

W zakładzie Garbarskim w Oświęcimiu działa szereg organizacji społecznych i loża. Zakończono koło LOK wspólnego Kwidawcy. Poza tym organizowane są raz w kwartał w zakładzie spotkania z lekarzami i instruktorem Miejskiego Zarządu PCK.

O działalności organizacji społecznych w oświęcimskiej garbarni

mała z Zarząd Miejskim LOK ponadto brała udział dwukrotnie w zawodach strzelniczych, uzyskując zupełnie dobre rezultaty.

Zakład nasz jest członkiem zbiorowym TPPR, a zakładowe koło TPPR jest obecnie w trakcie organizacji. Już wkrótce uzyska pełną samodzielność. Jesteśmy w stałym kontakcie z Zarząd Miejskim i finalizujemy całosprawy.

Okolo 70 proc. załogi należy do koła PCK. Prowadzone

szkolenia „po linii” PCK raz na półroczu. Koło posiada 8 członków Honorowych Kwidawców, z czego dwóch posiada już odznakę „Zasłużonego Kwidawcy”.

EUGENIUSZ BOBKO

„Polskie — znaczy doskonale”. A chełmeckie?...

Ogłoszone oficjalne wyniki trzeciego już konkursu „Made in Poland — Polskie znaczy doskonale” zorganizowanego przez Polską Izbę Handlu Zagranicznego, Radę Główną Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej oraz redakcję „Sztandaru Młodych”. Ocenie podlegały wyniki osiągnięte przez zakłady w roku 1979. Podkreślono zwłaszcza, że konkursy tego typu oprócz efektów ekonomicznych mają ogromne znaczenie propagandowe i wykonawcze oraz sprzyjają wyzwalaniu inicjatyw załóg przedsiębiorstw, aktywizując młode kadry do działania na rzecz produkcji eksportowej.

Prawda to, ale... Ponad tysiąc przedsiębiorstw stanęło do konkursu, 613 spełniło wymogi regulaminowe, 49 uzyskało nagrody i wyróżnienia. Wśród nagrodzonych były Zakłady Przemysłu Odzieżowego „Warmia” w Ketrynie, które otrzy-

mały jedno z najwyższych wyróżnień PIHZ tj. Brazyjskiego Merkurego. Dziesięć innych zakładów przemysłu lekkiego także znalazło się wśród laureatów. Nie było wśród nich zakładów przemysłu obuwniczego, a więc — niestety! — i „Chełmka”. Miżerna to pociecha, że nasi normalni, naturalni niejakim konkurenci spisali się równie kiepsko jak i my. Zle to świadczy o chełmeckim zakładzie (z eksportu przedzielają). Świadczenie to zaś jest tym gorsze, iż pomimo

KIERUNEK — eksport

usilnych starań ze strony aktywu nikt w zakładzie nie potrafił podać jaki jest koszt naszej produkcji eksportowej czy jaka jest wartość materiałów i surowców importowanych wchodzących w nasze wyroby eksportowe. Podobno nikt takiej ewidencji nie prowadzi. Czy rzeczywiście?

Oczywiście, udział w konkursie nie przesadza jednak sprawy. Brak nagród nie świadczy o tym, że wyzysk u nas jest zły. Na pewno nie! Każdemu jednak eksporterowi winno zależeć na wszystkich formach dobrej oceny jego działalności eksportowej. To także forma reklamy. A w każdym razie może być wykorzystana jako reklama. U czolowych handlowców i przemysłowców — na przykład japońskich — każdy dyplom, podziękowanie czy medal procentuje pisaniami. Niemalby! A przecież nasze wyroby nie wypadły słabo spod ogona!

W tym roku konkurs odbędzie się po raz czwarty. Trzeba o tym pomyśleć już dzisiaj. Jutro może być za późno.

(StęG)

Dzień Lotnictwa

Od wielu lat dzień 23 sierpnia jest w naszym kraju świętem ludzi związanych z Polskim Lotnictwem. Z tej okazji pragniemy złożyć serdeczne życzenia wszystkim pracownikom lotnictwa cywilnego i wojskowego. Szczególnie zaś serdeczne życzenia składamy tym członkom rodzin chełmeckich pracowników, którzy odbywają swoją służbę w lotnictwie lub obsłudze naziemnej.

Dwutygodnik Samorządu Robotniczego ZPSP „Chełmek”

CHEŁMEK * BĘDZIN * OSWIECIM * KĘTY * SKOCZÓW * JAWORZNO-SZCZAKÓWA * ŻYWIEC KRAKÓW * ŁÓDZGOWICE

ROK XLVI — NR 16 (523) 25 VIII 1980

Jak wyeliminować zagrożenie pożarowe? Mandaty — i co dalej? ♦ Płonie wysypisko śmieci w Bobrku. ♦ W wydziale gospodarczym rozkładają ręce. ♦ Transport stwierdza, że z próżnego i Salomon nie należy.

Jak zwykle lato jest okresem wzmoczonego zagrożenia pożarowego. Wprawdzie większość dni było raczej deszczowych niż chłodnych, ale w chwilach pogody temperatura skakała i do 30°C. Wiemy dobrze, że często wówczas mogą w zakładzie wybuchnąć pożary. A nawet samolotne zapalenia maszyn, tak jak to 28 maja miało miejsce w oddziale chełmeckim.

Straż pożarna wzmacnia kontrole w zakładzie. Wymieniono w niektórych oddziałach sygnalizację alarmową. Cóż, sygnalizację alarmową to jednak nie wszystko. Ważniejsze jest zachowanie pracowników na co dzień, a zwłaszcza prawdziwie zainteresowanie dozoru technicznego. Z tym zaś nie jest najlepiej. Wprawdzie do chwili obecnej siedem osób ukarano mandatami (dwukrotnie w wydziale 330), lecz stan pozostaje bez zmian.

Wciąż w wydziałach produkcyjnych sępi kartonów bloku przejścia przeciwpożarowe. Często dziesiątki pudeł i pudełek (czasami haldy elementów obuwniczych...) blokuje dojście do sprzętu przeciwpożarowego. Nie wszędzie też jest on kompletny czy właściwie konserwowany.

Nie wolno godzić się z takim stanem rzeczy. Nie wolno zapominać, że mistrz odpowiada nie tylko za produkcję, ale i za bezpieczeństwo podległych mu pracowników. Blokowanie dojścia do sprzętu gaśniczego, piramidy pudełek — to en-

dzienny obraz, codzienne problemy wielu wydziałów i oddziałów (zwłaszcza montażowych). Opisałem taką sytuację w moim numerze „Echa” (artykuł „Lekkomyślność czy przestępstwo?”). Mogę powiedzieć jedno — nie się od tej pory nie zmieniło.

nad normę. To już zaczyna zagrażać bezpieczeństwu. A i ze względów sanitarnych nawet śmieci są groźne. Możemy też w każdej chwili oczekiwać samozapalenia śmieci. Wystarczy kilka dni słonecznych. Dział administracyjny-gospodarczy wywodzi śmiecie

Czy śmieci zaleją zakład?

— Śmiećniki rozrastają się po zbyt nieregularnie. To już nie jest wesołe!

Samozapalenie śmieci to sprawa groźna. Wiedza o tym strażacy którym często przychodzi gasić zakładowe wysypisko śmieci w Bobrku. Raz wprawdzie — w dzień Sobótę — miejscowa młodzież wandalistycznie podpaliła wysypisko, ale 11—12, 17 i 19 lipca mieliśmy do czynienia z samozapaleniem śmieci. A to już (DOKONCZENIE NA STR. 2)

Sensacyjne nowości — ryby nie tylko na stół

nadejściu się do wyrobu torbek damskich, butów i pasków. Okazuje się, że, odpowiadając na potrzeby rynku, skóra atlantyckiej ryby — jest ona podobna bardzo twierdzi i nie ustępuje w niczym — z wyglądem — skórą węzłową.

Nowość ta dostępna jest jednak tylko osobom z autozatrzymanym portfelem. Koszt bowiem wytworzenia jest bardzo wysoki (czy też zawyżony...), a więc i cena obuwia i torbiek skóry — nie dla wszystkich dostępna. Za to ryby trafiają nie tylko na stół...

Sezon wczasowy trwa

Na warunki atmosferyczne — pracownicy „Chełmka” nie mogą narzekać. Oczekiwała na nich bowiem w chwili rozpoczęcia okresu urlopowych 2688 miejsc wczasowych z czego 1250 w Wiciu, 765 w Międzybrodziu i 220 w Krynie. Pozostałe zaś — w różnych ośrodkach, głównie w bazie Funduszu Wczasów Pracowniczych. Wielu z pracowników zakładu wczasy ma jednak już poza sobą. Ich refleksje i impresje wczasowe

prosimy czytać na stronie 4 i 5 obecnego numeru „Echa”.

A wszystkim, którzy dopiero wybierają się na urlop — życzymy słonecznej pogody!

DZIAŁALNOŚĆ TPPR GARBARNI SKOCZÓW

Zakładowe Koło TPPR liczy 250 członków co stanowi około 75 proc. ogółu zatrudnionych pracowników naszego zakładu. Zarząd TPPR raz w miesiącu wykonuje gazet-

kę ścienne. Corocznie jeden z najaktywniejszych członków bierze udział w wyjeździe Pogotowia Przyjaźni do Związku Radzieckiego.

M. GRZYBEK

LUDZIE DO-RO (1)



Odznakę i tytuł Przewodnika Pracy Socjalistycznej uzyskał Bogusław Kuraskiewicz w ubiegłym roku. Podobnie jak tytuł Przewodnika Czynu Obywatelskiego.

Jego droga do Chełmka nie była bliska i krótka. Urodził się we Włodawie na Lubelszczyźnie. Po ukończeniu szkoły budowlanej trafił do pracy w Kopalni Węgla „Marek” w Radlinie, stamtąd przeszedł do PRB w Chełmie Lubelskim. Od 1971 roku jest już chełmeckim obywatelem i jednym z lepszych pracowników w oddz. opracowania elementów spodowych. Ma za sobą także dwunastoletnią służbę partyjną.

Jak wielu jednak — do swych największych sukcesów życiowych zalicza... oczywiście dzieci. A jest ojcem dwięciorga dzieci. Ani i pięcioletniego Grzegorza.

Fot. J. PAWLAK

Bezpieczeństwo Polski nie jest nam dane raz na zawsze...

Co dalej z muzeum zakładowym?

Inicjatywa to była cenna. Muzeum Obwinitwa na pewno właśnie w Chełmku znalazłoby najdogodniejsze miejsce. Nie dziwnego, tu przecież jest kolebka polskiego obwinitwa przemysłowego. Projekt przewiduje uruchomienie muzeum w budynku tzw. "drewniaka". To nie jest miejsce, choć bez wątpienia należałoby wówczas pomyśleć o magazynach muzealnych, pomieszczeniu przeznaczonym na prace konserwacyjne eksponatów, biurach. Nie mniej ciekawy pomysł zaprezentował niedawno jeden z członków komisji historycznej proponując

na pomieszczenia muzealne jedną ze starych wyeksploatowanych hal produkcyjnych. Jest to moim zdaniem — rewelacyjny pomysł. Po remoncie dachu i niewielkiej adaptacji wnętrza otrzymalibyśmy ogromne pomieszczenie ekspozycji muzealnej w autentycznym, naturalnej scenarii. O wiele łatwiej też byłoby zmieścić pod jednym dachem ekspozycję i magazyn. Można też wówczas pomyśleć o sali wystaw czasowych, tak niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania muzeum. Myślę, że ten pomysł udało

by się zrealizować. Są przecież hale po dawnym WCMO sąsiadujące i z zakładem i z ulicą. Jedną z nich można by z łatwością przekształcić w Muzeum Obwinitwa. Do koncepcji zorganizowania chełmckiego muzeum z dużą żywiołowością odnosił się władza województwa, a Muzeum w Białku które sprawowało nadzór merytoryczny nad naszą placówką, zadeklarowało daleko idącą pomoc. Wojewódzki Konserwator Zabytków i dyrektorka bieleckiego Muzeum pragną we wrześniu spotkać się z kierownictwem polityczno — gospodarczym przedsiębiorstwa, by szerzej przedyskutować problemy organizacyjne i finansowe związane z powstaniem nowego ośrodka kulturalno-muzealnego w Chełmku.

Jeżeli dobrze przygotowany zostanie scenariusz ekspozycji — już w chwili otwarcia muzeum, będzie ono trzecią (a więc mocno liczącą się) tego typu placówką w Europie. Aby tak się stało musi to być rzeczywiste Muzeum Obwinitwa, a nie wyłącznie — o bieli poświęcony jednemu, chełmickiemu tylko zakładowi. Chociaż bez wątpienia historia „Chełmka” musi być i będzie osłą całej wystawy. Wiele tu jednak zależy od osób, które opracowywać będą scenariusz Muzeum. Bardzo wiele!

My zaś chętnie będziemy informować czytelników o dalszych postępkach prac organizacyjnych, tym bardziej, iż powoli napięty zaczyna pierwieć dążyć do chełmickiego muzeum.

W związku z istniejącymi wątpliwościami w tym zakresie, na wniosek Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Sąd Najwyższy, w składzie siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchwalił w dniu 30. X. 1979 roku (V PZP 4/79) następującą zasadę prawną:

1. Określenie w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego, przeliczonej według współczynnika ustalonego dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie pozbawia kierownika zakładu uprawnienia do przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy, bez wypowiedzenia warunków pracy.
2. Obniżenie wynagrodzenia pracownika, spowodowane przeliczeniem określonej w umowie stawki wynagrodzenia zasadniczego

Spotkanie z paragrafem

Wpływ przeniesienia pracownika z czterobrygadowego systemu pracy — na wynagrodzenie

ustalonej dla czterobrygadowej organizacji pracy, nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy w razie przeniesienia pracownika do innej organizacji czasu pracy.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że przewidziane w art. 43 k.p. wypowiedzenie warunków pracy, płacy (tzw. wypowiedzenie zmieniające) jest wymagane wówczas, gdy zmiana ma dotyczyć warunków pracy lub płacy uwzględnionych przez strony w umowie i ma pogorszyć dotychczasową sytuację pracownika.

Nie wymaga się takiego wypowiedzenia, jeżeli zmiana dotyczy elementów stosunku pracy nie wynikających z treści zawartej w umowie o pracę, lecz wprost z obowiązujących przepisów prawa pracy. Zmiana taka należy do uprawnień dyspozycyjnych kierownika zakładu pracy i może być dokonana jednostronnie.

W umowie o pracę określa się w szczególności rodzaj pracy i wynagrodzenie, gdyż tak nakazuje przepis art. 29 § 1 k.p. Dodatkowe postanowienia umieszczają się rzadko. Jeżeli tych dodatkowych postanowień w umowie nie ma, domniemywa się, że przy zawieraniu umowy nie zastrzeżono ich. Jeżeli więc rozkład czasu pracy był uregulowany w umowie o pracę, wówczas ma zastosowanie regulamin pracy. Zmiana dotychczasowe-

go rozkładu czasu pracy, w razie braku stosownego zastrzeżenia w umowie o pracę, nie wymaga poprzedzenia jej wypowiedzeniem zmieniającym (art. 131 k.p.). Jednakże w przypadku gdy w umowie o pracę określono wynagrodzenie zasadnicze przeliczone wg współczynnika ustalonego dla czterobrygadowej organizacji pracy nie oznacza to wcale umownego uzgodnienia przez strony, że pracownik ma pracować tylko w systemie czterobrygadowym. Wynagrodzenie za pracę i rozkład czasu pracy to dwie różne sprawy.

Pracownik zatrudniony w czterobrygadowej organizacji pracy ma prawo do stawki wynagrodzenia zasadniczego podwyższonej wg określonego współczynnika. Ma to związek z różnicą tygodniowego wymiaru czasu pracy, który wynosi przeciętnie 42 godziny,

a zatem jest niższy od normy obowiązującej w systemie jednomianowym. Podwyższenie stawki ma zapobiec obniżce zarobku z tej przyczyny, a ponadto uwzględnić niedogodności mogące wynikać z systemu czterobrygadowego. Obniżenie stawki wynagrodzenia przewidzianej danej kategorii (grupy) zaszerzowania jest istotną zmianą warunków pracy, która może być dokonana przez zakład pracy jednostronnie tylko po uprzednim wypowiedzeniu zmieniającym. Natomiast jeżeli w ramach jednej kategorii zaszerzowania istnieją różnice stawek wynikające z różnej organizacji czasu pracy, przewidzianej np. w załączniku nr 1 do Ukladu Zbiorowego pracy dla przemysłu leśnego, to pracownik ma prawo do stawki podwyższonej, obowiązującej w czterobrygadowej organizacji pracy tylko tak długo, jak długo faktycznie w takim rozkładzie czasu pracy jest zatrudniony.

Przeniesienie pracownika z systemu czterobrygadowego do systemu normalnego, z normalnym czasem pracy, nie jest zmianą warunków pracy wymagającą wypowiedzenia zmieniającego. Przeniesienie takie w istocie rzeczy nie wiąże się ze zmianą stawki wynagrodzenia, lecz jedynie z odpowiednim jej wyliczeniem opartym na wymiarze czasu pracy.

mgr ANTONI KLIZ

(DOKONCZENIE ZE STR. 1) groźne zjawisko! Bardzo groźne!

Co więc do powiedzenia na ten temat ma kierownik działu administracyjno-gospodarczego? Czy śmieci nadal zalewają będą chełmicki zakład? Czy musimy pracować wśród brudu i odpadków? Czy wszystko trzeba zalać w czynie społecznym?

— Problem wywozu śmieci z zakładu, to już nie problem, lecz dramat — mówi tow. Pa-

lopie. Należy mu się urlop? Należy! A śmieci... zalegają. Czyżby ktoś inny w zakładzie nie miał uprawnień do prowadzenia traktora.

— Rozumiem przyczyny obiektywne — mówi tow. Paweł — ale tak nie da się pracować...

A co mówi dział transportu? Coż, sezon urlopowy, trudności z paliwem... Z pustego i Salomon nie należe. Za to gdy tylko lato się skończy, znikną kłopoty. Podobno.

Czy śmieci zalegają zakład?

Co nam dezorganizuje pracę — właściwie totalny brak transportu. Być może jest to wina sezonu urlopowego... Aby spełnić zadania i regularnie wywozić śmieci z zakładu transportu powinien w każdym dniu dać do naszej dyspozycji 3 wywrotki oraz ładownię. Dostajemy jedną wywrotkę! Z reguły nie wiem wcześniej o której godzinie ten samochód będzie do naszej dyspozycji. Ludzi zaś w brygadzie placowej jest mało i wywóz śmieci to nie jest ich jedynym zadaniem. Dziś czekaliśmy na wywrotkę do godziny 11.30. To chyba zbyt długo. Brygada placowa ma też i inne zadanie — np. stryżenie żywopłotów, utrzymywanie trawników i kwiatników. Czy można jednak człowieka co godziną rzucać do innej pracy.

Owszem jest w zakładzie traktor z przyczepą. Też znaliśmy rozwiązywał problem wywozu śmieci. Tak, ale... Przez siedem miesięcy dział zaopatrzenia zalegał zakup opon do traktora. Wiadomo bez opon traktor nie pojeździ. No i są opony! Co dalej? Nie. Traktor stoi. Kierowca na ur-

Wierzmy więc. Przecież potop śmieci też kiedyś będzie miał swój kres.

Inna rzecz to fakt, że do tej pory w niewielu miejscach śmietniki na terenie zakładu wyglądały tak jak śmietnik wzorowy wyglądać powinien. Dział mechaniczny miał wykonać osłony. Coś już zrobił w tej sprawie, ale zbyt mało. Obok wydziału umowny czy manipulacji spodowej śmieci i odpady produkcyjne leżą przemieszane z sobą w budzących niechęć składowiskach. A nawet tam, gdzie są śmietniki — i to wcale nie przepelnione — stopy odpadów leżą rozsiane wokół nich. Czy tak trudno jest wyrzucić śmieci do śmietnika zamiast obok niego... Może zbyt trudno.

Tak toczy się nasz świat. Potop odpadków trwa. Podobno jest to „choroba cywilizacji”. Podobno! Niech więc rosną śmietniki. Niech rosną! Ludzie, nie dajmy się zwariować! Nie wystawiamy złej wizytówki firmie. Warunki, w jakich żyjemy i pracujemy zależą od nas samych.

P. ORLIK



Od 14 lat pracuje w zakładzie bedzińskim Mirosława Sokołowska — mistrz oddziału szwalni, doskonała opiekunka i wychowawczyni młodzieży. Fot. J. PIDŁO

— Trudno będzie tam, gdzie wszyscy dobrze pracują. Wybrać tych najlepszych. U nas poziom jest bardzo wyrównany.

Zbiera się więc kolektyw. Rozmowa trwa długo, bardzo długo. Chociaż od początku panuje wyjątkowa wprost je-

prawników, a dobrać... reszta. Niech pan wybierz, że tu jest naprawdę dobry i zarządy zespół. Nie możemy wyróżnić kogoś kosztem innych.

Duże brawa dla wszystkich pracowników oddziałów 439 i 441. Niebýt często zdarza się spotkać tak wyrównaną staw-

ki z Pińczowa. Rzeczywiście różnie to wyglądało. Obecnie obok naszych oddziałowych szwalni od dłuższego czasu obsługiwała nas szwalnia 468 A — brygada tow. Gutowej. Ostatnio spływały do nas także cholewki z oddziału 464.

— A spody?

— Nie mamy kłopotów!

— Kleje? Podobnie wszędzie są zmontowane...

— Z tym bywało pewnie trudności. Zwłaszcza z utrzymaniem wymogów technologicznych. Często dostajemy zamiast kleju wymagane w danej technologii — klej zastępczy o, podobno, takich samych właściwościach. I tak też chyba jest rzeczywiście, gdyż nie mamy reklamacji spowodowanych odklejaniem się spódów.

Cóż, pozostaje nam życzyć, aby było tak nadal. Niechaj to co chełmickie — znaczy dobrze.

roz. OR

Czas na podniesienie kwalifikacji

Sekcja Szkolenia Zawodowego chełmickiego zakładu informuje, że już niedługo rozpocznie nabór kandydatów na kursy zawodowe z zakresu palaczy centralnego ogrzewania, dźwigowych, kierowników wózków akumulatorowych. Chętni pracownicy mogą zgłaszać swoje kandydatury osobiste lub poprzez biuro wydzielone. Nie jest to nowość, ale na jedno trzeba zwrócić uwagę. Kursy odbywały się po godzinach pracy, kilka razy w tygodniu. Tematyka jest ściśle i trzeba nie tylko chodzić na zajęcia, ale i uczyć się. Nie może być sytuacji aby duża liczba kursantów nie zdała egzaminów jak to było rok temu na kursie palaczy c.o. Frekwencja, literatura, wykłady, praktyka są ważne i obowiązujące.

STADEM NASZYCH PUBLIKACJI

Szczśliwy finał trzepakowych dziejów

W odpowiedzi na artykuł „Co z trzepakami?” z nr 12319 „Echa Chełmka” wyjaśniam co następuje: Trzepak przy ul. 15-go Grudnia był użytkowany przy budynku PZPS. W związku z budową placu zabaw dla dzieci, postanowiono zmienić lokalizację ustawienia trzepaków pomiędzy budynkiem PZPS — 15-go Grudnia i budynkiem Włókna Młodych 1, na przeciw ogrodzów działkowych. Lokalizację tą przekontrolowaliśmy z kilkoma lokatorami obu budynków.

Trzepak został ustawiony przed oddaniem do użytku placu zabaw dla dzieci.

Na marginesie sprawy podaje, że mieszkanie w budynku PZPS przy ul. 15-go Grudnia mogli trzepak ten zamontować w czynie społecznym, gdyż kilku lokatorów tego budynku zobowiązuje się do tego.

Kierownik Oddziału Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej i Mieszkalniowej STANISŁAW CICHY

REPORTERSKIE WĘDRÓWKI PO ZAKŁADZIE

Niemal tymi słowami rozpoczął naszą rozmowę Józef Wątrzycki, kiedy redakcja „Echa” pojawiła się w oddziale 439-441. Stąd też — mimo iż byłoby się tam czym chwalić — rozmowa miała dość krótki przebieg.

Wykonanie zadań planowych tak ilościowych, jak i jakościowych w pierwszym półroczu było dobre — stwierdzał szef. — Przekroczyliśmy umiarkowaną realizację planu.

Przekroczyli, to prawda. Ze znaczącym zapasem nawet. Mimo, iż produkcja tu bynajmniej nie jest łatwa i prostą. Wszyscy są dość trudni, skom-

plikowane. No i w dodatku — eksportowe!

— Obecnie na taśmach montażowych są u nas koczarki damskie i dziecięce, na spódach importowanych „Frezy”. Obuwarowane na eksport do RFN. Mimo wszystko jest z nim nieco kłopotów. Jednakże załoga nasza jest naprawdę dobra i radzi sobie ze wszystkim.

— Wierzę! Wyniki wyraźnie o tym świadczą. Może więc powiem kilka słów o osobach szczególnie wyróżniających się w pracy. O tych, których praca szczególnie wpływa na realizację zadań...

NIE LUBIĘ SIĘ CHWALIĆ

dnomysłność. Wreszcie zostaje „zastrzelony” pytaniem:

— Czy objętość „Echa” pozwala na umieszczenie wszystkich nazwisk pracowników naszych oddziałów? — Niestety, nie!

— A więc nie podamy żadnego. Nie możemy wyróżnić kilku osób, gdyż bardzo dobrych jest kilkudziesięciu

ke, a i takie zgranie kolektywu i załogi. Wiadomo jednak, iż i najlepsza mogą mieć swoje kłopoty. Czytelnicz „Echa” być może pamiętają, że na początku roku problemem tu był cholewki, park maszynowy. A dziś?

— Nie mogę specjalnie napisać na kooperację. Wówczas spływały do nas cholew-

GDZIE PORZĄDEK ŁAD — TAM NIE MA STRAT

Jaka jest sytuacja kadrowa w Chełmku?

Od dłuższego już czasu nie schodzi z łamów prasy i środków masowego przekazu tematyka fluktuacji kadr w przedsiębiorstwach gospodarki państwowej. Problem ten dotyczy wszystkich niemal branż przemysłowych, znany jest doskonale w jednostkach przemysłu lekkiego, a jeszcze lepiej z własnego podwórka. Obecnie po różnych, często wręcz dramatycznych zjawiskach i wydarzeniach zawitał do Chełmka względny spokój. Można, iż jest to spokój „sezonowy” i jak uczę doświadczeni nie możemy sobie pozwolić na luksus wznoszenia okrzyków radości nad pełnych zadowolenia — nie-

mniej stwierdzić można, że czerwca napływ nowych pracowników wyraźnie wzmościł liczebność załogi, a tym samym wpłynął na bardziej rytmiczne wykonawstwo zadań produkcyjnych. Zapotrzebowanie zrobione na miesiąc sierpień w Wydziale Zatrudnienia w Oświeceniu wymienia kilka dziesiąt miejsc wymagających jeszcze obsadzenia. Najważniejsze z nich to m. in.: obuwnik przemysłowy — 40 etatów, palacz c.o. — 8, mechanik maszyn — 5, elektryk — 2, stolarz — 2, robotnik magazynowy — 3.

Jeżeli chodzi o ilości pracowników zwolnionych to było

ich w lipcu na wydziałach produkcyjnych 56. Poztywną cechą tego negatywnego zjawiska jest fakt, że stosunkowo mała jest liczba porzuconych prac — formy najbardziej szkodliwej i niepożądanego. Największą grupę zwalnianych się z pracy stanowią pracownicy przechodzący na renty i emerytury (w lipcu 17 osób), a w drugiej kolejności matki korzystające z wieloletnich urlopów bezpłatnych z tytułu opieki nad dziećmi (13 osób). Bardzo istotny wpływ na wykonawstwo zadań produkcyjnych wywiera jednakże zjawisko absencji pracowników. Daje się ono we znaki szczególnie w zakładzie chełmeckim, gdzie taśmowy system pracy gwarantuje dobre wyniki tylko przy pełnej obsadzie poszczególnych wydziałów. Każda nieobecność pracownika powoduje tutaj zakłócenia w rytmie produkcji, których nadrobienie często odbija się niekorzystnie na poziomie jakości wyrobów. Przyczyna wielu dodatkowych kłopotów i częsta niepotrzebna zamieszania są przypadki absencji nieprzewidzianej i niesusprawiedliwionej. W miesiącu czerwca zanotowaliśmy straty przed 614 roboczogodzin powodu nieusprawiedliwionych nieobecności pracowników. O wiele za dużo. Zwalczanie tego zjawiska stało się obecnie w centrum uwagi i staran odpowiednich komórek kadrowych w zakładzie.

Ogólnie rzecz biorąc możemy stwierdzić, że stan osobowy załogi utrzymuje się w ostatnim okresie na stałym poziomie wykazując nawet tendencję wzrostową. Natomiast nieusprawiedliwiona absencja pracowników jest niestety w okresie letnim większa niż w innych porach roku. Półmetek bieżącego roku minąłśmy raczej przy korzystnych warunkach kadrowych, mając nadzieję, że w dalszym ciągu ulegać będą one poprawie.

NIE PRZEPALAJ ZDROWIA

Dziewczata! Kobiety!
Pamiętajcie!!

Zwiedza, szara cera, przedwczesne bruzdy i zmarszczki, pozółkłe zęby, nieświeży oddech, chrapliwy głos — to nieuchronne, poza groźnymi chorobami skutki

nalogowego palenia papierosów!!

Pamiętajcie!!

Papieros to nalgó niezwykle groźny dla Was i całego Waszego otoczenia. Nie pozwalajcie, by nalgó Was ujamniał!!
Pozostańcie WOLNE!!



-Rys. J. Witkowski-

Ludzie DO-RO (3)

Z województwa białostockiego przybył do Chełmka **Czesław Treska**. Po ukończeniu Zasadniczej Szkoły Skórzanej w Międzyrzeczu Podlaskim w 1958 roku uznał, że tu właśnie, w „Chełmku” będzie mu najlepiej. I rzeczywiście.

Pracuje jako wykrawacz elementów spodowych. Zyskał sobie pełne uznanie. Dwukrotnie też — w 1972 i 1979 r. uzyskał odznakę i tytuł Przewodnika Pracy Socjalistycznej.

Jest też ojcem dwóch udanych synów — siedmioletniego Ireneusza i dwuletniego Tomasa. Mimo sporej różnicy wieku — obaj przyszli na świat 22 maja. Fot. J. PAWLAK



O adhezji i kohezji czyli co jest ważne przy sklejanju obuwia

Zgodnie z teorią sklejanja, kleje działają w wyniku adhezji, czyli siły wiązania z powierzchnią sklejanego materiału i kohezji, czyli siły połączenia cząsteczek kleju między sobą.

Zapoczątkowana w 1920 roku specyficzna teoria adhezji tłumaczy adhezyjnym działaniem sił międzycząsteczkowych Van der Waalsa, wiązań dipol-dipol oraz sił dyspersyjnych Londona.

Dyfuzyjna teoria adhezji tłumaczy Voyutskij (1960 r.) jako wynik wędrowki cząsteczek ze środka klejowego do materiałów sklejaných i przeciwnie. Pozwala ona przewidzieć jakie substancje mogą się ze sobą łączyć.

Sharpe i Schoenhorn (1963 r.) głosi, że adhezja jest określona energią powierzchniową kleju. Energia powierzchniowa kleju musi być większa od energii powierzchniowej łączonych materiałów, a kat zwilżenia bardzo mały. Teoria ta autorzy nazywali teorią adsorpcyjną.

Niektórzy naukowcy są zdania, że niemalą rolę w

sklejanju odgrywają reakcje chemiczne pomiędzy zdolnymi do reakcji grupami funkcyjnymi kleju i materiału sklejanego.

Wszystkie teorie adhezji przewidują duże zbliżenie pomiędzy cząsteczkami środka klejowego i materiału sklejanego. Tak więc można by uzyskać trwałe połączenie między powierzchniami dwóch materiałów, gdyby udało się zbliżyć je na odległość mniejszą od odległości w której działają siły międzycząsteczkowe, to jest poniżej 1/1000 mm. Ponadto im lepiej klej zwilża podłoże i im ściślej do niego przylega tym bardziej mogą działać siły Van der Waalsa i tym większa jest adhezja.

Zwilżanie przez klej powierzchni łączonych materiałów, rozprowadzanie tego kleju i trwałe powiązanie błony klejowej są spowodowane ośrodkiem wiązań chemicznych i mechanicznych zakotwiczenia, adhezji fizycznej i chemicznej oraz działaniem sił elektrostatycznych. Dobre sklejanie uzyskujemy, gdy klej jest płynny, gdyż lepiej zwilża po-

wierzchnie. Klej musi przez pewien czas zachować płynność, aby dać możliwość zorientowania się cząsteczkom.

Zgodnie z teoretycznymi wnioskami i przesłankami adhezji można poprawić przez podwyższenie temperatury, ciśnienia i czasu prasowania. Cząsteczki lub ich grupy będą wówczas sztywniejsze i intensywniej orientować się niezależnie od tego czy osiaga się adhezyjną drogą polaryzacji, dyfuzji, reakcji chemicznej, dyspersji, czy też sieciowania.

Ujemny wpływ na adhezyję mają następujące czynniki:
— złe zwilżanie w wyniku zastosowania niewłaściwego rozpuszczalnika,
— działanie wilgoci, olejów i zmieszczaczy,
— chemiczne zmiany środków wiążących w wyniku utleniania,
— chemiczne naprężenia powstałe w wyniku skurczu.

Mówiąc o kohezji, czyli wytrzymałości błony klejowej zależnej od struktury środka wiążącego należy stwierdzić, że w praktyce wartość osiągana stanowi zwykle tylko część teoretycznej obliczonej siły kohezji. Wpływ na to wartość w praktyce mają nawet drobne nieregularności przy kleju, niewielkie zmiany w składzie kleju, pory i pęknięcia błony klejowej. Wzrost cząsteczek substancji podstawowej kleju do pewnej wartości granicznej powoduje wzrost kohezji.

Polimer stosowany w charakterze środka wiążącego do kleju w celu zapewnienia dobrej kohezji powinien mieć następujące właściwości: wysoką wytrzymałość, duże wydłużenie, wysoki punkt mięknienia, dobrą odporność na rozpuszczalniki, dobrą odporność na tlen z powietrza, ogrzewanie, promienie ultrafioletowe i wysoki moduł. Właściwości te można poprawić przez chemiczną modyfikację makrocząstek w wyniku wzbudowania elementów strukturalnych zamykających cząsteczki i chemiczne usieciowanie. Trudność polega na tym, że czynniki sprzyjające podwyższeniu kohezji obniżają adhezyjność i odwrotnie. W praktyce sklejanja materiału trzeba to mieć na uwadze.

Wszyscy objuczeni bagażami stoimy na placu obok biurowca i niecierpliwie czekamy na autobus. Czekamy długo. Wreszcie — jada... Pechamy się wszyscy jeden na drugiego, byle bliżej drzwi.

Dział Socjalny zadbał — jednak o to aby Ci którzy chcieli być pierwsi byli ostatnimi. W drzwiach autobusu staje pani Jasia B. I wpuszcza wszystkich według listy. Kto pierwszy opłacił wczasy jest na liście pierwszy, pierwszy zajmuje miejsce, oczywiście najlepsze. Wszystko niby formalnie w porządku, jednak jest jedno ale... Aby uniknąć nieporozumień, klótni o miejsca, zlej atmosfery w autobusie, szarpania zmęczonych pracą nerwów, należało by w przyszłym roku pomyśleć o tym, żeby każdy wyjeżdżający autobusem na wczasy został w Dziale Socjalnym zaopatrzone w kartkę z numerem miejsca. Tak drobna sprawa — a rozwiązanie jej pozwoliłoby na miłą atmosferę już w autobusie. Autobusy wyjeżdżają punktualnie o 20.00.

Z pamiętnika wczasowiczki

Żegnaj Wicie na rok...

Mijamy Śląsk, jedziemy w kierunku Łodzi. Dzieci śpią, dorosli drzemają, kierowca — panuje nad sytuacją na drodze. Gdy znowu światła zbliżamy się do Wybrzeża. Tu — którzy jadą po raz pierwszy objaśniają „ostatni — jeszcze godzinę, jeszcze pół, już za chwilę... Jest Wicie. W piękny porannym słońcu kolorowe namioty i wystrój obozu wyglądają wspaniale. Przenosimy bagaże, ustawiamy obok stołówek i za chwilę płynnie głos z radiowęzła „Dzień dobry — witamy wszystkich w Wiccu — zapraszamy na śniadanie, życzymy smacznego”.

Pierwszy dzień nie należy do przyjemności, wszyscy zmęczeni podróżą musimy czekać aż do godz. 17.00 by rodziny zajmujące namioty opuściły je i wyjechały. Pod wieczór sytuacja się unormowała. Po godzinie 22.00 kiedy obowiązują cisza prawie z wszystkich namiotów rozlegało się intensywne chrapanie.

Tradycją stało się zadanie, musiał odbyć się wieczorek wczasowiczki. Wszyscy tańczymy przy „Raspunielu”, „Słońcu Majajki” i innych szaleństwach które wyciąga z nas strumienie potu.

Przez następne dni budzi nas wspaniale słońce zapalające do namiotów i dzieciaki muszą pójść z radiowęzła. Po kolacji wstępujemy sprężystość dla dzieci. Cierpieniom wstępujemy wyścigi, trasę prowadzi wózek z dziećmi i dorosłymi. Obok niego dzieci biega

biegi w workach, chodzenie na szczudłach, skoki na skakance. Chłopcy wprawiają się w kopaniu piłki na odległość.

Wieloboj rozpoczynają maluchy. Nie emocji, nie wzruszeń przeżywa mama, tata i — oczywiście — zawodnik który liczy sobie aż 3 lata. Są również i starsi zawodnicy bo wielobój przeznaczony jest dla dzieci od 3 do 10 lat. Najwięcej emocji było przy jedynym gotowanym jajku bez dotknięcia reklam. Jajko było małe, chętnych — dużo. Narzeczcie final — i wręczenie dyplomów, medali, dla 58 uczestników, dla zwycięzców — skromnie, ale dające wiele satysfakcji nagrody.

Przez 3 kolejne dni wycieczka do Dąbrowki i przejazd wodolotem. Niejeden z nas pierwszy raz widział wodolot, pierwszy raz był na pełnym morzu.

To morze, w którym tak pięknie odbijają się promienie słońca pozostanie nam na zawsze w pamięci. Kolejne popołudnie przynio-

sło nam bał przebiegających nie było dobrych wózek, kowbojów, indian, leśnych ludźków i innych wspaniałych postaci nie sposób opisać.

Co drugi dzień — mecz pomiędzy zawodnikami naszego turnusu a wczasowiczami z ośrodka wypoczynkowego z Tarnowic Gór lub Bydgoszczy.

To wspaniałe dające tyle radości słońce nie opuszczało nas przez dwa tygodnie. Niektórzy smarzyli się jak na patelni, jedni na „raika” drugi na „murzynka”.

Tak mijał dzień za dniem. W jeden dzień wieczorek zapoczątkowy dla tych co przyjechali na drugi dzień żegnany tych co odjeżdżają, i znowu mecz piłki nożnej, i kolejna spartakiada dla dzieci.

Te niezapomniane dni dobiegają końca. Na zakończenie „Neptuna”. Zwyję chury nie było w namiocie, wszyscy wyszli zobaczyć Neptuna Prozerpina, Nimfy i oczywiście diabły morskie. Nie było kryzysu śmiechu i radości przy gołeniu, strącaniu i kapłanach tych, którzy pierwszy raz przeżywali w Wiccu. Ogólnie żal dawał który zjawiał się w ostatnim dniu naszego pobytu. Ale chęć na zbieranie na ognisko wycieczkarską, którą zbieraliśmy.

Przy pożegnaniu „Żegnaj lato na rok” wstał tłum z autokarów i każdy podał sobie rękę. „Żegnaj Wicie na rok”.

Postęp techniczny w przedsiębiorstwie

Nowe rozwiązania obcinania na gorąco przetłoków wyprasek

Klub Techniki i Racjonalizacji chełmeckiego zakładu organizuje w ciągu roku szereg kursów racjonalizatorskich. Stosunkowo niedawno ogłoszono wyniki jednego z nich.

Konkurs wygrał projekt zgłoszony przez pracowników Wydziału Gumowni: inż. Adama Gryzwe, Stanisława Gorczycę i Jana Kosowskiego „Nowe rozwiązanie obcinania na gorąco przetłoków wyprasek”. W procesie wykonania spodów formowanych stosuje się obcinanie przetłoków na gorąco, przy zastosowaniu nożyków wykonanych ze stali oporowej „Kanthal”. Nożyki te ulegają zużyciu (pęknięciu) w części roboczej. Z uwagi na występujące trudności w zakupie taśmy „Kanthal” celowym jest podjęcie próby regeneracji nożyków.

Wykonano nożyki z odpadów noża taśmowego dwójkarci lub bliższy zwykłej o grubości 1 mm również z taśmy odpadowej. W pierwszym przypadku wyprofilowanie nożyka odbywa się po uprzednim podgrzaniu nożyka płomieniem gazowym — zaleta tego jest to, iż nie zachodzi potrzeba częstego ostrzenia. Dla zwiększenia czasu pracy nożyków zwiększono szerokość z 13 do 17 mm, dorobiono również końcówki z mostkami celem lepszego styku.

Projekt wynalazczy został zastosowany z wynikiem pozytywnym i rozwiązał całkowicie dotychczasowe problemy z obcinaniem przetłoków.

Za wygranie konkursu twórca otrzymał nagrodę w wysokości 3 tys. złotych. Oprócz tego racjonalizator otrzymał również wyróżnienie w konkursie na najlepszego projektanta Wynalazów 1980 roku.

— A. Opraszewski i M.

