić, że poziom ten zostanie znacznie przekroczony. Oto we wrześniu ub. r. górnicy i personel techniczny Zagłębia Ostrawsko-Karwińskiego zobowiązali się do zmechanizowania w przeciągu 1 roku 70% wydobycia i 20% załadunku. Wiele uwagi zwraca się również racjonalizacji transportu w kopalni oraz wprowadzeniu ścisłego rozkładu ruchu.

Z cenną pomocą przychodzi tu Związek Radziecki. Kolejna umowa handlowa z ZSRR z listopada 1950 przewiduje import maszyn i urządzeń dla mechanizacji kopalń. W grudniu ub. r. uruchomiono w Zagłębiu Ostrawsko-Karwińskim importowany ze Zw. Radzieckiego jeden z pierwszych kombajnów węglowych. W ciągu 1 zmiany wydobywa on 108 wózków, co w przeliczeniu na 5 osób obsługi daje 21 wózków (16 t na osobę), podczas kiedy najlepszy rębacz wydobywał tu przeciętnie 8—9 wózków. Ładowanie i przesuwanie urobku odbywa się samoczynnie. Kombajn posiada cztery biegi — włączony na pierwszy bieg przebywa w ciągu minuty 28 cm, na drugi bieg 58 cm, zaś na trzeci bieg — 86 cm. Kombajn pracuje na czysto, co czyni zbędnym stosowanie nawet łopaty.

Dodajmy, że specyficzne warunki geologiczne Zagłębia Ostrawsko-Karwińskiego (średnia miąższość pokładów wynosi 1 m) utrudniają znacznie mechanizację wydobycia.

SOCJALISTYCZNY STOSUNEK DO PRACY

Niewątpliwie przedstawione wyżej wysiłki zmierzające do rozwiązania problemu rąk roboczych i mechanizacji kopalń odegrały poważną rolę w odbudowie i rozbudowie powojennego przemysłu węglowego. O osiągniętych sukcesach zdecydował przede wszystkim jednakże inny czynnik: nowy, socjalistyczny stosunek do pracy, wpływający ze zrozumienia istoty zaszłych przemian społeczno-politycznych.

Z początkami współzawodnictwa pracy w przemyśle węglowym spotykamy się w Zagłębiu Ostrawsko-Karwińskim w marcu 1946 r. Brygada przodownika Gacha na kopalni Stachanow w Gruszwie osiąga 14 t węgla na głowę zespołu. Umasowienie ruchu współzawodnictwa pracy następuje jednak dopiero po przewrocie w lutym 1948 roku, który i na tym odcinku gospodarczym kładzie kres wrogiej działalności resztek elementów kapitalistycznych. Nową falą współzawodnictwa, zainicjowana przez górnika Borzuckiego umożliwia przedterminową realizację dwulatki (18 grudnia) na obszarze tego czołowego Zagłębia Republiki. Pierwsze dwa lata planu pięcioletniego stoją pod znakiem dalszego umasowienia socjalistycznego współzawodnictwa. W przeciągu jednego roku (wrzesień 1949 — wrzesień 1950) wzrasta liczba przodowników pracy w górnictwie z 8.000 do 31.000, liczba pracowników z zobowiązaniami indywidualnymi i zespołowymi wzrasta z 22.000 do 66.471. Przewiduje się, że we wrześniu br. współzawodnictwo w górnictwie obejmie 70% zatrudnionych.

Znaczne postępy robi również ruch racjonalizatorski. W r. 1949 z 1.542 podanych projektów usprawnień przyjęto 1.393, co pozwoliło na zaoszczędzenie 45 mil. Kczs; już w pierwszym półroczu 1950 wniesiono w przemyśle węglowym 1.360 projektów, z czego zaakceptowano 1.062, uzyskując w ten sposób 48 mil. Kczs. oszczędności.

Wyniki ruchu współzawodnictwa to najlepsze go pracownika, najlepszy zespół roboczy i najlepszy zakład pracy bilansuje się co roku w dniu Gór-

nika. Zwycięska kopalnia i zwycięskie zagłębie otrzymują w tym dniu Sztandar Przechodni Prezydenta Republiki.

To przodujące stanowisko czechosłowackich górników w dziedzinie budowy społeczeństwa socjalistycznego bierze bezsprzecznie początki w przeszłości, kiedy to ci właśnie górnicy należeli do najbardziej uświadomionej części proletariatu czechosłowackiego. Nie można tu nie podkreślić jednakże i drugiego momentu.

Zawód górnika stał się obecnie jednym z najbardziej, pod każdym względem honorowanych zajęć. Siatki płac preferują zatrudnionych w górnictwie. Była już mowa o specjalnym rocznym dodatku za wierną służbę, w wysokości 1 — 2 miesięcznego wynagrodzenia. Budownictwo mieszkaniowe oraz akcja wczasów uprzywilejowują górników. Roczny urlop robotnika dołowego wynosi 3 tygodnie, podczas kiedy pozostali robotnicy fizyczni otrzymują tylko 2 tygodnie urlopu. Uczniom górniczym przysługuje nawet urlop czterotygodniowy. Postępująca szybko naprzód mechanizacja wydobycia wypiera w coraz to większym stopniu nadmierny wysiłek fizyczny. Po 20 latach pracy górnik otrzymuje emeryturę w wysokości 73% przeciętnego zarobku, po 25 latach — 83%, po 30 latach — 90% rocznego wynagrodzenia. Przy tych samych potrąceniach wysokość rocznej emerytury górnika w wieku 62 lat po 35 latach pracy wynosi 64.500 Kczs., gdy tymczasem robotnik innego dziełu gospodarki narodowej otrzyma w danym wypadku 39.928 Kczs.

Górnik przestał już zajmować miejsce pariasa społecznego. Górnik czechosłowacki wysunął się na czoło klasy robotniczej, budującej społeczeństwo socjalistyczne. „Jestem górnikiem — kto jest czymś więcej?”, pod tym oto hasłem obchodzono pierwszy Dzień Górnika we wrześniu 1949 r. Hasło to nie było tylko okazynym sloganem, zawiera ono bowiem w sobie głęboką treść przemian, jakie zaszły po wojnie na odcinku czechosłowackiego górnictwa, zarówno po stronie ekonomiczno-technicznej, jak i społecznej.

*) Zapasy węgla kam. ocenia się wg stanu z r. 1945 do głębokości 1.000 m na 3,5 ml d. t w Zagłębiu Ostrawsko-Karwińskim, 30,5 mil. t w Zagł. Kłodzeńskim, niespełna 12 mil. t w Zagł. Zaclerskim, 8 mil. t w Zagł. Pilzneńskim oraz 7,6 mil. t w Zagł. Rosickim.

„Zawiadamy wszystkich prenumeratorów naszego czasopisma, że poczynszy od miesiąca września br. urzędy pocztowe oraz listonosze wiejscy i miejscy przyjmować będą wpłaty na prenumeratę w terminie **do dnia 15-go każdego miesiąca na miesiąc następny i okresy dalsze**”.

Wymiana Doświadczeń

Mgr OLGIERD BRZOZOWSKI

Z zagadnień etatyzacji w Resorcie Górnictwa

Doniosłe zagadnienie, etatyzacji, to jest właściwego ustalenia ilościowej obsady personalnej jednostki gospodarczej, będącej jednym z ważniejszych fragmentów walki o obniżenie kosztów własnych, nie miało do końca ubiegłego roku właściwego, praktycznego rozwiązania. Stąd też ogromna mozaika etatyzacyjna poszczególnych jednostek gospodarczych, brak typizacji tych jednostek oraz nieuzasadnione różnice w ich obsadach personalnych. Punktem zwrotnym w tym zakresie jest Uchwała Rady Ministrów z dnia 29.11.50 r. (Monitor Polski nr A — 129 poz. 1608, z 11.12.50 r.) zlecająca Państwowej Komisji Etatów „prowadzenie spraw etatów osobowych uspołecznionych jednostek gospodarczych”. Pierwsze doświadczenia ze współpracy z tą Komisją oraz z praktycznego rozwiązywania zagadnienia etatyzacji w Resorcie Górnictwa — są właśnie przedmiotem niniejszego artykułu.

Właściwe ustalenie liczby etatów rozwiązuje główne zagadnienie jakim jest likwidacja przerosłów administracyjnych, na co do tej pory nie zwracano dość ostrej uwagi. Dokładna analiza poszczególnych stanowisk oraz zakresu działania każdego pracownika wykazała, że niektóre jednostki gospodarcze były prawdziwą „kopalnią etatów” i jest rzeczą charakterystyczną, że właśnie w tych jednostkach decyzje Państwowej Komisji Etatów wywoływały poważną konsternację.

Na pierwszy ogień ustaleń etatyzacyjnych poczęły jednostki budżetowe utrzymywane z narzutów oraz dyrekcje budów. Wnioski etatyzacyjne, oparte na nowej strukturze organizacyjnej, przewidzianej Uchwałą KERM z dnia 12 maja 1950 r., były dokładnie analizowane przez właściwe departamenty a następnie jako zbiorcze opracowanie przedstawiane Państwowej Komisji Etatów. Trzeba tu wyraźnie podkreślić, że trybem tym nie zostały dotąd objęte jednostki finansowane w ramach planów techniczno-przemysłowo-finansowych, jak również jednostki wykonawstwa inwestycyjnego, których limity etatowe określone zostały wskaźnikami przyjętymi do planu. Jest jednak rzeczą zupełnie pewną, że przyjęcie spraw etatyzacji tych jednostek przez PKEtatów jest tylko kwestią czasu i to — jak się wydaje — niedługiego.

Mamy już za sobą pierwszy etap etatyzacji, etap pełen trudności a nawet nieporozumień i warto obecnie podsumować nabyte doświadczenia oraz zastanowić się nad przyczynami, które trudności te spowodowały. Główną przyczynę stanowiło tutaj niezrozumienie charakteru organu nadzoru, kontroli i koordynacji, jaki stanowią centralne zarządy (i jednostki równorzędne) w stosunku do podporządkowanych przedsiębiorstw. Okazało się, że tylokrotnie już wyjaśniona w prasie i literaturze

ustalona przepisami prawnymi zasada pełnej samodzielności przedsiębiorstw, jakimi stały się dawne zakłady, nie „utarła się” jeszcze w świadomości

bardzo wielu ludzi, zajmujących niejednokrotnie kierownicze stanowiska w przemyśle. Co więcej, wyraźnie wyczuwało się tendencję naginania praktycznej działalności do starych, nieaktualnych już form organizacyjnych. Obarczanie centralnych zarządów funkcjami czysto operatywnymi powodowało, oczywiście, sztuczne ich rozdęcie etatowe, całkowicie nieuzasadnione i wręcz szkodliwe. Najczęściej spotykanym argumentem terenu na poparcie takiej polityki była rzekoma niedojrzałość przedsiębiorstw podległych do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej. A przecież ogromna większość tych przetworzonych w przedsiębiorstwa zakładów istnieje z górą pięć lat; wydaje się to być okresem aż nadto długim dla wytworzenia warunków do zupełnego dojrzenia, tym bardziej, że usamodzielnienie przedsiębiorstw było przygotowywane stopniowo w ciągu ubiegłego roku. Niedowierzanie przedsiębiorstwom tym samym przedsiębiorstwom, które w okresie ostatnich pięciu lat wydały setki racjonalizatorów i nowatorów, którzy całkowicie burzyli kanonizowane niemal dotychczasowe zasady produkcji i organizacji pracy — oto ogólna choroba jednostek zarządzających. Z chorób tych dla dobra sprawy jednostki zarządzające winny się jak najprędzej wyleczyć.

Dalszym powodem nieporozumień to konserwatyzm organizacyjny oraz będący pod jego wpływem — oportunizm w myśl zasady, że lepsze złe, niż nieznane dobro. Na tej płaszczyźnie wyraźnie zaznaczyły się czysto osobiste czynniki jak przyzwyczajenie albo wygoda poszczególnych ludzi, którzy likwidację operatywnej działalności widzieli przez pryzmat utraty takiego lub innego człowieka, przez taką czy inną zmianę stylu pracy. Zagadnienie wydajności pracy, tak silnie i jasno zaakcentowane w odniesieniu do pracowników fizycznych, leżało zupełnie odłogiem w stosunku do pracowników umysłowych.

Najczęściej stosowaną obroną przeciw zmniejszaniu etatów w poszczególnym dziale było przedstawianie statystyki przepracowanych przez pracowników tego działu godzin nadliczbowych, jako wyłącznego uzasadnienia wnioskowanej liczby etatów. Pogląd to bardzo mylny i w lwiej części wypadków świadczący o złej organizacji i braku kontroli pracy; nadmierna ilość nadgodzin winna być jedynie sygnałem dla kierownika jednostki, że jedno albo drugie niedomaga, że należy podjąć szybkie kroki zaradcze w formie bądź to zmiany organizacji i stylu pracy albo też wzmocnienia osobowego kosztem innych działów. Obydwa te posunięcia leżą całkowicie w gestii dyrektora jednostki, który nie potrzebuje nigdzie ich zatwierdzać.

Decyzje etatyzacyjne opiewają normalnie na okres jednego roku kalendarzowego i wyrażone są

w globalnej sumie dla jednostki gospodarczej jako całości, jakkolwiek dochodzi się do tej sumy przez analizę poszczególnych komórek organizacyjnych. Ustalenia wewnętrzne dla działów czy sekcji schematycznych mają charakter ramowy i nie są wielkością obligatoryjnie stałą. Stałą wielkością jest tylko globalny limit roczny. Przyjęcie tego rodzaju rozwiązania jest logiczną konsekwencją zasady jednoosobowego kierownictwa, w myśl której kierownik jednostki może obsadzać poszczególne komórki organizacyjne według własnego uznania, byle tylko zmieścił się w ramach ogólnego limitu.

To właśnie zagadnienie rozrzutu limitu etatowego spowodowało szereg mylnych interpretacji w jednostkach nadzorujących i doprowadziło w wielu wypadkach do odgórnych ustaleń etatowych dla poszczególnych komórek organizacyjnych, wypaczając do gruntu zasadę jednoosobowego kierownictwa i odpowiedzialności oraz zakres działania organów nadzoru. Tego rodzaju fakty miały miejsce nie tylko w stosunkach między centralnymi zarządami a podległymi im przedsiębiorstwami, lecz także, co gorsze, między władzą państwową a centralnymi zarządami a nawet przedsiębiorstwami.

Wydaje się, że najlepiej byłoby przyjąć następującą interpretację: dyrektor przedsiębiorstwa, będący poprawnym i odpowiedzialnym kierownikiem jednostki gospodarczej całkowicie samodzielnej, otrzymuje do wykonania szereg zadań produkcyjnych, finansowych, inwestycyjnych itp. Dla wykonania tych zadań przydziała mu się między innymi określoną pulę etatową. Jest rzeczą tegoż właśnie kierownika dokonać rozdziału przyznanego limitu etatowego w taki sposób, aby zapewnić wykonanie wszystkich ciężących na przedsiębiorstwie zadań, za które on przecież w pierwszym rzędzie ponosi odpowiedzialność.

Jednostka nadzorująca, która sama narzuca podległej jednostce rozrzut globalnego limitu etatów na poszczególne komórki organizacyjne, popełnia równocześnie dwa błędy:

1 traci swój właściwy charakter działalności nadzorczej, koordynacji i kontroli, działając czysto operatywnie, i

2 podważa zasadę jednoosobowego kierownictwa i odpowiedzialności w jednostce podległej.

Interpretacji tej nie można oczywiście stosować zbyt biurokratycznie, gdyż rozrzut etatów w jednostkach podległych interesuje i musi interesować

organ nadzorujący, jednak odgórne ustalanie obsad etatowych w komórkach schematycznych może następować tylko w wyjątkowych, drastycznych wypadkach, kiedy rozrzut dokonany przez jednostkę podległą wykazuje jaskrawe błędy i w sposób oczywisty zagraża wykonaniu powierzonych jej zadań.

Powyższe stanowisko znalazło swój oddźwięk w Zarządzie Centralnym Ministerstwa Górnictwa. Mianowicie w wewnętrznym piśmie okólnym Nr 3 z dnia 8 lutego br. Minister Górnictwa ustalił, jako zasadę samodzielną, dokonywanie rozrzutu przez centralne zarządy i przedsiębiorstwa bez odgórnej ingerencji Ministerstwa. Stając na gruncie jednoosobowości kierownictwa i odpowiedzialności, powyższy akt normatywny pozostawia wprowadzić wyjątkową możliwość odgórnego narzucenia obsady personalnej, lecz tylko przez Departament Organizacyjno-Prawny i to za każdorazową indywidualną zgodą Ministra. Należy tutaj podkreślić, że od daty cytowanego wyżej pisma do chwili obecnej możliwość ta nie została w praktyce ani razu wykorzystana.

Niniejszy szkic z pierwszych doświadczeń w dziedzinie etatyzacji jednostek Resortu Górnictwa dotyka najistotniejszych zagadnień, jakie praktyka ostatnich sześciu miesięcy wyłoniła. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że dalszy rozwój tego zagadnienia, jego znaczne pogłębienie i rozszerzenie, stoi jeszcze przed nami. Już w tej chwili można jednak stwierdzić, że pełne zrozumienie wagi tego zagadnienia przez kierowników wszystkich jednostek gospodarczych da w efekcie te rezultaty, o które w istocie chodzi. Zagadnienie to należy rozpatrywać w skali ogólnopolskiej i dlatego pierwsza linia walki z przerostami administracyjnymi, ze złym stylem i złą organizacją pracy, z oportunistem i biurokracją, winna przesunąć się w dół, na zakład czy przedsiębiorstwo, zostawiając władzom centralnym strategię i politykę. W świadomości dyrektorów i kierowniczego personelu musi dokonać się duży przełom psychiczny, który pozwoli zniwelować wszystkie dotychczasowe opory jakie jeszcze przeciwko tej akcji zachowali. W gąszczu drobnych spraw personalnych nie powinni oni stracić z oczu zasadniczego celu etatyzacji, jakim jest likwidacja przerostów administracyjnych, pełne i właściwe wykorzystanie kadr a tym samym obniżenie kosztów własnych jednostki gospodarczej.

Inż. ZYGMUNT DZIKOWSKI

Zjednoczenie Chorzowskie obniża koszty własne

Wśród zjednoczeń węglowych, które w myśl uchwały VI Plenum Komitetu Centralnego PZPR, rozpoczęły „bitwę o koszty”, w pierwszym półroczu br. wysunęło się na czołowe miejsce Zjednoczenie Chorzowskie. Na wyróżnienie to wpłynął fakt, iż koszt jednostkowy (w zł na tonę wydobycia węgla) tego zjednoczenia wykazuje stałą tendencję zniżkową.

Przyjmując za 100 koszt miesiąca stycznia br. można otrzymać liczby porównawcze, podane w tabeli poniżej, dla Zjednoczenia Chorzowskiego i całości Przemysłu Węglowego. W skali całego pierwszego półroczia Zjednoczenie Chorzowskie dało się zdystansować jedynie Zjednoczeniu Katowickiemu, które osiągnęło największy procent obniżki kosztów w stosunku do stycznia (95,45% kosztu stycznia), jednakże nie wykazuje tak równomiernej tendencji zniżkowej jak Zjednoczenie Chorzowskie.

miesiąc	Zjednoczenie Chorzowskie	Przemysł Węglowy
luty	99,39	101,07
marzec	95,79	98,46
kwiecień	93,75	98,26
maj	93,30	99,34
czerwiec	91,32	99,15
I półrocze	95,90	99,68

Jak wynika z powyższego zestawienia oszczędności materiałowe powstają raczej dzięki lepszej gospodarce pozostałymi materiałami. Chorzowskie Zjednoczenie przykłada wagę do tego zagadnienia opracowując odpowiednie zarządzenia i instrukcje oraz przeprowadzając kontrolę przez Dział Zaopatrzenia w terenie.

miesiąc	I miejsce	II miejsce	III miejsce
luty	Rybnickie (98,19)	Bytomskie (99,08)	Chorzowskie 99,39)
marzec	Katowickie (93,13)	Rybnickie (94,72)	Chorzowskie (95,79)
kwiecień	Katowickie (91,19)	Chorzowskie (93,75)	Rybnickie (95,35)
maj	Chorzowskie (93,30)	Katowickie (94,68)	Rybnickie (96,79)
czerwiec	Chorzowskie (91,32)	Katowickie (93,87)	Rybnickie (96,12)

Najlepsze rezultaty w poszczególnych miesiącach pierwszego półrocza przypadły w udziale podanym wyżej zjednoczeniom.

Na sukces Zjednoczenia składa się praca podległych mu zakładów. Najlepsze osiągnięcia w ramach Zjednoczenia Chorzowskiego osiągnęły kopalnie Siemianowice i Śląsk, których koszty kształtowały się jak niżej (w % kosztu styczniowego):

miesiąc	kop. Siemianowice	kop. Śląsk
luty	95,98	97,12
marzec	90,52	89,50
kwiecień	90,47	90,34
maj	89,66	90,25
czerwiec	87,12	90,33
I półrocze	92,22	92,94

Pozostałe kopalnie wykazały koszt pierwszego półrocza w granicach od 93,12% (Matylda) do 96,29% (Barbara-Wyzwolenie).

Sukces kopalni Siemianowice jest tym znaczniejszy, iż kopalnia ta z wyjątkiem mies. stycznia, we wszystkich pozostałych wykazuje koszt poniżej planowanego rocznego.

Największy wpływ na kształtowanie się kosztu w kopalnictwie węglowym posiadają: zużycie materiałowe, robocizna i energia.

Materiały wraz z kosztami zaopatrzenia. Obniżka tego stosunku kosztu wyniosła w skali I półrocza 4,41% stanowiąc w stosunku do stycznia

w lutym	94,23%	kosztu
w marcu	84,79%	"
w kwietniu	85,29%	"
w maju	74,55%	"
w czerwcu	76,44%	"

Jak wynika z powyższego zestawienia obniżka kosztów materiałowych zaznacza się bardzo wyraźnie. Zasadnicze wskaźniki ilościowe, do których zalicza się w kopalnictwie węglowym: drewno okrągłe, drewno tarte, materiały wybuchowe oraz oleje i smary, kształtują się (w % zużycia stycznia):

miesiąc	drewno okrągłe	drewno tarte	materiały wybuchowe	oleje i smary
luty	102,48	105,41	104,31	97,58
marzec	94,31	101,27	100,43	87,27
kwiecień	95,75	93,63	99,57	103,55
maj	95,75	87,90	99,14	100,27
czerwiec	103,27	96,50	99,09	100,06

Robocizna ze świadczeniami.

Koszt ten w ramach półrocza wykazuje zniżkę o 4,31% wynosząc w poszczególnych miesiącach:

w lutym	95,57%	kosztu	miesiąca	stycznia
w marcu	95,01%	"	"	"
w kwietniu	93,42%	"	"	"
w maju	95,49%	"	"	"
w czerwcu	93,97%	"	"	"
w I półroczu	95,69%	"	"	"

Na kształtowanie się kosztu robocizny przede wszystkim wpływa osiągnięta wydajność pracy pracowników fizycznych.

W Zjednoczeniu Chorzowskim zachodzi następująca współzależność pomiędzy przeciętnym kosztem dniówki, a wydajnością:

miesiąc	koszt dniówki w % kosztu styczniowego	wydajność w % wydajności styczniowej
	różnica do % poprzed. m-ca	różnica do % poprzed. m-ca
luty	83,29 — 6,71	101,50 + 1,50
marzec	84,40 + 1,11	104,59 + 3,09
kwiecień	85,73 + 1,33	106,65 + 2,06
maj	82,83 — 2,90	103,48 — 3,17
czerwiec	81,83 — 1,00	106,49 + 3,01

Niewspółmierność występująca pomiędzy wzrostem względnie spadkiem wydajności a różnicami w koszcie dniówki w przemyśle węglowym znajduje usprawiedliwienie w progresywnych premiach akordowych oraz w zarządzonych w czasie I półrocza zmianach czasu pracy.

Nadwyżki akordowe na tonę wydobywania wyniosły:

w lutym	112,22%	kosztu	styczniowego
w marcu	120,00%	"	"
w kwietniu	143,89%	"	"
w maju	132,87%	"	"
w czerwcu	128,89%	"	"

Przedłużenie czasu pracy spowodowało, że koszt godzin nadliczbowych powszednich wykazuje wzrost przy jednoczesnym obniżaniu się kosztu nadgodzin świątecznych. Koszt łącznej pracy dodatkowej na

tonę wydobycia waha się w granicach od 65,52% kosztu styczniowego (w kwietniu) do 78,16% (w maju).

Energia. Spadek tego kosztu układa się równomiernie wykazując stałą tendencję zniżkową i osiągając w czerwcu 80,95% kosztu styczniowego. Również tę samą tendencję wykazują koszty ogólnofabryczne.

Rezultaty osiągnięte przez Zjednoczenie Chorzowskie są wynikiem zarówno pracy Dyrekcji Zjednoczenia, jak i kierownictwa oraz załóg kopalniowych, które dobrze zrozumiały intencje uchwał VI Plenum KC PZPR, jak również zarządzenia Mi-

nistra Górnictwa Nr 19 z dnia 29 stycznia br. wskazującego drogi realizacji uchwał Plenum.

Należy podkreślić, że „bitwa o koszty” trwa nadal. Zjednoczenie Katowickie, które już od czterech miesięcy osiąga koszty niższe od planowanych rocznych, Zjednoczenie Bytomskie, które przez 3 miesiące osiągnęło koszty niższe od planowanych mogą w przyszłości, w szlachetnej rywalizacji ze Zjednoczeniem Chorzowskim, osiągnąć lepsze rezultaty. Rywalizacja ta może i powinna przynieść dobre sukcesy na tym odcinku i przyczynić się do realizacji jednego z naczelných haseł ustroju socjalistycznego — stałej poprawy dobrobytu mas pracujących.

Konsultacja

Inż. mech. HENRYK GAUZE

Konserwacja urządzeń maszynowych

Zadania produkcyjne Planu 6-letniego nakładają na przemysł konieczność nie tylko budowy nowych obiektów produkcyjnych, ale i zapewnienia ciągłości ruchu obiektów starych.

Utrzymanie pewności ruchu, a przez to i ciągłości produkcji na zakładach starych, wymaga zawsze większych wysiłków niż na nowych.

Dużym ułatwieniem pracy nad utrzymaniem ciągłości ruchu jest prawidłowe zaprojektowanie zakładu, uwzględniające konieczne rezerwy, znormalizowanie typów maszyn oraz ich przepisowe wykorzystanie. Warunek ten na większości naszych zakładów budowanych w okresie przedwojennym nie był niestety uwzględniony, stwarzając obecne trudności eksploatacyjne.

Konieczność utrzymania zdolności produkcyjnych poprzez zapewnienie maksimum sprawności posiadanych urządzeń mechanicznych nakłada na personel maszynowy na zakładzie duże obowiązki i odpowiedzialność. Aby zadaniu temu podołać należy przede wszystkim sporządzić dla każdego obiektu specjalną kartę maszynową (paszport). Mimo, że większość ruchowców unika, ich zdaniem, zbędnego pisania wzgl. wypełniania kartotek, akcja ta musi być przeprowadzona. Jest to bowiem jedyny sposób zorganizowanej kontroli nad prawidłowością pracy obiektu.

W karcie maszynowej musi być dokładny opis urządzenia wraz z wyszczególnieniem pojedynczych elementów składających się na całość agregatu, adnotacje dotyczące koniecznych części zamiennych, czasokres smarowania i czyszczenia, terminy przeglądów zapobiegawczych, spostrzeżenia zaobserwowane podczas przeglądu, przebieg napraw itp.

Pokutujące do dzisiaj, wprowadzie dość rzadko, mniemanie, jakoby urządzenie maszynowe po uruchomieniu winno pracować bez przerwy aż do momentu zepsucia się, musi ulec zmianie. Dla zapewnienia ciągłości użytkowania obiektu oraz właściwej jego konserwacji obecnie stosujemy:

- 1) czynności konserwacyjne, 2) przeglądy okresowe, 3) naprawy bieżące, 4) naprawy średnie, 5) naprawy główne.

Czynności konserwacyjne ograniczają się do smarowania i czyszczenia i charakteryzują się tym, że są wykonywane przez bezpośrednią obsługę.

Przeglądy okresowe polegają na sprawdzeniu całości urządzenia z wymianą drobnych części (uszczelki, zawleczki, śruby, bezpieczniki itp.) Przeglądy ujawniają i określają konieczność przeprowadzenia naprawy poszczególnych części lub całego obiektu z równoczesnym określeniem terminu i czasu koniecznego postoju.

Naprawy bieżące usuwają wszystkie usterki ujawnione przy przeglądzie okresowym.

Naprawy średnie są połączone zwykle z rozbiórką maszyny czy urządzenia. Zadaniem naprawy średniej jest utrzymać urządzenie w stanie zdatnym do ruchu do chwili, gdy z racji zużycia urządzenie będzie podlegać naprawie głównej.

Naprawę główną (kap. remont) przeprowadza się w rezultacie ujawnionych braków i niedomogań przy przeglądzie, względnie naprawie średniej. Naprawa ta charakteryzuje się całkowitym lub częściowym odnowieniem zasadniczych składowych elementów.

Przeglądy okresowe i naprawy do remontu kapitalnego włącznie przeprowadzane są przez specjalne brygady remontowe lub awaryjne i kontrolę techniczną.

Naprawy dobrze zorganizowane i prawidłowo przeprowadzone mają za zadanie utrzymanie sprawności urządzeń, przedłużenie czasokresu międzyremontowego oraz skrócenie czasu trwania samego remontu. Osiągnąć to można przez zastosowanie nowoczesnych metod napraw oraz modernizację i mechanizację, przy czym pod pojęciem modernizacji i mechanizacji rozumiemy wprowadzenie napędów indywidualnych oraz normalizację poszczególnych elementów, a więc stosowanie znormalizowanych średnic wałków i otworów, przejście

na gwint metryczny, stosowanie znormalizowanych przekładni zębatych, zmechanizowanie smarowania itp.

Wszystkie naprawy, włącznie z przeglądami okresowymi, winny być planowane. Planowanie powinno obejmować nie tylko właściwe ustalenie naprawy w czasie, lecz także powinno zapewnić terminową dostawę materiałów, części zamiennych oraz brygady robocze. Przez planowanie powinniśmy osiągnąć jak najlepsze wyniki tzn. skrócenie przymusowych postojów obiektów, zmniejszenie wypadków awarii do minimum oraz obniżenie kosztów utrzymania obiektów.

Od dobrze zaplanowanych, sprawnie zorganizowanych i dokładnie przeprowadzonych napraw zależy realizacja planu produkcyjnego. Urządzenia maszynowe niewłaściwie konserwowane i naprawiane wypadają z cyklu produkcyjnego i powodują awarię, w wyniku której powstaje dezorganizacja planu produkcyjnego. Dodać należy, że najdokładniejsze opracowanie napraw pod względem technologicznym, jak i zaplanowane we właściwym czasie, nie da spodziewanego efektu, o ile nie zostanie zapewnione należyte wykonanie naprawy na odpowiednio wysokim poziomie.

Brygady naprawcze muszą być tak przygotowane fachowo i organizacyjnie, aby mogły sprostać zadaniom remontowym. Mechanizacja pracy i unowocześnienie istniejącego parku maszynowego nakłada na wykonawców remontów coraz to wyższe wymagania. Komórki, zajmujące się remontami winny mieć bardzo starannie dobraną obsadę fachowców tak pod względem kwalifikacji i doświadczenia, jak i dokładnej znajomości konstrukcji oraz warunków pracy remontowanych obiektów.

Z uwagi na to, że wszystkie czynności konserwacyjne i przeglądy zapobiegawcze oraz część napraw głównych (kapitałnych) będzie wykonywana przez sam zakład bez pomocy z zewnątrz, ważnym czynnikiem ułatwiającym to zadanie jest posiadanie dobrze wyposażonego nowoczesnego warsztatu. Warsztat własny na zakładzie zależny dyspozycyjnie od Głównego Mechanika zakładu jest nastawiony na potrzeby ruchu i będzie zawsze sprawniej działał niż pomoc fabryk metalowych, czy też innych warsztatów zależnych od innego ośrodka dyspozycji. Zamówienia doraźne lub kwartalne na części maszynowe nigdy nie będą mogły zastąpić warsztatu i mogą być jedynie jego uzupełnieniem. Sprawność warsztatu jest z kolei uzależniona od jego wyposażenia.

Wyposażenie w obrabiarki, sprzęt i narzędzia winno być dostateczne, ale bez zbytecznej przesady. Niedopuszczalne bowiem jest ustawienie w warsztacie zakładowym obrabiarki czy urządzenia, które nie znajduje ciągłego zastosowania i nie będzie wykorzystane.

Szczegółowa analiza warunków utrzymania mechanicznej sprawności urządzeń zgodnie z poprzednimi wywodami wykazuje konieczność przestrzegania: 1. utrzymania urządzeń w należytej czystości, 2. terminowej i prawidłowej konserwacji, 3. eksploatacji zgodnie z przepisami ruchowymi, 4. prawidłowego i terminowego wykonania napraw, 5. właściwego doboru kadr.

Powyższe punkty winny stanowić podstawę do działania dla kierownictwa zakładu. Dalsze rozważania na ten temat, będą polegały na omówieniu konserwacji, napraw i warunków eksploatacji urządzeń maszynowych w oparciu o powyższe zasady.

Niektóre urządzenia transportowe przy pracy ulegają zasypaniu i zanieczyszczeniu przez spadające kawałki transportowanego materiału. Na większości zakładów zagadnieniu temu nie poświęca się wcale uwagi, ograniczając się do periodycznego oczyszczania. Przyczyn powodujących zasypywanie nikt nie szuka i nie analizuje, usuwając jedynie skutki. A przecież drobne usprawnienie w postaci prawidłowo rozwiązanych zsyków lub też zabudowanie podajników jest w stanie prawie całkowicie usunąć zasypywanie taśm wzgl. podnośników. Periodyczne oczyszczanie od spadających kawałków stwarza bowiem nie tylko powód do mechanicznego uszkodzenia urządzenia ale też i niebezpieczeństwa dla obsługi, wzgl. przechodzącego personelu. Praktykowane na niektórych koksowniach nieoczyszczanie z resztek wypchniętego koksu koryta wozu przelotowego względnie pomostów zastępuje na jak największe potępienie, bowiem koks rozżarzony nagrzewa nadmiernie części metalowe wozu wzgl. uzbrojenia piecowego (kotwy) powodując trwałe deformacje.

Nieoczyszczanie urządzeń maszynowych od wyciekającej oliwy jest również przyczyną, która może być powodem uszkodzenia obiektu wzgl. wypadku z personelem. Olej działa niszcząco na izolację urządzeń elektrycznych oraz na beton fundamentów. Usuwanie wszelkiej wyciekającej oliwy z równoczesną analizą przyczyny i dążeniem do jej usunięcia powinno być obowiązkiem obsługi. Woda pojawiająca się czy to na skutek procesu produkcyjnego, czy też nieszczelności urządzenia winna być bezwzględnie usuwana, działa bowiem korozyjnie na tworzywo elementów maszynowych. Nieusuwanie rozsypanego węgla wsadowego z toru maszyny wsadniczej na koksowni było już nieraz przyczyną uszkodzenia mechanizmów jazdy wsadnicy, a nieusuwanie koksu z toru wozu przelotowego nawet przyczyną spadnięcia wozu.

Wyżej podane przykłady wskazują jasno i wyraźnie, że utrzymanie należytej czystości urządzeń powinno być naczelnym zadaniem obsługi. Kierownictwo ruchu maszynowego winno stale nadzorować i usuwać wszelkie zaobserwowane uchybienia.

Terminowa i prawidłowa konserwacja polega na właściwym smarowaniu, odrdzewianiu, dokręcaniu i sprawdzaniu urządzeń. Smarowanie winno być właściwe, tj. dostateczne, ale bez przesady przy użyciu odpowiedniego smaru. Smar zgodnie z typem urządzenia winien być okresowo wymieniany a nadmiar usunięty. Sprawność urządzeń smarujących należy stale kontrolować a wszelkie braki natychmiast usuwać.

Odrdzewianie łącznie z malowaniem uważane jest za główną czynność konserwacyjną, mającą na celu zwalczanie korozji urządzeń metalowych. Odrdzewianie winno się przeprowadzać w fabrykach chemicznych co pół roku, zaś urządzenia znajdujące się w pobliżu i narażone na działanie koro-

dujących oparów co rok, pozostałe mniej narażone — co dwa lata. Zabieg ten wymaga gruntownego oczyszczania łącznie z usunięciem starej farby. Miejsca zaatakowane rdzą oczyszcza się do zdrowego metalu. Po oczyszczeniu i wyszczotkowaniu szczotką stalową pokrywa się urządzenia farbą specjalną, tzw. minią, a dopiero potem zwykłymi farbami ochronnymi. Dokładność usunięcia starej farby oraz oczyszczenia wżer od rdzy jest gwarancją trwałości malowania konserwacyjnego.

Wykonywanie przez elementy urządzenia pewnych ruchów obrotowych bądź posuwistych powoduje drgania, a przez to odkręcanie się śrub i nakrętek. Normalna praca ciągła powoduje zużycie i powstawanie luzów. Obsługa winna przeto stale kontrolować jakość połączeń, śruby dokręcać, luzu usuwać.

Każde urządzenie maszynowe bezwzględnie winno posiadać opracowane przez kierownictwo zakładu instrukcje i przepisy ruchowe. Przepisy te powinny podawać w sposób jasny i zwięzły zasady eksploatacji urządzenia i być wywieszone w łatwo dostępnym miejscu w pobliżu urządzenia. Uruchamianie, zatrzymywanie i praca urządzenia mają być w instrukcji określone w taki sposób, aby zapewnić długotrwałość urządzenia przy całkowitym utrzymaniu jego sprawności produkcyjnej.

Z doświadczeń ZSRR

Cykliczność — podstawą wysokiej wydajności pracy górników

W przemyśle węglowym rok 1950 charakteryzował się zapoczątkowaniem zmian organizacji pracy i produkcji oraz przestawieniem ścian na pracę według harmonogramu „jeden cykl na dobę”. W drugiej połowie 1950 roku już setki ścian w Zagłębiu Donieckim pracowały według harmonogramów cykliczności.

W chwili obecnej można już podsumować niektóre wyniki i przeanalizować jaki wpływ wywarła zmiana organizacji produkcji na rozwój wydobywania węgla i na wzrost wydajności pracy górników Zagłębia Donieckiego.

W 1950 roku Zagłębie Donieckie przedterminowo wykonało plan wydobywania węgla. Średnie dzienne wydobywanie w drugiej połowie 1950 roku przekroczyło wydobywanie pierwszego półrocza o 13,3 tys. ton, a w marcu 1951 r. zwiększyło się w stosunku do lipca 1950 roku o 19,2 tys. ton.

Przestawienie ścian na harmonogram cykliczności miało decydujący wpływ na polepszenie pracy Zagłębia Donieckiego. W rezultacie tej reorganizacji tempa wydobywania węgla w Zagłębiu Donieckim w II półroczu 1950 roku oraz w I kwartale 1951 roku znacznie wzrosło, przewyższając tempo wydobywania węgla w pozostałych zagłębiach węglowych prawie dwukrotnie. Jeśli w lipcu 1950 roku Zagłębie Donieckie dało wzrost wydobywania równy 1,3% w stosunku do marca 1950 roku, a pozostałe zagłębia — 2,8%, to już w grudniu 1950 roku wzrost

Prawidłowość wykonania naprawy gwarantuje nam pełną zdolność produkcyjną urządzenia przy dostatecznie długim okresie międzyremontowym, wyklucza wypadek awarii i obniża koszty własne. Terminowe wykonanie remontu, w ściśle zaplanowanym okresie czasu, umożliwia nam wykonanie planów produkcyjnych oraz zabezpiecza właściwe zużytkowanie materiałów i kadr fachowych.

Elementem, który mimo, że jest omawiany na końcu, ma podstawowe znaczenie dla warunków utrzymania pewności ruchu, są kadry. — Od personelu, któremu powierzono urządzenia, wymagamy dzisiaj nie tylko wysokich kwalifikacji zawodowych, ale dokładności i sumienności w obsłudze oraz poczucia obowiązku i dyscypliny. Dlatego też stałe podnoszenie kwalifikacji dozoru, winno być troską kierownictwa zakładu.

Celowi temu służy: 1. opracowanie dokładnych przepisów obsługi i ruchu, 2. opracowanie instrukcji czynności konserwacyjnych, 3. wprowadzenie osobistej odpowiedzialności dozoru za poszczególne obiekty, 4. podnoszenie kwalifikacji obsługi przez doszkalanie.

Należy przyjąć za zasadę, że nie tylko główni mechanicy poszczególnych zakładów są odpowiedzialni za stan urządzeń maszynowych, ale odpowiedzialność ponosi cały personel techniczny, gdyż tylko ścisła współpraca całego pionu technicznego może przynieść pożądaną rezultaty.

wydobywania, w stosunku do lipca, wynosił dla Zagłębia Donieckiego 4,5%, zaś dla pozostałych zagłębi tylko 2,6%.

W marcu 1951 roku wzrost wydobywania węgla w stosunku do lipca 1950 roku wynosił dla Zagłębia Donieckiego 7,5%, zaś tylko 3,8% dla pozostałych zagłębi.

To samo można było zaobserwować w dziedzinie wydajności pracy. W lipcu 1950 roku wydajność pracy robotników wzrosła w stosunku do marca o 2,3% w Zagłębiu Donieckim, zaś w pozostałych zagłębiach o 4,0%; natomiast w marcu 1951 roku wzrost w stosunku do lipca 1950 r. wynosił 7,3% dla Zagłębia Donieckiego, zaś tylko 4,6% dla pozostałych Zagłębi.

Tak więc zapoczątkowanie zmian organizacji produkcji i pracy w Zagłębiu Donieckim już dało pomyślne wyniki.

Polepszenie zasadniczych wskaźników wydobywania i wydajności uzyskano w Zagłębiu Donieckim przede wszystkim dzięki tym kopalniom, na których zorganizowano roboty i ściany zostały przestawione według cyklicznego harmonogramu.

Jeśli dla Zagłębia Donieckiego, jako całości, wydobywanie węgla w grudniu 1950 roku w stosunku do lipca zwiększyło się o 3,5%, to na kopalniach przestawionych na pracę cykliczną — o 6,5%, wydajność pracy robotnika „na węglu” wzrosła odpowiednio o 4,5% względnie o 6%.

W marcu 1951 roku w kopalniach Zagłębia Donieckiego pracowało według harmonogramu „jeden cykl na dobę” ponad 500 ścian, z których 343

wypełniało normatyw cykliczności. W porównaniu z sierpniem 1950 roku ilość ścian wykonujących normatyw cykliczności wzrosła o 58%. Po reorganizacji produkcji wydobywanie węgla oraz wydajność pracy na tych ścianach znacznie wzrosły. Przyrost wydobywania węgla na ścianach przestawionych na harmonogram „cykl na dobę” równy jest wydobywaniu dziennemu dwóch-trzech Zjednoczeń Zagłębia Donieckiego. Średnie wydobywanie węgla na jedną przestawioną ścianę wzrosło o 39%, wydajność pracy o 22,5%.

Wskaźniki pracy ścian przestawionych na harmonogram cykliczności zestawiono w tablicy 1.

Tab. 1.

W s k a ż n i k	W tym dla ścian		
	Dla wszystkich ścian	wykonujących normatyw cykl.	nie wykonujących normatywu cyklu
Procentowy stosunek wydobywania dziennego do wydobywania w okresie przed reorganizacją	139,0	143,0	116,5
Wydajność pracy robotnika na ścianie w tonach			
a) przed reorganizacją	3,0	3,02	2,97
b) w styczniu 1951 roku	3,68	3,92	3,3
stosunek procentowy	122,5	129,5	110,8

Widać więc, iż na ścianach wykonujących normatyw cykliczności wydobywanie wzrosło prawie 1,5 krotnie, zaś wydajność pracy zwiększyła się o jedną trzecią.

Osiągnięte rezultaty świadczą o ogromnych możliwościach, jakie się odkrywają w przemyśle węglowym, przy zmianie organizacji pracy i produkcji oraz przestawieniu ścian na pracę według harmonogramu „jeden cykl na dobę”.

Intensywność wykorzystania frontu robót wydobywczych posiada decydujące znaczenie dla wzrostu wydobywania węgla i wydajności pracy. Obliczenia wykazują, iż przy zwiększeniu postępu frontu wydobywczego o 1%, wydajność pracy zwiększa się o 0,5%. Już obecnie w Zagłębiu Donieckim średni miesięczny postęp czynnego frontu wydobywczego przekroczył o przeszło 20% przedwojenne wskaźniki. Wszystkie ściany, przestawione na cykliczną organizację produkcji osiągnęły w styczniu 1951 roku 26 cykliów na miesiąc i postęp 40 m/mies., w tej liczbie ściany wykazujące normatyw cykliczności dobiły się 29,4 cyklu i 45,2 m postępu na miesiąc.

Ściany przestawione na pracę według harmonogramu pracują dwa razy lepiej, aniżeli pozostałe; ilość wykonanych przez nie cykli na miesiąc (tzn. intensywność wykorzystania frontu robót wydobyw-

czych) jest prawie dwa razy większa, aniżeli na ścianach nie pracujących według harmonogramu.

Zmiana organizacji produkcji okazała także duży wpływ na lepsze wykorzystanie zainstalowanych na kopalniach urządzeń technicznych, w pierwszym rzędzie na pracę kombajnów węglowych, pozwalając podwyższyć wydajność podstawowych urządzeń wydobywczych o 30–35%.

Średnie dzienne wydobywanie węgla na ścianie z kombajnem, przestawionej na pracę cykliczną, jest już obecnie o 25% wyższe, aniżeli na ścianach wyposażonych we wrębówki.

Wydajność kombajnów w Zagłębiu Donieckim wzrosła o 18% — z 3958 ton w 1949 roku, na 4680 ton w 1950 roku. Na ścianach kombinatu „Stalinugol” wykonujących normatywy cykliczności, wydajność kombajnu w grudniu 1950 roku osiągnęła około 9000 ton/mies., podczas gdy średnia dla kombinatu wyniosła 5680 to. Dla wrębówek odpowiednie cyfry wydajności wyniosły 5900 ton/mies., średnia zaś 3630 ton.

Na ścianach przestawionych na pracę cykliczną, wydajność kombajnów i wrębówek osiąga niejednokrotnie 14 tys. ton, a nawet 20 tys. ton miesięcznie.

Na kopalni „Nr 3-bis” i „Nr 17-bis” Zjednoczenia „Czysiakowantracyt” maszyniści kombajnów, laureaci Stalinowskiej Premii Kuczer, Niedwiga, Zauszkin i Redkin doprowadzili wydajność swoich maszyn do 14 tys. ton miesięcznie; na kopalni „im. Kirowa” Zjednoczenia „Leninugol” w Kuźnieckim Zagłębiu Węglowym, maszyniści kombajnów Trefielew, Czusowlianow i Desiałow zwiększyli wydajność kombajna do 20 tys. ton miesięcznie. Na 1 zachodniej ścianie kopalni „im. Łutugina” Zjednoczenia „Czysiakowantracyt” kombinatu „Stalinugol” wydajność wrębówek wynosi 12 tys. ton miesięcznie, zaś na 1 zachodniej ścianie kopalni „im. Ordżonikidze” Zjednoczenia „Makiejewugol” systematycznie, w okresie przeszło półrocznym, średnio około 16 tys. ton miesięcznie. Podstawą sukcesów przodujących maszynistów kombajnów i wrębówek jest organizacja pracy według harmonogramu cykliczności.

W związku z wzrostem wydajności pracy i wypłatą dużych premii robotnikom za wykonanie normatywu cykliczności nowa organizacja pracy gwarantuje znaczne podwyższenie zarobków.

Na kopalniach kombinatu „Stalinugol” maszyniści wrębówek na ścianach przestawionych na cykliczną pracę zarabiają średnio o 30%, członkowie brygad przodkowych o 25% oraz robotnicy brygad kombajnowych o 29% więcej aniżeli robotnicy tych samych specjalności na niecyklicznych ścianach (tablica 2).

Na przodujących kopalniach i oddziałach, gdzie wszystkie ściany pracują według cyklicznego

Tab. 2.

S p e c j a l n o ś ć	wykonanie norm 0/0		zarobek w rublach	
	Ściany przestawione na cykliczną pracę	pozostałe ściany	ściany przestawione na cykl. pracę	pozostałe ściany
maszyniści wrębówek	159,0	121,5	120,6	92,2
członkowie brygad kombajnowych	119,7	100,0	87,4	67,7
członkowie brygad przodkowych	100,5	100,9	76,7	62,2

harmonogramu, z reguły wszyscy pracownicy wykonują normy pracy i uzyskują wysokie zarobki.

W związku z reorganizacją produkcji oraz wzrostem wydobywania węgla i wydajności pracy na kopalniach Zagłębia Donieckiego osiągnięto znaczne obniżenie kosztu własnego tony węgla. W drugim półroczu 1950 roku koszt własny jednej tony węgla obniżył się w stosunku do pierwszego półrocza o 4,33 rubli, w okresie sierpień-grudzień koszt własny był o 1,06 rubla poniżej planu. Poszczególne kopalnie i zjednoczenia, opanowawszy organizację pracy ścian według harmonogramu „jeden cykl na dobę”, uzyskały znaczne obniżenie kosztów własnych. Na przykład: w przodującym zjednoczeniu „Nieswietajantracyt”, gdzie wszystkie podstawowe kopalnie przedstawiono według harmonogramu cykliczności, koszt własny jednej tony węgla w 1950 roku obniżył się w stosunku do 1949 roku o 3,50 rubli, na kopalni „Nr 5” kombinatu „Rostowugol” o 4,50 rb., na kopalni „OGPU” o 5,50 rb., na kopalni „Nr 46” o 7, 50 rb.

Takie są zasadnicze pomyślne wyniki zmiany organizacji produkcji, przeprowadzonej na kopalniach Zagłębia Donieckiego.

Przestawienie ścian na pracę według harmonogramu „jeden cykl na dobę” postawiło przemysł węglowy na wyższym stopniu kultury produkcyjnej. Dużej grupie pracowników przemysłu węglowego przyznano zarządzeniem Rady Ministrów ZSRR z dnia 15 marca 1951 r. Stalinowskie Premie za zasadnicze udoskonalenie metod wydobywania węgla i organizację pracy na ścianach według harmonogramu „jeden cykl na dobę”. W liczbie wyróżnionych Premią Stalinowską znajdują się: robotnicy-stachanowcy, pracownicy inżynieryjno-techniczni oraz funkcjonariusze partyni kopalni „Nr 5”, „OGPU”, „Pietrowskiego” oraz „Nr 46” kombinatu „Rostowugol”, pracownicy inżynieryjno-techniczni zjednoczenia „Nieswietajantracyt” i Szachtantracyt” kombinatu „Rostowugol” oraz Ministerstwa Przemysłu Węglowego, a także lepsi maszyniści kombajnów Zagłębia Donieckiego, którzy osiągnęli wysokie produkcyjne wskaźniki. Osiągnięte sukcesy są bezsporne. Byłoby jednak niesłuszne nie zauważyć olbrzymich możliwości, jakie odkrywają się dzięki cyklicznej organizacji produkcji a które nie są jeszcze w pełni wykorzystane.

Kontrola pracy ścian przestawionych według harmonogramu cykliczności a także analiza tego zagadnienia na specjalnym posiedzeniu Kolegium Ministerstwa w lutym 1951 roku w mieście Stalino wykazała, iż organizacja cyklicznej pracy nie jest pozbawiona jeszcze pewnych, poważnych niedociągnięć.

Na niektórych kopalniach zamiast przestawienia według harmonogramu cykliczności wszystkich czynnych ścian (względnie niemniej ich połowy), dopuszcza się do przestawienia tylko jednej-dwóch ścian, co obniża skuteczność i nie zapewnia wymaganego wzrostu ogólnej wydajności pracy całej kopalni. A tymczasem doświadczenia przodujących kopalń mówią o konieczności przestawienia na cykliczną pracę nie poszczególnych ścian lecz wszystkich (lub większości) czynnych ścian kopalni. Pociąga to za sobą ogólne polepszenie organizacji produkcji we wszystkich ogniwach technologicznego

procesu na kopalni, gwarantuje najwyższy wzrost wydajności pracy.

Na trzydziestu przodujących kopalniach Zagłębia Donieckiego, gdzie normatyw cykliczności jest wykonywany przez połowę lub więcej czynnych ścian, wydobywanie i wydajność pracy wzrosły o 12-15% a nawet i więcej. W Zagłębiu Donieckim na cykliczną organizację pracy przestawiono tylko około 40% ścian wyposażonych w kombajny. Jest to wyraźnie niewystarczające. Doświadczenie wykazuje, że największy przyrost wydajności pracy uzyskuje się po przestawieniu na cykliczną pracę właśnie ścian kombajnowych.

Praca ścian przestawionych na cykliczną organizację produkcji wciąż jeszcze jest hamowana przez niedociągnięcia podziemnego transportu oraz przez powolne tempo posuwu robót górniczych.

Nie bacząc na posiadanie ostatecznej ilości ładunków jeszcze do chwili obecnej stosuje się ręczne ładowanie węgla oraz kamienia przy pędzeniu znacznej ilości chodników przewozowych ze ścian przestawionych na cykliczny harmonogram.

Konieczne jest niezwłoczne zmechanizowanie pędzenia wszystkich chodników przewozowych, tak aby stworzyć niezbędne wyprzedzenie i urzeczywistnić ciągły załadunek pociągów elektrycznych. Równocześnie należy w sposób bardziej zdecydowany nadal doskonalić transport dołowy, w szerszym zakresie stosować odstawę transportem ciągłym z dużych oddziałów, rozszerzać mechanizację manewrowania na punktach załadunkowych.

Służba ruchu energomechanicznego na kopalniach nie daje sobie jeszcze rady ze zwiększonymi wymaganiami. Główni mechanicy kopalń, zjednoczeń i kombinatów wciąż jeszcze koncentrują swoją uwagę na maszynach stacyjnych oraz na urządzeniach powierzchniowych, nie zajmują się zabezpieczeniem normalnego wykorzystania maszyn dołowych. Należy bezwzględnie usprawnić służbę energomechaniczną na kopalniach, zwiększyć odpowiedzialność głównych mechaników kopalń, zjednoczeń i kombinatów za terminowe przeprowadzenie planowo-profilaktycznych rewizji, skrócenie czasu i polepszenie jakości remontu maszyn dołowych. Partia i Rząd postavili w roku 1951 przed przemysłem węglowym nowe odpowiedzialne zadania w zakresie dalszego zwiększenia wydobywania węgla, wzrostu wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych. Dla wykonania tych zadań należy śmiało reorganizować produkcję, szerzej wykorzystywać we wszystkich zagłębiach węglowych doświadczenia Zagłębia Donieckiego.

Doświadczenia pracy Zagłębia Donieckiego w drugim półroczu 1950 r. i w pierwszym kwartale 1951 roku wykazały, iż cykliczna organizacja produkcji na kopalni jest metodą progresywną, zapewniającą lepsze wykorzystanie przodującej techniki górniczej, odkrywającą przed przemysłem węglowym duże możliwości dla zwiększenia wydobywania i wydajności pracy.

Zmiana organizacji produkcji na zasadach harmonogramu cykliczności nie ma charakteru czasowej akcji, lecz jest to zdecydowany przewrót w pracy przemysłu węglowego na rzecz nowej, przodującej organizacji wydobywania węgla.

Przedsięwzięcia, realizowane w Zagłębiu Donieckim, stanowią początek przestawienia całego przemysłu węglowego na pracę według harmonogramu cykliczności — podstawy wysokiej wydajności pracy górników.

Już obecnie istnieją dziesiątki kopalń, na których zakończono przestawianie wszystkich ścian na pracę według harmonogramu „jeden cykl na dobę”.

W szeregu zjednoczeń na głównych kopalniach wprowadzono cykliczną organizację produkcji.

W 1951 roku górnicy Zagłębia Donieckiego postawili sobie nowe jeszcze bardziej odpowiedzialne zadania w dziedzinie szerszego stosowania nowej, przodującej organizacji pracy.

(Ugol Nr 5/51)

A. S. STUGARIOW

Wiceminister Przemysłu Węglowego ZSRR

O wzmożeniu kontroli bezpiecznego wykonywania robót w kopalniach węgla

Przed Wielką Socjalistyczną Rewolucją Październikową praca górników w Związku Radzieckim była najcięższa i najbardziej niebezpieczna, zaś roboty górnicze były wykonywane bez przestrzegania elementarnych zasad bezpieczeństwa. Właściciele kopalń, pragnąc uzyskać wysokie dochody, nie dbali o ochronę pracy górników, gdyż wymagało to znacznych wydatków pieniężnych. W rezultacie, w okresie przedrewolucyjnym nieszczęśliwe wypadki były częstym zjawiskiem na kopalniach rosyjskich.

Górnicy radzieccy, otoczeni wyjątkową opieką Partii, Rządu oraz całego narodu, znajdują się w zupełnie innych, bez porównania lepszych warunkach pracy.

Towarzysz Stalin uczy, iż „... ze wszystkich cennych kapitałów znajdujących się w świecie, najbardziej cennym i najbardziej decydującym kapitałem są ludzie, kadry.”

Wykonując wskazania Towarzysza Stalina, Państwo Radzieckie wydatkuje corocznie duże kwoty na ochronę pracy górników, przedsięwzięło wiele środków celem stworzenia bezpiecznych warunków pracy na kopalniach węgla.

Ogromne znaczenie w tej dziedzinie miało wykonanie powojennego pięcioletniego stalinowskiego planu. W ciągu ostatnich pięciu lat, dzięki szerokiemu zastosowaniu nowych maszyn i urządzeń produkcji krajowej, pracownicy przemysłu węglowego osiągnęli znaczne sukcesy w dziedzinie mechanizacji podstawowych procesów wydobywania węgla. Wzrost mechanizacji spowodował nie tylko przekroczenie planu wydobywania węgla wzrost wydajności pracy górników, obniżenie kosztów własnych produkcji, ale również stworzenie bardziej bezpiecznych warunków pracy w kopalniach.

Szczególne znaczenie miała mechanizacja najbardziej ciężkich i pracochłonnych procesów: ładowania węgla i kamienia w przodkach przygotowawczych, ładowania węgla na ścianach oraz jego transport i inne. Wysoki poziom techniki i mechanizacji stworzył możliwość zupełnej likwidacji produkcyjnego traumatyzmu w przemyśle węglowym.

Zadanie zlikwidowania traumatyzmu oraz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przy istniejącym poziomie mechanizacji robót wymaga codziennego, systematycznego wykonywania wszystkich czynności na kopalniach zgodnie z zasadami bezpieczeństwa.

Wszelkiego rodzaju niebezpieczeństwom mogącym wyniknąć w kopalni węgla w związku z naturalnymi i produkcyjnymi warunkami należy przeciwstawić system środków obronnych: dla walki z metanem i wychami pyłu węglowego — reżim pyłowo-gazowy; dla walki z zawałami węgla i skały — odpowiednie metody gospodarki stropem (obudowa, podsadzka pełna, częściowa itd.); dla walki z porażeniami elektrycznymi — uziemianie korpusów maszyn, rur, itd.

Kompleks tych środków ochronnych jest reglamentowany przepisami bezpieczeństwa a metodyka ich stosowania jest szczegółowo podana we właściwych instrukcjach.

Wzmoczeniu każdego czynnika niebezpieczeństwa należy przeciwstawić wzmocnienie środków ochronnych. Tam, gdzie środki walki nie są znane lub jeszcze niedostatecznie pewne, należy postawić zagadnienie naukowego opracowania metod ochrony gwarantujących bezpieczeństwo. Aż do ustalenia takich metod praca w warunkach niebezpiecznych nie powinna być wykonywana. Należy przewidzieć, iż z powiększeniem głębokości wyrobisk górniczych wzrasta gazowość i w poszczególnych wypadkach podstawowy sposób walki z gazem — wentylacja może okazać się niewystarczająca dla ochrony wyrobisk i zagazowania. Wynika stąd problem kierowania wydzielaniem gazu i konieczność stworzenia i opanowania metodyki prognozy gazowości.

Mechanizacja urabiania i ładowania węgla na transporter wzmaga powstawanie pyłu w przodkach. Należy opracować normy maksymalnej zawartości pyłu w atmosferze przodka szczególnie przy wydzielaniu metanu oraz pewne metody osadzania pyłu.

Zastosowanie nowych systemów odbudowy, nowej technologii wydobywania węgla i pędzenia górniczych wyrobisk przygotowawczych zazwyczaj wymaga odpowiednich zmian norm i środków zapobiegawczych, reglamentowanych przepisami bezpieczeństwa. Eksploatacja tego samego złoża na różnych głębokościach względnie różnymi systemami często pociąga za sobą zmiany w normach ilości powietrza, zmiany pyłowo-gazowego reżimu, konieczność zastosowania bardziej bezpiecznych, ognioszczelnych urządzeń, innych metod gospodarki stropem, zmian w obudowie wyrobisk itd. Bywają wypadki, kiedy warunki pracy kopalni zmieniają się tak szybko, iż wywołuje to zasadniczą reorganizację całego procesu produkcyjnego. Przejście ze ścianowego systemu odbudowy na system eksploatacji długimi filarami albo zastosowanie systemu eksploatacji z podsadzaniem lub na zawał, w sposób istotny zmieniają warunki

wydobycia węgla i pędzenia wyrobisk przygotowawczych a w konsekwencji reżim i normy techniki bezpieczeństwa.

Z powyższego wynika bezsporność następujących tez:

1. Jako podstawową zasadę należy uznać zależność wymagań techniki bezpieczeństwa od warunków naturalnych i technologicznego procesu wydobywania węgla. W związku z wprowadzeniem nowych maszyn nie wolno rozpatrywać zmian w technologii procesów produkcyjnych w oderwaniu od techniki bezpieczeństwa.
2. Gigantyczny rozwój techniki w kopalniach węgla, praktyczne rozwiązanie zadania automatyzacji procesów wydobywania węgla, stworzenie nowych, bardziej doskonałych maszyn i urządzeń będzie oczywiście zmieniać istniejące procesy i technologię eksploatacji węgla. W konsekwencji wynika konieczność stworzenia przepisów bezpieczeństwa odpowiadających tym nowym warunkom.
3. Pracownicy naukowcy, konstruktorzy, wynalazcy winni rozwiązać szereg ważnych zagadnień z dziedziny opracowania niezawodnych środków ochronnych w walce z niespodziewanymi zawałami węgla, opracowania konstrukcji przesuwanej obudowy stalowej, stworzenia nowych maszyn i urządzeń dla usprawnienia procesów produkcyjnych i zwiększenia bezpieczeństwa pracy.
4. Przeszkolenie robotników i personelu inżynierijno-technicznego jest niezbędnym warunkiem stworzenia bezpiecznych warunków pracy.

Podstawowym warunkiem bezpieczeństwa robót górniczych jest prawidłowa organizacja dozoru technicznego. Charakterystyczną cechą robót górniczych jest, jak wiadomo, ciągłe przesuwanie głównego miejsca roboczego przodka; jest to związane ze stałą zmianą takich czynników jak ciśnienie górotworu lub wydzielanie gazów itd., mogących stać się źródłem niebezpieczeństwa dla ludzi pracujących w przodku. W każdym przedsiębiorstwie węglowym winien być szczegółowo opracowany system nadzoru technicznego poczynając od dyrektora i głównego inżyniera kombinatu a kończąc na sztygarze i brygadziście, z dokładnym określeniem obowiązków każdego zakresu jego odpowiedzialności w dziedzinie zapewnienia bezawaryjności i bezpieczeństwa robót. Główną rolę odgrywa w tej sprawie kierownictwo: dyrektorzy i główni inżynierowie kopalń, zjednoczeń i kombinatów. Przy organizacji każdego procesu produkcyjnego i przy rozwiązywaniu każdego problemu technicznego personel inżynierijno-techniczny winien przede wszystkim przewidzieć warunki zupełnego bezpieczeństwa dla ludzi pracujących w kopalni oraz zapewnić niezawodną kontrolę ścisłego przestrzegania tych warunków. Jest to jego obowiązkiem, za to ponosi on całkowitą odpowiedzialność. Z powyższego wynika, iż zarówno przy planowaniu jak i przy kontroli produkcji główną wytyczną dla personelu inżynierijno-technicznego są przepisy bezpieczeństwa.

Należy bezwzględnie uzgodnić wszystkie plany wykonywania robót z wymaganiami przepisów bezpieczeństwa. Naruszenie przepisów bezpieczeństwa

stwierdzone podczas kontroli należy bezzwłocznie usuwać. Niebezpieczeństwo dla ludzi wynikłe przy zmianie warunków pracy względnie związane z nieprawidłowym prowadzeniem robót należy natychmiast likwidować, jeżeli zaś jest to niemożliwe — roboty winny być natychmiast przerwane.

Kierownicy oddziałów, kopalń, zjednoczeń i kombinatów zobowiązani są dopilnować, aby robotnicy i inżynierijno-techniczny personel przestrzegali dyscypliny pracy i produkcji.

Kierownicy oraz inżynierijno-techniczny personel, niezależnie od zajmowanego stanowiska, zobowiązany jest wyuczyć się przepisów bezpieczeństwa. Każdy robotnik powinien być obznajmiony z przepisami bezpieczeństwa dotyczącymi jego zawodu oraz zasadami zachowania się w kopalni.

Wszystkie te tezy stanowią elementarną podstawę bezpieczeństwa. Jednakowoż do chwili obecnej niektórzy kierownicy kombinatów, zjednoczeń oraz kopalń nie udzielają należytej uwagi zagadnieniom bezpieczeństwa. Zapoznavanie się z przepisami bezpieczeństwa przez personel inżynierijno-techniczny jak również nauczanie robotników nie wszędzie jest postawione na właściwym poziomie. Fakty te wskazują na konieczność wzmocnienia działalności organu kontrolnego Ministerstwa, a mianowicie Inspekcji Górniczo-Technicznej.

Obowiązkiem inspekcji jest kontrola zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oraz sprawdzenie działalności technicznego kierownictwa (zapewnienie bezpieczeństwa, przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa, instruktarz w zakresie przepisów bezpieczeństwa).

Pracownicy inspekcji nie powinni bynajmniej zastępować kierownictwa w zakresie organizacji bezpieczeństwa. Takie próby, niestety, mają jeszcze miejsce, szczególnie w działalności oddziałowych górniczo-technicznych inspektorów, jest to jednak wynikiem niezrozumienia przez niektórych inspektorów ich zadań i obowiązków.

Poszczególni pracownicy inspekcji górniczo-technicznej przejawiają niedopuszczalną tolerancję przekroczeń przepisów bezpieczeństwa i pobłażają winnym tych przekroczeń, nie poczuwając się do należytej odpowiedzialności za powierzoną im sprawę. W konsekwencji, w całym szeregu wypadków inspekcja górniczo-techniczna nie wykorzystuje w pełni przyznanych jej praw, aby pociągnąć do surowej odpowiedzialności osoby nie przestrzegające zasad bezpieczeństwa.

Praca inspekcji górniczo-technicznej winna być w sposób zasadniczy polepszona. Przy inspekcji stanu techniki bezpieczeństwa na kopalniach należy bezzwzględnie szczegółowo zbadać: wyrobiska górnicze, przodki eksploatacyjne i przygotowawcze, paszporty gospodarki stropem oraz obudowę, przewietrzenie oraz urządzenia wentylacyjne, reżim pyłowo-gazowy, gospodarkę elektromechaniczną, roboty wiertniczo-strzelnicze, transport dołowy, urządzenia wyciągowe. Przy stwierdzeniu naruszenia jakichkolwiek wymogów bezpieczeństwa należy natychmiast roboty wstrzymać aż do chwili usunięcia tych przekroczeń i doprowadzenia przodków do stanu w zupełności odpowiadającego zasadom bezpieczeństwa.

Podczas kontroli oddziałów i kopalń należy sprawdzać wykonanie poprzednich zarządzeń, zaś w razie stwierdzenia, iż były już wydawane zarządzenia o usunięciu zaobserwowanych niedociągnięć, roboty należy wstrzymać.

W wypadku niejednokrotnych naruszeń wymogów przepisów bezpieczeństwa należy przedstawiać do zjednoczenia, kombinatu względnie Ministerstwa wnioski o zwolnienie z zajmowanych stanowisk osób, które dopuściły do tych naruszeń, i przez to nie zapewniły one bezpiecznych warunków pracy.

Górnictwo-techniczni inspektorzy muszą uwzględnić, iż zezwolenie na wznowienie zatrzymanych prac można wydać dopiero po otrzymaniu pisemnego zawiadomienia od kierownictwa kopalni, względnie zjednoczenia o usunięciu naruszenia lub też po osobistym sprawdzeniu wykonania zarządzenia. Zezwolenie na wznowienie pracy winno być wydawane w formie pisemnej przez osobę, która robotę wstrzymała. W wypadkach wyjątkowych zmiana terminów wykonania zarządzeń może nastąpić za zgodą nadrzędnego organu inspekcji górnictwo-technicznej. Zgoda taka może być wyrażana tylko w formie pisemnej na skutek uzasadnionego wystąpienia kierownictwa kopalni, zjednoczenia lub kombinatu.

Każdy inspektor górnictwo-techniczny zobowiązany jest znać doskonale przepisy bezpieczeństwa i metody przeprowadzania kontroli stanu wentylacji, reżimu pyłowo-gazowego, urządzeń elektrycznych itp.; winien on umieć posługiwać się aparaturą kontrolno-pomiarową, winien też stale podwyższać poziom swoich technicznych wiadomości.

Kopalnie przemysłu węglowego wyposażone są w najnowszą technikę i posiadają wysokokwalifikowane kierownictwo, personel inżynierjno-techniczny oraz robotników. Posiadają one praktycznie nieograniczone zasoby materiałowe celem urzeczywistnienia niezbędnych dla techniki bezpieczeństwa wymogów.

Praca na kopalniach radzieckich winna być tak zorganizowana, aby nie było wypadków traumatyzmu produkcyjnego ani też awarii. Aparat kierowniczy i inżynierjno-techniczny przemysłu węglowego winien powyższe zasady urzeczywistnić. W tym celu konieczna jest ciągła, uporczywa i wytężona praca, aby zapewnić ścisłe przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa, aby wprowadzić i systematycznie przestrzegać dyscyplinę pracy i produkcji.

(Ugol Nr 3/51)

Kronika krajowa

UCHWAŁA PREZYDIUM RZĄDU W SPRAWIE GOSPODARKI MAKULATURY

Uchwała Rządu z dnia 26 maja 1951 r. (Monitor Polski Nr A-55 z dnia 28 czerwca 1951 r.) nakłada na wszystkie urzędy, instytucje i przedsiębiorstwa obowiązek stałego zbierania, przechowywania i przekazywania do Centrali Odpadków Użytkowych wszelkiego rodzaju makulatury.

Departament Zaopatrzenia Ministerstwa Górnictwa doceniając zagadnienie właściwej gospodarki makulaturą, natychmiast po ukazaniu się Uchwały Rządu wystosował pismo okólnie do wszystkich jednostek organizacyjnych podległych Ministerstwu Górnictwa w sprawie gospodarki makulaturą.

Wszystkie jednostki organizacyjne wyznaczyły w pomieszczeniach biurowych i na zakładach miejsca do zbior-

ki wszelkiego rodzaju makulatury oraz specjalnego pracownika, który zajmować się będzie zbieraniem i przekazywaniem makulatury do Centrali Odpadków Użytkowych.

Pracownicy powołani do gromadzenia i oddawania makulatury pełnić będą poza godzinami pracy funkcję zbieraczy makulatury i współpracować z właściwymi terenowymi Zbiornicami Odpadków. Praca ich będzie specjalnie wynagradzana stawkami przewidzianymi przez Centralę Odpadków Użytkowych.

Powyższa akcja na terenie Ministerstwa Górnictwa i jednostek podległych rozwija się bardzo pomyślnie i da Gospodarce Narodowej cenny surowiec dla przemysłu papierniczego, zastępujący w dużym stopniu celulozę i ścier drzewny.

OBNIŻKA, KOSZTÓW ENERGII ELEKTRYCZNEJ W ZAKŁADACH PODLEGŁYCH CENTR. ZARZĄDOWI PRZEMYSŁU KOKSOCHEMICZNEGO

Analiza kosztów własnych przeprowadzona w Centralnym Zarządzie za I półrocze 1951 r. wykazała znaczną poprawę w dziedzinie kosztów zużytej energii elektrycznej, spowodowaną, zarówno zmniejszeniem zużycia w kWh na tonę suchego wsadu jak i w wyniku uzyskania obniżki opłat.

Dzięki należytemu wykorzystaniu silników i likwidacji biegów jałowych uzyskano równomierny stosunek zużycia energii na jednostkę wsadu w zależności od wysokości produkcji. Znac-

ne oszczędności osiągnięto dzięki zaniechaniu dotychczasowego zwyczaju trzymania pod napięciem rezerwy transformatorowej. Na jednym tylko zakładzie uzyskano w ten sposób 3.700 kWh oszczędności miesięcznie.

Uporządkowanie zasilania i rewizja umów z dostawcami prądu przyniosły również obniżkę w opłatach za energię. W wyniku porozumienia z Dolnośląskim Zjednoczeniem Energetycznym zdołano zmniejszyć opłaty za energię w jednej z koksowni Dolnośląskich o około 25%

Duży nacisk kładzie się na stopniową likwidację pomiaru energii licznikami nielegalizowanymi, co dotychczas miało przeważnie miejsce.

W dalszym ciągu opracowuje się plany bezpośredniego zasilania zakładów podległych Cen. Zarz. Przem. Koksochem. (a więc rb. z pominięciem pośrednictwa kopalń), co pozwoli na osiągnięcie dalszej poprawy na odcinku gospodarki energetycznej.

NOWA ORGANIZACJA KOMISJI TECHNICZNYCH NORM ZUŻYCIA MATERIAŁÓW

Główną i decydującą rolę w zużyciu materiałów odgrywają techniczne normy zużycia, są one bowiem jednym realnym kryterium ustalającym racjonalne zużycie materiałów w przedsiębiorstwach.

Zarządzeniem Ministra Górnictwa Nr 332 z dnia 15 maja 1951 r. powołane zostały Komisje Technicznych Norm Zużycia Materiałów w Centralnych Jednostkach a na szczęblu Ministerstwa Górnictwa 5 osobowa Główna Komisja Technicznych Norm Zużycia Materiałów. Przewodniczącym tej komisji jest Dyrektor Departamentu Techniki Górniczej MG ob. inż. Rabsztyn oraz zastępcą przewodniczącego jest Dyrektor Departamentu Zaopatrzenia MG ob. inż. Sz. Herszderfer.

Prace Komisji Technicznych są niesłychanie ważne dla Przemysłów podległych MG, ponieważ normują one bardzo szeroki wachlarz asortymentów materiałowych. Celem i zadaniem Komisji Technicznych jest opracowanie technicznych norm zużycia dla materiałów bezpośrednich a więc surowców, tworzyw i materiałów pomocniczych, wchodzących w skład produktu na cele

produkcyjne oraz dla tych materiałów pomocniczych ruchu i obsługi na cele eksploatacyjne, które stanowią znaczną pozycję w ogólnych kosztach materiałów.

Główna Komisja Technicznych Norm Zużycia Materiałów odbyła 2 konferencje z Komisjami Technicznych Norm, na których ustalono harmonogram prac w roku 1951 oraz wytypowano materiały, dla których mają być opracowane techniczne normy zużycia.

Wytypowane zostały następujące materiały dla opracowania norm technicznych:

Przemysł Koksochemiczny

1. zużycie węgla na wyprodukowanie 1 tony koksu, 2. zużycie kwasu siarkowego na wyprodukowanie 1 tony siarczanu amonu, 3. zużycie oleju pługowego na wyprodukowanie 1 tony benzolu surowego, 4. zużycie smoły surowej na wyprodukowanie 1 tony paku, 5. zużycie benzolu surowego na

wyprodukowanie 1 tony toluenu, 6. zużycie benzolu surowego na wyprodukowanie 1 tony benzeny.

Gazownictwo:

1. zużycie węgla w procesie odgazowania węgla w piecach gazowniczych: a) o ruchu periodycznym oraz b) o ruchu ciągłym; 2. zużycie koksu w procesie zgazowania koksu w generatorach centralnych; 3. zużycie węgla w procesie zgazowania węgla w generatorach na dwugaz.

Przemysł Węglowy:

Zużycie drewna na kopalniach: a) do obudowy długotrwałej, b) do obudowy krótkotrwałej.

Przemysł Naftowy:

Wytypowanych zostało 14 materiałów dla ustalenia norm technicznych jak np.: 1. kwas siarkowy 2. oleum 3.

soda kaustyczna 4. olej zepakowy 5. smoła preparowana itp.

Przemysł Solny:

1. zużycie węgla 2. zużycie worków papierowych, 3. zużycie drewna, 4. zużycie materiałów wybuchowych, 5. zużycie żelaza i stali itp.

Centralny Zarząd Budowy Maszyn Górniczych

W przedsiębiorstwach podległych CZBMG wytypowano ok. 120 materiałów, dla których do końca 1951 r. będą opracowane normy techniczne zużycia.

Jak widzimy z powyższego, w przemysłach podległych Ministerstwu Górnictwa opracowane będzie do końca 1951 r. ok. 160 norm technicznych zużycia materiałów. Ustalane i wprowadzone w życie techniczne normy zużycia materiałów będą stale kontrolowane i aktualizowane w miarę unowocześniania procesów produkcyjnych i technologicznych.

15,2% oraz zwiększenie wydajności pracy w odbudowie o 22%.

Wskaźniki obniżenia przestoju urządzeń transportowych:

	Plan	1950 r.	1949 r.	Różnica
lokomotywy				
elektryczne	15	16,6	17,1	— 0,5
lokomotywy				
parowe	20	26,6	30,2	— 3,6
wózki w				
przodkach	15	16,4	21,6	— 5,2
węglarki	12	11,2	14,4	— 3,2

Wskaźniki roboczo-dniówek na 1000 jednostek produkcyjnych przedstawiały się następująco:

	Plan	1950 r.	1949 r.	Różnica
Dniówki warsztatowe				
odkrywki	4	4,5	5,4	
dołowe	8	7,5	10,2	
kopalnie	35	35,0	47,8	
brykietownie	46	37,3	53,6	

Miesiąc Hennecke'go poprawia normy.

W miesiącu lipcu 1950 r. odbywała się praca pod hasłem miesiąca Hennecke'go. W miesiącu tym wykorzystano doświadczenia podobnego miesiąca poprzedniego roku. Produkcja i współzawodnictwo tego miesiąca zostały systematycznie przygotowane przez techniczno-inżynierską inteligencję przy współpracy władz i organizacji. Przygotowany został po raz pierwszy plan który obejmował:

organizację pracy, przygotowanie pracy naprawy, materiały wydajność pracy (z wyszczególnieniem każdej maszyny na powierzchni i w fabryce), koszty własne (z podziałem na oddziały), wskazania i drogi polepszenia urządzeń społeczno-kulturalnych, stopień wykorzystania taboru transportowego oraz plan sił roboczych.

Kronika zagraniczna

Niemiecka Republika Ludowa

ZAGŁĘBIE WĘGLA BRUNATNEGO WELZOW WALCZY O WYKONANIE PLANU

W myśl wskazań J. Stalina, który powiedział, że realnością planów są żywi ludzie, przystąpiono przy układaniu planu produkcyjnego w Zagłębiu Węgla Brunatnego w Welzow do silnego krzewienia poczucia świadomości wyższości i korzyści pracy zespołowej w gospodarce planowej nad gospodarką kapitalistyczną.

Realnością planów są tylko ludzie o nowym światopoglądzie, z którego wyłaniają się ludzie zdolni do rozwoju i wykorzystania nowych metod pracy a tym samym do osiągnięcia wyższych cyfr planu.

W zrozumieniu znaczenia uświadomienia i wykształcenia pracownika utworzono przy zakładach Zagłębia Welzow siedem przemysłowych uniwersytetów ludowych, których liczba słuchaczy wzrosła z 1430 na 1921 słuchaczy. Do liczby uczących się zaliczyć należy jeszcze 2086 słuchaczy szkół przemysłowych oraz 1100 słuchaczy szkół przyzakładowych. Na terenie zagłębia przeprowadzono 4 kursy fachowe przy udziale 126 uczestników oraz 2 kursy dla kierowników świetlic z udziałem 50 słuchaczy.

Od 1949 r. uczestniczą w obradach produkcyjnych, na których omawiane są nie tylko praktyczne bolączki zakładu, ale szersze zagadnienia gospodarcze i polityczne, aktywni i prężni są prowadzić pracę uświadamiającą wśród szerokich mas pracowniczych. Ta głęboka praca ideologiczna umożliwia nie tylko wychowanie nowych kadr, z których obecnie 185 uczęszcza na

specjalne szkoły wyższe, pracując podczas wakacji w różnych zakładach zagłębia, ale stwarza również warunki do wykonania przez górników wyższych i trudniejszych zadań.

Kadry decydują o wszystkim.

Realizację hasła „kadry decydują” przeprowadzono w ten sposób, że utworzono kolektywy techniczne, w których zgrupowano inżynierów i techników wg specjalizacji. Kolektywom tym dano konkretne zadania do wykonania. Społeczno-polityczne szkolenie przyczyniło się tu w wysokim stopniu do zaciśnięcia więzi między robotnikami i inteligencją pracującą. W pracy naukowej inżynierów i techników nad technicznym ulepszeniem i zmianą konstrukcji przestarażeń urządzeń i zakładów, zostały ustanowione nowe normy techniczne tak, że plan produkcji na 1950 rok mógł zostać po raz pierwszy ułożony nie w oparciu o doświadczenia lat ubiegłych, ale w oparciu o technologiczny stan zakładu, przy czym uwzględniono nowe metody pracy i przewidziane udoskonalenia techniczne.

Niżej podane cyfry świadczą o uzyskaniu pozytywnych rezultatów, które w sumie złożyły się na przekroczenie planu.

Wskaźniki wykorzystania maszyn węgłowych (średnia Zagłębia) były: w roku 1949 — 0,59 planowane wykorzystanie w 1950 r. — 0,75 zaś osiągnięto — 0,68.

Dało to podniesienie wykorzystania urządzeń górniczych w roku 1950 o

Celem miesiąca Hennekego było osiągnięcie szczytowej produkcji przez zespolenie wszystkich sił, użycia nowych metod wydobywczych oraz polepszenia organizacji pracy. Tak przygotowana praca dała pozytywne wyniki czego dowodzą podane cyfry.

Odbudowa odkrywkowa 1949 r.

Przyjmując drugi kwartał za sto osiągnięto w miesiącu lipcu 1949 r. 127% i zdołano bez nowych nakładów osiągnąć w III-cim kwartale 129%, zaś w IV-tym kwartale, gdzie względy atmosferyczne silnie utrudniają pracę, osiągnąć jednak 110%.

Odbudowa odkrywkowa 1950 r.

W drugim kwartale 1950 r. plan przewidywał w stosunku do r. 1949 zwiększenie wydajności o 29%. Przyjmując i ten zwiększony plan II-go kwartału 1950 r. za 100, okazało się, że w miesiącu lipcu (szczytowa wydajność) osiągnięto 119%, zaś w III-cim kwartale 113%. Uzyskano więc znacznie wyższą średnią wydajność.

Brykietownie 1949 r.

W brykietowniach, przyjmując II kwartał za 100, osiągnięto w m-cu Henneke'go (w lipcu) 113%, w III kwartale 110%, zaś w IV kwartale 109%.

Brykietowanie 1950 r.

Drugi kwartał równa się 100 (w porównaniu z 1949 r. oznacza to 126,5% wzrostu) miesiąc lipiec — 109%, III kwartał 110%, zaś w IV kwartale 119%.

Przez systematyczną pracę w kierunku mobilizacji inteligencji oraz współpracę robotników zdołano przekroczyć plan 1950 r.: w odbudowie odkrywkowej na 113,9% w węglu na 104% w brykietowniach 100,3%, w produktach suchej destylacji (smoły i oleje razem) 110,2% oraz w kamieniu 96,4%.

Wydajność pracy wzrosła w roku 1950 w odbudowie odkrywkowej o + 21,6%

w węglu o + 10,5%, a w brykietowniach o + 21,4%.

Koszty własne obniżono poniżej cyfr planu o 4,1%.

Do wykonania planu przyczyniło się w wysokim stopniu współzawodnictwo, w którym uczestniczyło w 1950 r. 8.000 pracowników. W ten sposób zostały stworzone warunki i pierwszy start do planu 5-letniego, który dla zagłębia Welzow przewiduje poważny wzrost w odbudowie odkrywkowej o 383%, w węglu o 428,1% a w brykietowniach o 376,6%.

Zaszczytne wyniki I kwartału 1951 r.

Miesiąc styczeń 1951 r. był miesiącem masowego współzawodnictwa i doprowadził do przekroczenia produkcji z grudnia 1950 r. Przyczyniły się do tego plany aktywistów z 1302 wnioskami usprawniającymi i oszczędnościami na łączną sumę 2.364.074 DM oraz zorganizowanie w międzyczasie brygad roboczych i zastosowania metody pracy Kowalowa. Osiągnięto następujące wyniki:

styczeń 1951 r. przekroczenie produkcji grudnia 1950 r.

odkrywki	134,9%	16,3%
węgiel	111,8%	5,6%
brykietownie	105 %	2,5%
prażalnie	126,4%	12,1%
produkcja prądu	114,3%	5,5%

Wytyczony plan produkcji na rok 1951 został oparty na prawdziwych podstawach obecnego stanu technicznego zakładów przy zastosowaniu konkretnej kontroli planu dalszego rozwoju mechanizacji zakładów (która to mechanizacja dała już nowe dodatnie wyniki w zakładach John Scheer, Spretal i Finkenheerd) i przy wprowadzeniu oraz ulepszeniu nowych metod pracy.

Dla przykładu w zakładach Finkenheerd podniosło współzawodnictwo w miesiącu kwietniu produkcję maszyn górniczych i transportowych z 32366 m³ w ciągu dniówki na 36955 m³.

Wykorzystanie maszyn w ciągu tego współzawodnictwa przedstawiało się następująco:

	Bagry	D 850	D 700	D 600	D 400
marzec 1951 r.		52%	66%	57%	46%
kwiecień „		55,3%	71,7%	52,6%	69,1%

I kwartał 1951 r. zamknięto wykonaniem planu na 127,6% w odbudowie odkrywkowej na 108,5% w węglu, na 103,9% w brykietowniach i na 124% w prażalniach.

Współzawodnictwo w brykietowniach przyniosło w marcu 1950 r. przekroczenie produkcji na 102,5% przy równoczesnym osiągnięciu oraz po raz pierwszy normy jakościowej.

Osiągnięcia zagłębia węgla brunatnego w Welzow polegają na:

- 1) konkretnym wprowadzeniu w życie nauki Stalina,
- 2) systematycznej rozbudowie szkolenia dla społecznych i przemysłowych zadań,
- 3) bezpośrednim wciągnięciu aktywistów i przodowników pracy do

udziału w konferencjach produkcyjnych na płaszczyźnie zagłębia,

4) specjalnej opiece kadrami, stawianiu konkretnych zadań, kolektywnym zespoleniu i stworzeniu więzi między górnikami i inteligencją techniczną w związku z zadaniem stworzenia nowej wyszkolonej technicznie inteligencji rekrutującej się z aktywistów i przodowników pracy,

5) świadomym ustanawianiu nowych postępowych norm technicznych, które powodują bezpośredni wzrost wydajności pracy,

6) w zastosowaniu nowych metod i organizacji pracy,

7) systematycznym podnoszeniu cyfr kontrolnych planu przez zastosowanie konkretnej kontroli planu.

Tagliche Rundschau 27.VI.1951 r.

Chiny Ludowe

WIELKIE OSIĄGNIĘCIA GÓRNIKÓW CHIN LUDOWYCH

Olbrzymie przemiany, jakie zaszły w Chinach po objęciu władzy przez lud, wywarły decydujący wpływ na szereg dziedzin gospodarki narodowej. Między innymi olbrzymi krok naprzód uczyniło górnictwo.

Nowe warunki pracy w upaństwowionych kopalniach Chin, polepszone warunki życia górników przy równoczesnej pełnej świadomości, że przyszłość leży w ich własnych rękach, dały impuls chińskim górnikom do ogromnego zwiększenia produkcji węgla. Wydobycie węgla zostało zwiększone, przewyższając bardzo poważnie wszelkie osiągnięcia w tym zakresie z lat ubiegłych. I tak, produkcja węgla w r. 1950 w porównaniu z r. 1949 wzrosła o 28%. Tylko w samym I kwartale produkcja węgla w państwowych kopalniach przekroczyła planowaną produkcję o 5,97%. Znamienne przy tym jest rzeczą, że równocześnie zostały obniżone koszty wydobycia od 15 — 20%, co umożliwiło obniżkę cen węgla w całym Chinach. Obniżka cen węgla przyniosła korzyści nie tylko poszczególnym użytkownikom węgla, lecz przyczyniła się również do obniżenia kosztów produkcji wszystkich innych gałęzi przemysłu. Ten olbrzymi rozwój chińskiego górnictwa stwarza ogromne możliwości dla uprzemysłowienia Chin.

Osiągnięcia te, jak pisze pekińska „Gazeta Narodowa”, przypisać należy głównie 3 bardzo ważnym zarządcom wydanym przez Centralne Władze Ludowe. We wszystkich kopalniach państwowych zniesiono system rotowy, przy którym jeszcze w niedalekiej przeszłości kierownik roty miał możność wyzyskiwania górników zabierając im do 80% ich zarobków. Obecnie każdemu górnikowi przyznano prawo, poprzez Związki Zawodowe, współudziału w zarządzaniu państwowymi kopalniami. Tysiące prostych górników zostało skierowanych na kierownicze stanowiska. Niektórzy z nich zostali powołani na stanowiska dyrektorów kopalni.

Wszystkie kopalnie państwowe zostaną stopniowo zmechanizowane. Jednocześnie zostaną wprowadzone najnowocześniejsze metody pracy w górnictwie, które pozwolą z jednej strony na ułatwienie pracy górnikom, z drugiej zaś strony przyczynią się do zwiększenia wydajności pracy.

I tak np. zastosowanie radzieckiej metody „długiej ściany” pozwoliło na skoncentrowanie większej liczby górników w poszczególnych szybach, umożliwiając borowanie pojedynczych chodników w miejsce dotychczasowej pracy w rozrzuconych komorach. Metoda „długiej ściany” umożliwiła mechanizację i przewietrzanie kopalń oraz pozwoliła na wprowadzenie nowych metod pracy, których dotychczas nie można było stosować.

Te szybkie, gruntowne przemiany w chińskim przemyśle węglowym przyniosły w następstwie wzrost cyfr produkcji. Rębacz Feng Sui-jan wyrobił

w jednej szychcie 146 t węgla. Jego towarzysz Ju-hua prześcignął go wyrabiając w jednej szychcie 250 t. Rębacz Tschao-Wengin, pracujący również metodami radzieckimi, osiągnął w jednej szychcie 253 t węgla.

Jednocześnie z wprowadzeniem nowych metod wydobywania uległy zasadniczej poprawie warunki (urządzenia) bezpieczeństwa w kopalniach. Wydawane są obecnie poważne sumy na polepszenie systemu przewietrzania i urządzeń związanych z bezpieczeństwem na kopalniach. Górnicy zostali przeszkoleni na specjalnych kursach zaznajamiając się szczegółowo z zarządzeniami dotyczącymi ochrony pracy. Wiele brygad górniczych nie zanotowało ani jednego nieszczęśliwego wypadku. W wyniku tych zarządzeń w II kwartale 1950 r. liczba nieszczęśliwych wypadków połączonych ze śmiercią spadła w porównaniu z I kwartałem 1950 r. o 75%.

Rząd Mao Tse-tunga przywiązuje szczególną uwagę do poprawy warunków życia chińskich górników. Szereg państwowych kopalni węgla oddało do dyspozycji swoich robotników wiele mieszkań, uwalniając ich od płacenia czynszu. W Chinach północno-wschodnich Rząd ukończył budowę wielkich osiedli, które zostały wyposażone w łazienki, kantyny, lokale klubowe, kliniki, wielkie sklepy spożywcze itp.

Według wypowiedzi Pekinńskiej Gazety Narodowej większość górników korzysta z wszelkich praw wynikających z ustawodawstwa o ubezpieczeniu społecznym. W wypadku choroby górnicy

mają prawo do bezpłatnej opieki lekarskiej. Ponadto Rząd rozpoczął budowę domów wypoczynkowych i sanatoriów dla górników. Jedno z tych sanatoriów leży w znanej letniej miejscowości kuracyjnej Ching-wan-tao.

Jednocześnie doceniając znaczenie kultury fizycznej rozwija się na wielką skalę sport i inne wszelkiego rodzaju rozrywki dające wytchnienie po pracy. Dziedziny te znajdują coraz większe zainteresowanie górników.

Podobnie, jak wszyscy inni robotnicy chińscy, również i górnicy pozostawali do niedawna pod przemocą klikli Kuo-min-tangowskiej, która pozbawiła ich prawa do oświaty.

Według oświadczeń „Gazety Narodowej” po wyzwoleniu, około 80% górników i robotników było analfabetami albo tylko w bardzo ograniczonym stopniu posiadali znajomość czytania i pisanie. W roku 1949 urządzono jednak w większości okręgów górniczych specjalne kursy, w których brało udział, w czasie wolnym od pracy, około 70.000 górników. Rząd Mao-Tse-tunga podejmuje wszelkie możliwe środki, zmierzające do zwalczania ostatecznie analfabetyzmu w ciągu najbliższych 2 do 3 lat.

Górnicy Chin Ludowych, którzy wykonują olbrzymie prace, stoją dzisiaj w pierwszej linii frontu w obronie światowego pokoju i w walce przeciwko amerykańskim agresorom.

(Die Wirtschaft 25/51)

Niemcy Zachodnie

SYTUACJA WĘGLOWA NIEMIEC ZACHODNICH

Według zredukowanych już obliczeń ekspertów i biorąc pod uwagę obecny poziom wydobycia przyjmuje się, że ponad 10% zapotrzebowań węglowych Niemiec Zachodnich nie zostanie zaspokojonych. Należy zaznaczyć, że powyższe obliczenia nie uwzględniają konieczności zwiększenia zapasów węglowych na okres zimowy. Przypuszcza się, że w celu zaspokojenia potrzeb Niemiec Zachodnich trzeba będzie zwiększyć wydobycie o około 15%.

O powadze sytuacji mówi także nieznaczny poziom zapasów przeważającej ilości konsumentów. W końcu kwietnia br. na przykład, zapasy węgla elektrowni wynosiły mniej więcej 310 tys.

ton, czyli jedynie na 11—12 dni. W ciągu pierwszej połowy maja koleje posiadały zapasy węgla wystarczające jedynie na 7 dni. Zapasy węgla znajdujące się w posiadaniu przemysłowców w końcu lutego br. obniżyły się do 1,6 mil. ton, czyli odpowiadały potrzebom na okres 8 dni.

Wydane zostały specjalne zarządzenia dotyczące utworzenia zapasów węgla na koksowniach. Jednakże utworzenie zapasów węgla koksującego wywołało chwilową redukcję dostaw paliwa dla gazowni i elektrowni.

Umowy przemysłu hutniczego Niemiec Zachodnich, zawarte ze Stanami

Zjednoczonymi, przewidywały w II kwartale br. dostawę około 600 tys. ton węgla do Niemiec Zachodnich. Zdaniem ekspertów, szczególnie groźnie przedstawia się sytuacja dostaw dla potrzeb ludności cywilnej oraz dla niewielkich zakładów przemysłowych.

* * *

Według informacji prasowych, minister gospodarki Niemiec Zachodnich kontroluje obecnie program podziału węgla dla poszczególnych gałęzi przemysłowych w III kwartale 1951 roku.

Poprzedni podział obliczony został przyjmując przeciętne dzienne wydobycie równające się 393 tys. ton, obecny zaś podział uwzględnia dzienne wydobycie w wysokości 385 tys. ton.

Miesięczne dostawy węgla dla produkcji surowki i stali będą zredukowane o 30 tys. ton, dla produkcji odlewów — o 10 tys. ton i dla szeregu pozostałych przemysłów — o 114 tys. ton.

W porównaniu z odpowiednim okresem roku 1950 — ilość węgla przydzielonego na III kwartał br. obniżona została o 25%.

BIKI, Nr 81/51

* * *

Jak podaje korespondent agencji „Associated Press” z Dusseldorfu, przemysłowcy Zagłębia Ruhry wyrażają niezadowolenie, ponieważ władze okupacyjne zmuszają ich do eksportu zbyt dużej ilości węgla. Na skutek powyższego przemysłowcy zmuszeni są importować węgiel dla potrzeb własnego przemysłu po cenie prawie trzykrotnie wyższej.

Zagłębie Ruhry eksportuje kwartalnie 6,2 mil. ton węgla z Niemiec Zachodnich do krajów europejskich po cenie 40 marek zachodnio-niemieckich za 1 tonę (czyli po \$ 10,71 za tonę). Na skutek powyższego potrzeby hutnictwa oraz innych przemysłów Niemiec Zachodnich nie mogą być całkowicie zaspokojone, zaś Niemcy Zachodnie zmuszone są importować dla siebie węgiel, płacąc za 1 tonę 120 marek zach. niem. (\$ 28,57 za tonę).

Przemysłowcy Zagłębia Ruhry podkreślają, że duża część węgla „importowanego” jest w rzeczywistość węglem krajowym, powtórnie sprzedawanym Niemcom Zachodnim po trzykrotnie wyższej cenie.

BIKI, Nr 79/51

Artykuły, podające imię, nazwisko i prywatny adres autora, prosimy nadsyłać w 2 egzemplarzach maszynopisu pisanego po 1 stronie, z dużym marginesem i podwójną interlinią. Artykuły są honorowane według ustalonych przez PKPG stawek. Nadesłanych rękopisów **Redakcja nie zwraca**. Redaguje: Komitet Redakcyjny. Adres Redakcji: Warszawa, Krucza 36 pok. 517, tel. 7-53-20, 21, 22, 23, wewn. 445, gmach Ministerstwa Górnictwa.

Wydawca: „Polskie Wydawnictwa Gospodarcze” PP Warszawa, ul. Poznańska 15.

Administracja: Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 7-39-45, 7-36-46, wewn. 11.

Prenumerata i kolportaż: PPK „Ruch”, Warszawa, ul. Srebrna 12, tel. 8-04-20, Konto PKO: 1-17295.

Warunki prenumeraty: kwart. 15 zł, półrocznie 30 zł, rocznie 60 zł.

Zamówiono dnia 14.VIII. Podpisano do druku 11.IX. Druk ukończono 16.IX.51 r. Nakład 2.650 Na pap, druk sat, klasa VII 60 g. — 2-B-39580



Cena 5 zł.