

Nowe drogi

12 (66)

GRUDZIEŃ - 1954

Proletariusze wszystkich krajów, łączcie się!

Nowe drogi

**ORGAN TEORETYCZNY I POLITYCZNY
KOMITETU CENTRALNEGO
POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ PARTII ROBOTNICZEJ**

12 (66)

**ROK VIII
GRUDZIEŃ 1954**

FR. KAIM i E. SAWICKI

O upowszechnienie przodujących doświadczeń naszego hutnictwa

(Z praktyki naszego hutnictwa)

Pomyślny rozwój całej gospodarki narodowej i podniesienie stopy życiowej są uwarunkowane postępowaniem w kierunku uprzemysłowienia kraju i systematyczną pracą nad dalszym rozwojem produkcji środków wytwórczości. Głównym ogniwem socjalistycznej industrializacji i rozszerzonej reprodukcji jest przemysł hutniczy, od którego pracy zależy rozwój innych gałęzi przemysłu.

Stoi więc przed hutnictwem zadanie wykonania planu produkcji wyrobów hutniczych w pełnym asortymencie, zadanie poprawy jakości produkcji, zadanie stałego obniżania kosztów własnych wyrobów hutniczych.

Szybki i wszechstronny rozwój hutnictwa polskiego w ostatnich latach szedł w parze z nieustannym rozwojem techniki. Opanowaliśmy produkcję wielu nowych, nie wytwarzanych dotąd w kraju gatunków stali, wyrobów walcowanych i kutych. Opracowaliśmy i wprowadziliśmy normalizację wyrobów walcowanych, co wyzwoliło poważne rezerwy walcowni. Opracowaliśmy i wprowadziliśmy w bieżącym roku nowy system zamówień i dystrybucji, umożliwiającą kontrolę wykonania planu asortymentowego.

W ramach postępu technicznego, w oparciu o doświadczenia stalowników radzieckich, w wielu stalowniach martenowskich zapoczątkowano wprowadzanie tak zwanego „reżimu żuźlowego“, który poprawia jakość stali, skraca czas wytopu i daje oszczędności wapna. Wprowadzono nowy system budowy sklepień pieców martenowskich typu „zebra“, co dało nam wzrost wytrzymałości sklepień o około 40%.

W hutnictwie opanowano technikę nowoczesnych wydziałów i maszyn, częstokroć przy pomocy ludzi, którzy po raz pierwszy z nią się zetknęli. Przeszkolono tysiące robotników, techników, inżynierów w dziedzinach dotąd w Polsce nie znanych, jak na przykład automatyka wielkopiecowa, walcowniana i pieców martenowskich.

Olbrzymi postęp w zakresie rozwoju produkcji hutniczej ilustrują następujące dane. W roku 1954 wyprodukujemy blisko trzykrotnie więcej stali niż produkowano w latach najlepszej koniunktury w Polsce kapita-

listyczno-obszarniczej. Wzrost produkcji stali na jednego mieszkańca w roku 1954 w stosunku do 1938 roku wynosi u nas około 360%. Przytoczone cyfry świadczą o wielkim twórczym i ofiarnym wysiłku polskich hutników. Te bezsporne osiągnięcia i sukcesy nie powinny jednak zasłaniać braków, na które wskazał II Zjazd naszej partii.

II Zjazd podkreślając nasze osiągnięcia poddał zarazem sprawiedliwej, krytycznej ocenie pracę hutnictwa. Zwrócił naszą uwagę na podstawowe braki hutnictwa, jak niewykonywanie produkcji w pełnym asortymencie, na konieczność oszczędności materiałów i surowców, na słabe wykorzystanie nowej techniki, na niedostateczną walkę o poprawę jakości produkcji i w konsekwencji nieosiąganie planowanej obniżki kosztów własnych.

W dotychczasowej praktyce hutnicy w pogoni za ilościowym wykonaniem planów nie zwracali dostatecznej uwagi na wykonanie planu w asortymencie. Co gorsza, wskutek słabości organizacyjnej hutnictwa niemożliwa była do 1954 roku kontrola wykonania planu według zamówień odbiorców, ograniczano się jedynie do kontroli wykonania planu produkcji koksu, surówki, stali i głównych wyrobów walcowanych. Wprowadzony od I kwartału 1954 roku nowy tryb zamówień i dystrybucji wyrobów hutniczych ujawnił, że huty podległe Centralnemu Zarządowi Przemysłu Hutniczego w I kwartale br. wykonały plan zamówień w 93,8%, a huty podległe Centralnemu Zarządowi Przemysłu Stali Specjalnych w 91%. Między innymi stale nie wykonywano planu produkcji deficytowych wyrobów walcowanych, jak: rury wiertnicze, rury kotłowe, blacha kotłowa, taśmy cienkie, stal łożyskowa, blacha transformatorowa i szereg innych wyrobów hutniczych, zwłaszcza ze stali stopowych i stali wyższych gatunków, mających decydujące znaczenie dla gospodarki narodowej.

Wynika to między innymi z tego, że dotychczasowy system premiowania przewiduje wynagradzanie personelu inżynieryjno-technicznego za wykonanie planu wartościowego, nie uwzględniając wykonania planu asortymentowego. Wprowadzenie systemu kontroli wykonania zamówień odbiorców oraz zastosowanie w jaskrawych wypadkach niewykonywania zamówień potrącenie premii przyczyniło się do poprawy sytuacji. Za trzy kwartały br. huty podległe CZPH wykonały 97,7% zamówień, a huty podległe CZPSS 94,3% zamówień. Są jednak huty, których produkcja jest szczególnie ważna dla gospodarki narodowej, a które bardzo źle wykonują plan asortymentowy. Np. huta Baildon w I kwartale br. wykonała plan asortymentowy walcowni bruzdowych w 77,7%, a za trzy kwartały w 92%.

Mimo niewątpliwych osiągnięć hutników w zakresie postępu technicznego istnieją jeszcze duże braki i zaniedbania, zwłaszcza w stalowniach.

Tak elementarne sprawy, jak porządek w miejscu pracy, dyscyplina pracy i posługiwanie się instrukcją technologiczną, spotykały się i spotykają z niezrozumieniem, a nawet oporem ze strony części dozoru technicznego, jak i ze strony załogi. Organizacje partyjne niedostatecznie pomagały w przełamywaniu tego oporu, wynikającego z konserwatyzmu i przyzwyczajenia do starych, majsterskich metod pracy.

W następstwie dopuszczono do nagromadzenia się odpadów produkcyjnych w halach lejniczych stalowni. Miało to zasadniczy wpływ na powstawanie dużych ilości braków, szczególnie w stalowniach jakości-

wych. Brak prymitywnego porządku pogarsza warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niezwracanie dostatecznej uwagi na uporządkowanie składowisk surowców doprowadza do pomieszania surowców, co jest jedną z przyczyn trudności technologicznych w wydziałach wielkich pieców. Zasypywanie gruzem skrajni torów kolejowych i słaba ich konserwacja doprowadza do niszczenia oraz wykolejeń wagonów i parowozów, co zdarzało się m. in. w hucie w Częstochowie. Utrudnia to normalną dostawę surowców i odwóz żużla wielkopieczowego, a w konsekwencji decyduje o wykonaniu lub niewykonaniu planów produkcji surówki. Są to sprawy wydawałoby się elementarne, proste, ale w istocie rzeczy trudne w warunkach, gdy w ciągu jednej doby do huty napływa 600—700 wagonów surowca, gdy np. przez halę lejniczą stalowni czy wielkich pieców w ciągu doby przepływa wielka ilość produktów, dochodząca do 2 000 ton. Dlatego też ogromne znaczenie ma walka o kulturę pracy, walka z nieporządkiem, który „tradycyjnie“ zagnieździł się w naszych hutach.

Brak konsekwentnej walki o porządek, o kulturę miejsca pracy ze strony kierownictwa resortu, kierownictwa poszczególnych zakładów, a szczególnie ze strony średniego dozoru technicznego, oraz niedocenywanie tego zagadnienia przez organizacje partyjne i związkowe sprzyja atmosferze konserwatyzmu i rutyny. Nic więc dziwnego, że posługiwanie się instrukcją technologiczną mimo wielokrotnie organizowanych kursów nie znalazło należytego zrozumienia. Częstość dopuszczano do odstępstw od technologii, nierytmicznie ładowano wielkie piece i spuszczano z nich surówkę, źle konserwowano agregaty i urządzenia, nie wykorzystywano wskazań nowoczesnej aparatury kontrolno-pomiarowej. W stosunku do dozoru nie przestrzegającego instrukcji technologicznych nie stosowano żadnych sankcji.

W rezultacie obserwowaliśmy zjawisko, że w wielkich piecach nietrafione spusty na zawartość siarki i krzemu dochodziły średnio do 28% — w niektórych zaś hutach, jak np. w Częstochowie, nietrafione spusty surówki w pierwszym półroczu br. dochodziły średnio do 50%. Zła jakość surówki miała decydujący wpływ na jakość produkowanej stali.

Odstępstwa od przepisów instrukcji technologicznej doprowadzały do nieregularnego biegu pieców i były przyczyną nadmiernego zużycia koksu. W roku 1953 przekroczone plan zużycia koksu o 160 000 ton. Nadmierne zużycie koksu przy równoczesnym przeforsowywaniu w niektórych okresach biegu wielkich pieców spowodowało przedwczesne zużycie obmura wielkich pieców w hucie Kościuszko i hucie im. B. Bieruta w Częstochowie.

W tej sytuacji hutnictwo nie mogło wykonać planu kosztów własnych, który został przekroczony w 1953 r. o 317 milionów złotych w Centralnym Zarządzie Przemysłu Hutniczego i o 96 milionów złotych w Centralnym Zarządzie Przemysłu Stali Specjalnych. Również w tym roku przekroczone poważnie planowane koszty własne produkcji.

Ministerstwo zorganizowało wiele narad i wydało szereg słusznych zarządzeń. Nie przyniosło to jednak dostatecznej poprawy, gdyż słaba była

kontrola wykonania zarządzeń, gdyż brak było uporczywości i systematyczności w walce o wykonanie zadań ze strony administracji, organizacji partyjnych i związków zawodowych.

Należy podkreślić, że organizacje partyjne w niedostatecznym stopniu korzystają ze statutowego prawa kontroli aparatu gospodarczego. Np. w tak ważnej hucie Baildon sprawa jakości produkcji i wykonania planu w asortymencie nie była głębiej omawiana i analizowana przez egzekutywę PÓP.

Partia niejednokrotnie zwracała uwagę na decydującą rolę metod kierownictwa partyjnego i gospodarczego. Ciągłe ulepszanie metod pracy jest nieodzownym warunkiem coraz żywszej działalności kierownictwa partyjnego i gospodarczego, które wcielają w życie politykę partii.

Kierownictwo partyjne, którego rzeczą główną jest praca z ludźmi, wymaga prawidłowego łączenia pracy politycznej i gospodarczej. Praca polityczna winna być umiejętnie łączona z rozwiązywaniem zadań gospodarczych zakładu, gdyż to jest warunkiem wykonania planów produkcyjnych w oparciu o wzrost twórczej aktywności mas. Koniecznym warunkiem mobilizacji załóg jest doprowadzenie do świadomości każdego pracownika zadań stojących przed zakładem i określenie roli, jaką ma wypełnić każdy członek załogi na swoim odcinku pracy. Szeregu przedsięwzięć podejmowanych w hutnictwie nie zrealizowano całkowicie właśnie dlatego, że nie wypełniono tych podstawowych warunków.

Wyrazem ożywienia walki o zadania produkcyjne w hutnictwie po II Zjeździe partii były konferencje partyjno-ekonomiczne, które odbyły się już we wszystkich hutach żelaza.

W okresie przygotowań do konferencji partyjno-ekonomicznych organizacje partyjne zaczęły wnikać głębiej w ekonomikę zakładów. Szczególnie zainteresowały się gospodarką materiałową, zwróciły większą uwagę na jakość produkcji i wykonawstwo planów asortymentowych, na usprawnienie transportu, na poprawienie technologii produkcji, nauczyły się lepiej wykorzystywać rezerwy produkcyjne wpływające na kształtowanie się kosztów własnych. W hutach Bobrek, Pokój, Kościuszko, Florian i hucie im. B. Bieruta użyto do wsadu wielkopiecowego żużłu martenowskiego, który w pierwszym okresie procesu wyrobu stali jest ściągany z pieca martenowskiego, gdy dawniej wywożono żużel na hałdę. Daje to w całym hutnictwie około 4 000 ton żelaza miesięcznie oszczędności. W hucie Bobrek użyto do produkcji spieków wielkopiecowych większej, dochodzącej do 300 kg na tonę spieku ilości pyłu wielkopiecowego, składanego dawniej na zwały. Poza tym zastosowano do produkcji spieków bezużyteczne dawniej wysiewki rud darniowych, nie obniżając jakości spieku.

W hutach im. Stalina, Bobrek, Kościuszko, Pokój zaostrzono dyscyplinę pracy i dyscyplinę wykonywania zarządzeń, opracowano instrukcje dotyczące czynności poszczególnych pracowników z ustaleniem zakresu ich odpowiedzialności.

W okresie przygotowań do konferencji partyjno-ekonomicznych wzrósł poważnie autorytet organizacji partyjnych. Najlepsi przodownicy pracy i racjonalizatorzy wstąpili w szeregi partii. W hucie Bobrek przyjęto do

partii 56, a w hucie Baildon 34 kandydatów. Obecnie podstawowym zadaniem organizacji partyjnych jest wykorzystanie wniosków konferencji partyjno-ekonomicznych i uporczywa realizacja powziętych przez nie uchwał. Chodzi o to, aby czasokres oddziaływania konferencji partyjno-ekonomicznych przedłużyć i spowodować, aby nie były one, podobnie jak dotąd, jeszcze jedną krótkotrwałą akcją, lecz aby stały się początkiem systematycznej, długofalowej i zorganizowanej walki o trwałą i szybką poprawę pracy przemysłu, aby stały się pierwszym etapem systematycznej walki o obniżenie kosztów własnych.

Bez podniesienia dyscypliny technologicznej, bez wzmocnienia dyscypliny pracy i wprowadzenia postępu technicznego, a przede wszystkim bez uporządkowania miejsca pracy nie można spodziewać się szybkiej poprawy pracy hutników, a tym samym obniżenia kosztów własnych.

W oparciu o dotychczasowe doświadczenia, wykorzystując wnioski konferencji partyjno-ekonomicznych oraz doświadczenia hutników radzieckich opracowany został długofalowy program zamierzeń technicznych, organizacyjnych i technologicznych w dziedzinie usprawnienia pracy podstawowych wydziałów hutniczych, jak wielkie piece, stalownie, walcownie i hutnicze przedsiębiorstwo remontowe.

Długofalowy program, zawierający konkretne zamierzenia oraz kierunki postępu technicznego i organizacyjnego, został zatwierdzony przez kolegium Ministerstwa Hutnictwa w obecności dyrektorów centralnych zarządów, sekretarzy POP i dyrektorów hut: Kościuszko, Bobrek, Batory i im. Stalina.

Program ten został podzielony na etapy 2—3 miesięczne, przy czym zdecydowano wprowadzić zamierzenia pierwszego z tych etapów w wyżej wymienionych hutach.

Dlaczego wybrano niektóre huty?

Głęboko zakorzeniony konserwatyzm wśród części dozoru technicznego był przyczyną niewiary w możliwość uporządkowania wydziałów. Niechęć wprowadzenia nowej technologii w poprzednich okresach, brak konkretnej walki ze strony organizacji partyjnej z przejawami konserwatyizmu i rutyny w hutnictwie, niedocenywanie tego co nowe i sprawdzone w praktyce — to wszystko powodowało, że cały szereg słusznych zarządzeń, zmierzających do uporządkowania zakładów i poprawy technologii, nie było wykonywanych.

Na przykład w hutach Bobrek i Kościuszko, gdzie postanowiono w pierwszej kolejności wprowadzić zamierzenia pierwszego etapu, kilkakrotnie porządkowano hale lejnicze stalowni i wielkich pieców, w krótkim jednak czasie powracano do starego porządku.

W hucie im. B. Bieruta zorganizowano miesięczny kurs, który miał przygotować wprowadzenie „reżimu żużlowego“ w stalowni martenowskiej. W czasie trwania kursu stosowano „reżim żużlowy“, jednak po jego zakończeniu powrócono do starej technologii. W hucie Pokój przeprowadzono analizy żużlu wielkopieczowego z każdego spustu, później jednak zaniechano tego i pracowano po staremu, oceniając skład żużlu i surówki „na oko“.

W stalowni huty im. Dzierżyńskiego w jednym z pieców zainstalowano

nowoczesny automat regulujący przepływ gazu. Wskutek panującego konserwatyzmu i braku troski o podniesienie kultury pracy wśród załogi dopuszczono do jego rozregulowania, powracając do sterowania ręcznego.

Wyciągnięto stąd wniosek, że w hutnictwie należy skoncentrować wysiłek na niektórych zakładach, a nawet na poszczególnych wydziałach, i dopiero na podstawie osiągniętych wyników należy uczyć załogi pozostałych hut, że zadanie jest realne, osiągalne i możliwe do wykonania we wszystkich hutach czy podobnych wydziałach. Założeniem, z którego wychodziliśmy, było tylekroć podkreślane przez Lenina twierdzenie, że podstawowym czynnikiem wychowania mas jest siła przykładu.

* * *

Szczególną uwagę przy opracowywaniu programu zamierzeń zwrócono przede wszystkim na uporządkowanie wydziałów, oczyszczanie hal z gruzu i zbędnych odpadów produkcyjnych, zaprowadzenie czystości miejsca pracy i uporządkowanie składowisk surowców. Jest to podstawowy warunek wprowadzenia postępu technicznego.

Duży nacisk położono na zagadnienie uporządkowania torowisk i skrajni kolejowej celem zabezpieczenia harmonijnego dowozu tysięcy ton surowców i odwozu produkcji, a tym samym zapewnienia rytmicznej pracy wielkich pieców i stalowni oraz zwiększenia ich wydajności.

W dziedzinie technologicznej postanowiono rozwiązać zagadnienie uśredniania rud, polegające na dokładnym wymieszaniu rud kilku gatunków o podobnym składzie chemicznym. W rezultacie tej operacji otrzymuje się jeden gatunek rudy o stosunkowo małych różnicach zawartości żelaza i krzemionki. Uśrednianie rud stwarza warunki wzrostu wydajności wielkich pieców, zmniejszenia zużycia koksu na tonę surówki oraz zmniejszenia ilości wybraków i nietrafionych spustów.

Jako następne ważne i dotąd nie doceniane zagadnienie wysunięto sprawę uzupełnienia wyposażenia laboratoriów chemicznych w celu stworzenia możliwości systematycznej kontroli pracy wielkich pieców i stalowni. Wykorzystanie wskazań laboratoriów stworzy podstawę do walki z rutyniarstwem i konserwatywnymi metodami pracy.

W stalowniach jako podstawowe zagadnienie technologiczne wysunięto problem wprowadzenia tak zwanego „reżimu żużlowego“, polegającego na stosowaniu przy wyrobie stali żużłu o mniejszej zasadowości (tzn. żużłu o stosunku wapna do krzemionki mniejszym niż w żużlach dotąd stosowanych). W rezultacie stosowania mniejszej ilości wapna do procesu martenskiego ilość żużłu jest mniejsza, a jego warstwa cieńsza. Mniejsza grubość warstwy żużłu umożliwia szybsze doprowadzenie stali do wymaganej temperatury, szybsze usunięcie szkodliwych domieszek, a tym samym skrócenie czasu wytopu.

„Reżim żużlowy“ jest wynikiem naukowego opracowania procesu wytopu stali, które udowodniło, że do wytopienia stali wysokiej jakości potrzebna jest mniejsza zasadowość żużłu. Obala to dotychczasową konserwatywną, przestarzałą teorię procesu wytapiania stali. Wprowadzenie „reżimu żużlowego“ w połączeniu z uporządkowaniem hali lejniczej stwarza przesłanki zmniejszenia ilości wybraków i zwiększy wydajność stalowni.

W walcowniach jako główne zadanie wysunięto zwiększenie uzysku wyrobów hutniczych oraz wprowadzenie pracy walcarek wg grafików. Przed Hutniczym Przedsiębiorstwem Remontowym postawiono zadanie opracowania technologii remontów i wprowadzenia systemu racjonalnego wykonania remontu pieca martenowskiego. Jako zadanie dla wszystkich wydziałów wysunięto problem szkolenia załogi i średniego dozoru technicznego w zakresie obowiązujących instrukcji technologicznych, szkolenie załogi w posługiwaniu się aparaturą kontrolno-pomiarową oraz w opanowaniu postępowych metod pracy.

W oparciu o ramowy program kierownictwo hut Kościuszko i Bobrek opracowało szczegółowy plan działania w zakresie technologicznym i organizacyjnym dla wielkich pieców i stalowni, a huta Batory dla walcowni. Ustalono, że w hucie, która osiągnie najlepsze wyniki w okresie trzechmiesięcznym, zostanie zorganizowana branżowa narada całego hutnictwa. Na naradzie tej kierownik wydziału zreferuje, w jaki sposób wprowadzał usprawnienia i jakie dało to wyniki, w celu przeniesienia doświadczeń do pozostałych hut. W miesiącu października br. odbyła się narada wielkopieczowników w hucie Kościuszko i stalowników w hucie Bobrek.

W oparciu o ramowy program w wydziale wielkich pieców huty Bobrek opracowano konkretny plan działania. Jako pierwszą postawiono sprawę rozmieszczenia kadr. Załoga huty Bobrek przekazała wielu najlepszych fachowców nowouruchomionemu wydziałowi wielkopieczowemu huty im. Lenina, uzupełniając braki niewykwalifikowanymi pracownikami. Powstała taka sytuacja, że znaczna część wykwalifikowanej załogi była zgrupowana na jednej zmianie, względnie przy jednym agregacie. Kierownictwo wielkich pieców postawiło więc zadanie właściwego rozstawienia sił w ten sposób, aby wszystkie agregaty i zmiany były obsadzone równomiernie wykwalifikowanymi członkami załogi. Organizacja partyjna zwróciła również uwagę na równomierne rozstawienie członków partii, tworząc odpowiednio grupy partyjne.

Opracowano długofalowy plan uporządkowania stanowisk pracy, hal piecowych i rejonu wydziału wielkopieczowego. Długofalowy plan uporządkowania wydziału podzielono na etapy, porządkując kolejno rejon nagrzewnic, oczyszczając z gruzów i wilków hale lejnicze, doprowadzając do porządku tory odwozu żużlu i surówki, rejon oczyszczalni gazu wielkopieczowego, składowisko rud itd.

Organizacja partyjna poprzez agitatorów, grupy partyjne i związkowe mobilizowała załogę do oczyszczania terenu w ramach czynu społecznego. Początkowo spotkało się to z niezrozumieniem, a nawet oporem części załogi. Gdy jednak członkowie partii dali przykład ofiarnej pracy, gdy zaczęto omawiać tę sprawę w „błyskawicach“ i gazetkach ściennych, coraz więcej chętnych pozostawało po zmianie, by przyczynić się do uporządkowania stanowisk pracy i wydziałów.

Aby utrzymać hale i wydziały w czystości oraz wpoić w załogę konieczność utrzymania porządku, na odprawach pozmianowych omawiano sprawy porządku i czystości, wyróżniano pracowników, którzy utrzymywali porządek, poddawano ostrej krytyce tych, którzy zaśmiecają miejsca pracy. Wprowadzono zdawanie poszczególnych rejonów przez mistrzów kończących pracę mistrzom rozpoczynającym zmianę, przy czym w wypadku zaśmiecenia miejsc pracy mistrz zdający zostawał ze swoją bryga-

dą po zmianie do czasu uporządkowania rejonu, chyba że następca zgodził się wykonać tę pracę za niego.

Do oceny wyników współzawodnictwa pracy wprowadzono punkty dodatnie za utrzymanie wzorowego porządku oraz punkty ujemne za brak troski o czystość miejsca pracy. Codziennie o godz. 6.30 komisja złożona z kierownika wydziału, radcy oddziałowego i sekretarza OOP przeprowadza kontrolę porządku i czystości hal wydziałowych, wyciągając wnioski w stosunku do pracowników nie przestrzegających porządku.

W wyniku tej wspólnej pracy organizacji partyjnej, kierownictwa wydziału i rady oddziałowej doprowadzono do tego, że w miejscach, gdzie dawniej leżały sterty złomu, gruzu i śmieci, założono trawniki, a nawet posadzono kwiaty. Organizacja partyjna poprzez grupy partyjne i grupy związkowe wpajała w załogę poczucie konieczności utrzymania porządku w miejscach pracy wskazując, że czystość miejsca pracy poprawia nie tylko warunki pracy, ale także umożliwia wykrywanie wszelkiego rodzaju marnotrawstwa.

Wśród wielkopieczowników huty Bobrek przełamano głęboką niewiarę w możliwość utrzymania porządku i czystości na wydziale wielkopieczowym, gdzie co dzień przywozi się i przerabia tysiące ton surowców oraz wywozi tysiące ton gotowej produkcji.

Jako następne zadanie mające na celu uporządkowanie pracy wydziału postawiono zagadnienie podniesienia dyscypliny pracy. Zwrócono uwagę nie tylko na punktualne przychodzenie do pracy, lecz głównie na wyrobienie poczucia odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy oraz wykonywanie poleceń kierownictwa. Pracę rozpoczęto od dozoru technicznego. Zmobilizowano członków partii, by dawali przykład w wykonywaniu poleceń mistrzów i kierowników zmian. Z pracownikami łamiącymi dyscyplinę pracy, nie wykonującymi poleceń przeprowadzano rozmowy indywidualne. Nazwiska bumelantów ogłaszano przez radiowęzeł, piętnowano ich w biuletynach i „błyskawicach“, jednocześnie wyróżniając pracowników wzorowych.

Jeżeli nie pomagały te wychowawcze metody, załoga na zebraniach omawiała sprawę bumelantów, występując z wnioskiem bądź o usunięcie ich z pracy na wydziale, bądź przesunięcie na niższe stanowiska. Na przykład Mariana Arendarskiego, pierwszego garowego, przeniesiono za niewywiązywanie się ze swoich obowiązków na przetokowego. Podobny los spotkał Jana Białeckiego. Można podać wiele przykładów zmiany w stosunku pracowników do pracy. Np. technik Filipiak, który notorycznie opuszczał dni pracy i nie wykonywał poleceń, po rozmowach z kierownictwem wydziału i omówieniu jego sprawy na zebraniu grupy związkowej pracuje obecnie dobrze jako rozdzielczy.

Te metody przyczyniły się do poważnego podniesienia dyscypliny pracy, zwiększenia poczucia odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy oraz do wzrostu autorytetu kierownictwa.

Wprowadzenie porządku w miejscu pracy i wzmocnienie dyscypliny pracy pozwoliło na wprowadzenie dyscypliny technologicznej, podstawowego warunku zwiększenia ilości i poprawy jakości produkcji. Kierownictwo wydziału wielkopieczowego zbadało techniczny stan wielkich pieców i urządzeń pomocniczych w celu opracowania właściwej instrukcji technologicznej w oparciu o doświadczenia wielkopieczowników radzieckich.

Poprzednio każdy mistrz miał prawo regulować temperaturę dmuchu według swojego uznania, wskutek czego wahała się ona od 380° C do 700° C, powodując zaburzenia w pracy pieców. Było to przyczyną zwiększonej ilości nietrafionych spustów, które dochodziły w I półroczu br. do 31%, i zwiększenia zużycia koksu, które wynosiło 1 308 kg na tonę surówki. Chcąc zmniejszyć zużycie koksu ustalono temperaturę dmuchu na 500—550° C dla surówki martenowskiej, dla innych zaś gatunków surówki na 600—680° C. Aby usunąć dowolność w regulacji temperatury dmuchu, ustalono, że temperaturę dmuchu może zmieniać jedynie kierownik wydziału wielkopiecowego.

W instrukcji technologicznej ustalono głębokość pieców na 2 m, tj. poziom wsadu w wielkim piecu nie powinien być niższy niż 2 m od górnego zamknięcia pieca. Zmusza to załogę do regularnego napełniania wielkich pieców i przyczynia się do równomiernego biegu pieców, zmniejszenia zużycia koksu oraz do zwiększenia produkcji przez lepsze wykorzystanie mocy produkcyjnej pieców.

Wprowadzono kontrolę jakości oraz ściśle ważenie surowców dostarczanych do wielkich pieców, takich jak koks, ruda, topniki, spieki. Aby zapewnić równomierność biegu pieców i uzyskanie dobrej jakości surówki, na każdej zmianie przeprowadza się analizę gazu celem stwierdzenia szczelności urządzeń chłodniczych. Opracowano i wprowadzono harmonogramy spustów surówki. Czasy spustów są podane w sposób widoczny dla załogi każdego pieca na specjalnie do tego celu przeznaczonych tablicach.

Bardzo istotnym dla rytmicznej pracy wielkich pieców problemem jest uśrednianie rud. Wielkopiecownicy zdawali sobie sprawę z doniosłości i konieczności uśredniania rud, ale w żadnej hucie mimo wielu prób nie doprowadzono do ostatecznego rozwiązania tego zagadnienia. Wymaga to przede wszystkim uporządkowania rozdziału rud przez centralę zaopatrzenia, uporządkowania składowiska rud i przyjmowania rud oraz opracowania metody uśredniania na składowisku przez wprowadzenie mechanizacji (koparki i spychacze). W warunkach huty Bobrek konieczny był odpowiedni rozdział rud na łamaczu.

Huta Bobrek rozwiązała uśrednianie rud wykorzystując łamacz, nie zorganizowała jednak uśredniania na składowisku spiekalni z braku mechanizacji.

Uśrednianie rud wraz z badaniem biegu pieca za pomocą sond wielokrotnych, sond do pobierania analiz gazu oraz przez wykorzystanie wskazanej aparatury kontrolno-pomiarowej jest podstawą technologicznego oparowania biegu pieców. Zastosowanie do produkcji uśrednionej rudy o stosunkowo stałym składzie chemicznym pozwoliło hucie Bobrek na obniżenie zasadowości żużlu, co w następstwie przyczyniło się do zwiększania wydajności pieców, do podniesienia temperatury dmuchu, obniżenia zużycia koksu i poprawienia jakości surówki, a tym samym do obniżki kosztów własnych.

W hucie Bobrek stworzono możliwości systematycznej kontroli pracy wielkich pieców przez wykorzystanie wskazań laboratorium. Wprowadzono metodę pośpiesznego oznaczania składu chemicznego żużlu i surówki oraz gazu wielkopiecowego. Wielkopiecownik w ciągu godziny otrzymuje wyniki analiz, co pozwala mu na operatywne kierowanie biegiem wielkiego pieca nie „na oko“, lecz w oparciu o wskazania laboratorium.

W celu wprowadzenia dyscypliny technologicznej oraz instrukcji technologicznej, których przestrzeganie jest podstawowym obowiązkiem każdego członka załogi wielkich pieców, przeszkolono załogę.

Wprowadzanie instrukcji technologicznych napotykało opór nie tylko części załogi, ale również mistrzów. Gdy zwracano im uwagę, że nie stosują instrukcji technologicznych, odpowiadali, że stan urządzeń nie pozwala na ścisłe ich przestrzeganie.

Aby przełamać ten opór, stworzono brygady inżyniersko-robotnicze, które po przeprowadzeniu szeregu prób wykazywały naocznie możliwość i celowość stosowania instrukcji. Między innymi brygady te wykazały, że dla otrzymania równomierności pracy pieca przy zmiennym bogactwie wsadu, wyrażającym się w zmiennej zawartości żelaza we wsadzie, należy utrzymać stałą objętość naboju rudnego.

Organizacja partyjna poprzez agitatorów, grupy partyjne i grupy związkowe wpajała w załogę konieczność stosowania instrukcji technologicznych, zobowiązując członków partii do tego, by dawali w tym przykład.

Aby wśród załogi wytworzyć poczucie odpowiedzialności za dyscyplinę technologiczną, dyscyplinę pracy i porządek na powierzonym odcinku pracy, grupowi partyjni i mężowie zaufania grup związkowych otrzymali zadanie dekadowego omawiania w swych grupach sprawy wykonania planów produkcyjnych i wypełnienia obowiązków przez poszczególnych członków załogi. Wykonania tego polecenia dopilnowują członkowie egzekutywy OOP i POP oraz rad zakładowych, uaktywniając równocześnie pracę grup. Omawia się najlepsze wyniki osiągnięte przez poszczególnych pracowników i wskazuje na błędy pozostających w tyle. W codziennej „błyskawicy“ popularyzuje się wyróżniających się w pracy i krytykuje błędy i zaniedbania. Organizacja partyjna korzystając z przyznanych jej statutu praw kontroluje pracę kierownictwa.

Kierownictwo wydziału w celu wprowadzenia instrukcji technologicznej zaprowadziło systematyczne omawianie na odprawach pozmianowych odstępstw od tych instrukcji. Od października br. kierownictwo wydziału raz w miesiącu omawia na seminariach ze średnim dozorem technicznym instrukcje technologiczne, analizując skutki ewentualnego ich nieprzestrzegania.

Wprowadzano te seminaria, aby z jednej strony przełamać rutynę i konserwatyzm, z drugiej zaś zmusić średni dozór do wymagania od pracowników ścisłego przestrzegania instrukcji oraz aby podnieść jego poziom techniczny. Obowiązkiem mistrza jest znać wyniki analiz żużlu, surówki, spieków, gazu, koksu itd.

W stosunku do pracowników, którzy mimo uwag i pouczeń dopuszczają się odstępstw od ustalonej technologii, stosowane są sankcje. Między innymi Józef Szwarz --- starszy garowy, za samowolną zmianę temperatury dmuchu został przesunięty na okres 2-tygodni na żużlowego, niektórzy mistrzowie, mimo że są dobrymi pracownikami, za odstępstwo od instrukcji technologicznej zostali ukarani przez kierownictwo wydziału. Fakty te podane w „błyskawicy“ i omawiane przez grupy partyjne i związkowe poważnie wzmocniły dyscyplinę wśród załogi.

Z inicjatywy sekretarza OOP, tow. Kazimierza Górnego, który jest mistrzem utrzymania ruchu, podjęto środki zmierzające do zapobieżenia awariom oraz zabezpieczenia ciągłości ruchu wielkich pieców i urządzeń pomo-

niczych, których stan i praca zależy od organizacji i pracy służby utrzymania ruchu. W tym celu wprowadzono systematyczną kontrolę pracy urządzeń według harmonogramu, wyznaczając pracowników odpowiedzialnych za poszczególne urządzenia. Wprowadzono harmonogram okresowych przeglądów poszczególnych urządzeń, co pozwala na bieżąco usuwać drobne usterki, odpowiednio konserwować urządzenia oraz planować zaopatrzenie w części zamienne do przeprowadzenia średnich remontów. Wprowadzono zasadę ścisłego przestrzegania terminów planowanych remontów. Ten tryb postępowania zapobiega awariom, pozwala na ustalenie winnych zaniedbania konserwacji i pozwala skrócić czas remontu. Na przykład zasuwę gorącego dmuchu poprzednio wymieniano w ciągu 7—8 godzin, obecnie pracę tę wykonuje się w 4 godz. Poprzednio remont elektrowozu wagi trwał 8 godzin, podobny remont obecnie wykonuje się w 3 godziny.

Wprowadzenie dyscypliny pracy, usprawnienie technologii, uporządkowanie wydziału oraz usprawnienie służby utrzymania ruchu w wydziale wielkich pieców spowodowało obniżenie zużycia koksu na tonę surówki z 1308 kg w lipcu do 1205 kg w sierpniu, 1158 kg we wrześniu i 1078 kg w listopadzie. Poprawiła się znacznie jakość surówki. W pierwszym półroczu ilość nietrafionych spustów surówki wynosiła 31%, w lipcu spadła do 24%, we wrześniu do 11%, a w listopadzie do 2%.

Dzięki przestrzeganiu technologii pracy wielkich pieców, obniżeniu zużycia koksu i zastosowaniu rud odpadowych koszt własny tony surówki zmniejszył się w hucie Bobrek o 26 zł w lipcu, o 83 zł we wrześniu i o 97 zł w listopadzie w stosunku do I półrocza, a w stosunku do planowanej wysokości koszt tony surówki w listopadzie obniżono o 129 zł.

Organizacja partyjna huty Bobrek wykazała wiele sprężystości organizacyjnej, stawiając ściśle określone zadania poszczególnym członkom partii, którzy swym przykładem pociągali całą załogę do wzmocnienia dyscypliny pracy, do walki o przestrzeganie instrukcji technologicznej i najlepsze wypełnianie swych obowiązków.

Do aktywnego włączenia się członków partii do pracy nad uporządkowaniem wydziału przyczyniło się również szkolenie ideologiczne, w którym bierze udział około 50% członków partii a także bezpartyjni. Na szkolenie ideologiczne uczęszczają również bezpartyjni inżynierowie, jak na przykład inż. Bogumił Pawlik i inż. Grabiński, kierownik spiekalni, którzy w ten sposób chcą przygotować się do wstąpienia do partii.

Wzrósł autorytet organizacji partyjnej, wzrosło jej znaczenie oraz zaufanie załogi, o czym świadczy fakt, że od konferencji partyjno-ekonomicznej, tj. od lipca do listopada, przyjęto do partii 18 członków, a przed konferencją partyjno-ekonomiczną 58 członków.

Jako dalsze zadanie w pracy nad uporządkowaniem wydziału wielkopiecowego organizacja partyjna i administracja huty Bobrek wysunęły: utrwalenie dotychczasowych osiągnięć, rozwiązanie problemu uśredniania rud na składowisku spiekalni, polepszenie jakości spieków, dalsze usprawnienie organizacji pracy przez opracowanie i wprowadzenie instrukcji czynnościowych w oparciu o doświadczenia radzieckie, poprawę pracy służby utrzymania ruchu oraz wprowadzenie wydziałowego rozrachunku gospodarczego, co w konsekwencji doprowadzi do dalszej obniżki kosztów własnych.

Podobnie jak w wydziale wielkich pieców huty Bobrek również kierownictwo huty Kościuszko przystąpiło do uporządkowania wydziału wielkopiecowego. Wszczęto walkę o porządek i czystość miejsca pracy, wzmocniono dyscyplinę pracy i jednoosobowe kierownictwo. Opracowano i wprowadzono instrukcję technologiczną dotyczącą biegu pieców, w której określono wysokość temperatury dmuchu i głębokość pieców. Obniżono zasadowość zużycia i usprawniono pracę laboratorium. W odróżnieniu jednak od zasad stosowanych w hucie Bobrek, w wydziale wielkich pieców huty Kościuszko kierownik zmiany, a nawet mistrz dowolnie regulują temperaturę dmuchu, wskutek czego częstsze są wypadki nieregularnego biegu pieca, co ma wpływ na jakość produkowanej surówki.

Znacznie lepiej natomiast opracowano tu zagadnienie uśredniania rud. Uporządkowano składowisko rud, dzieląc je na odpowiednie rejony. Aby zwiększyć przepustowość suwnicy portalowej na składowisku i umożliwić przy jej pomocy uśrednianie rud, usprawniono załadunek rud przy pomocy wywrotnicy wagonowej. Ruda jest składowana warstwami w przymach, a następnie przy pomocy spychacza i koparek mieszana i układana w zwały, skąd po określeniu składu chemicznego jest transportowana do zasobników wielkopiecowych. Daje to możliwość ustalenia wsadu do wielkiego pieca o stosunkowo stałym składzie chemicznym. Uśrednianie rud oraz usprawnienie pracy laboratorium pozwoliło na obniżenie zasadowości zużycia, zmniejszenie zużycia koksu i poprawę jakości surówki. W konsekwencji zużycie koksu spadło z 1 300 kg na tonę surówki w I kwartale do 1 240 kg w III kwartale, a ilość nietrafionych spustów spadła z 38% w pierwszym półroczu do 17% w listopadzie.

Istotnym problemem dla pracy wielkich pieców w hucie Kościuszko, gdzie budowa aglomerowni uległa opóźnieniu, jest walka z wydmuchem pyłu rudnego z wielkiego pieca; wydmuch ten przynosi straty rudy, zanieczyszcza okolicę i między innymi jest przyczyną nierównomiernego biegu pieca. Przez opracowanie i wprowadzenie odpowiedniej instrukcji w sprawie zasypu tworzyw do wielkiego pieca oraz nawilżanie rudy w skipach obniżono ilość wydmuchu z 327 kg na tonę surówki w I kwartale do 144 kg w III kwartale.

Również w hucie Kościuszko przy uporządkowywaniu pracy wydziału napotymano i w dalszym ciągu napotyka się na opory i niezrozumienie ze strony części dozoru technicznego i załogi. Na przykład sam szef wydziału inż. Koprowski nie jest przekonany, że o zmianie temperatury dmuchu winien decydować kierownik wydziału wielkich pieców. Temperatura dmuchu waha się w wielkich piecach huty Kościuszko bardzo znacznie, od 450 do 650°C, co jest wysoce szkodliwe dla pracy pieców.

Ponieważ w hucie Kościuszko porządkowanie wydziału wielkopiecowego zostało przeprowadzone w mniejszym zakresie niż w hucie Bobrek, obniżka kosztów własnych produkcji surówki jest tu o wiele mniejsza. W miesiącu wrześniu br. koszty własne produkcji tony surówki są tu niższe od planowanych o 8 zł, w październiku o 13 zł i w listopadzie o 18 zł, podczas gdy, jak wspomnieliśmy, w hucie Bobrek koszt produkcji 1 tony surówki w listopadzie w stosunku do planu obniżył się o 129 zł.

Organizacja partyjna w hucie Kościuszko nie wykazała dostatecznej sprężystości organizacyjnej i uporu, nie dość głęboko zrozumiała znaczenie stopniowego wprowadzania postępu technicznego, nowej techniki, nie potra-

fiła spopularyzować wśród członków partii i całej załogi znaczenia zamierzeń pierwszego etapu, które weszły w życie raczej metodami administracyjnymi, a nie przez masową pracę polityczną.

Organizacja partyjna huty Kościuszkowski, aczkolwiek jest bardzo liczna, niedostatecznie jednak zabezpieczyła wykonanie programu od strony politycznej, nie potrafiła wychować mas tak, aby walcząc o codzienne sprawy widziały one przed sobą wielki cel budownictwa socjalistycznego. Warto zaznaczyć, że w ostatnim okresie podejmowane są próby wzajemnej wymiany doświadczeń organizacji partyjnej huty Bobrek i huty Kościuszkowski. Do huty Bobrek zorganizowano również wycieczki z niektórych innych hut.



Drugim ogniwem procesu hutniczego są stalownie. Od ich pracy zależy w głównej mierze zaopatrzenie kraju w potrzebne wyroby hutnicze. Bez dobrej pracy stalowni, bez wyprodukowania jakościowo dobrej stali niemożliwe jest wykonanie planu asortymentowego walcowni, a tym samym właściwe zaopatrzenie kraju.

Zła jakość produkowanej stali jest główną przyczyną niewykonania przez hutnictwo planu zaopatrzenia rynku w wysokojakościowe wyroby hutnicze. Przyczyną niewykonania przez walcownie planu zamówień na takie wyroby hutnicze, jak blachy kotłowe, rury wiertnicze i kotłowe, blachy kwasoodporne i inne wyroby wysokogatunkowe, jest nieodpowiednia jakość stali. Hutnictwo wprawdzie wykonuje i przekracza ilościowy plan produkcji stali, nie wykonuje go jednak w odpowiednim asortymencie. Przekracza wykonanie planu produkcji stali zwykłych na niekorzyść stali jakościowych, co jest przyczyną opóźnień w dostawach wysokogatunkowych wyrobów hutniczych. Chcąc poprawić zaopatrzenie odbiorców należy uporządkować pracę w stalowniach, doprowadzić do likwidacji przeklasyfikowań stali wyższych gatunków na niższe, a tym samym zaopatrzyć walcownie we wsad stali, zgodny z obowiązującymi normami.

Dlatego też, podobnie jak w wielkich piecach produkujących surówkę, której jakość ma decydujący wpływ na jakość stali, niemniej ostrym problemem jest uporządkowanie pracy stalowni, wydziału decydującego o zaopatrzeniu kraju. Zapoczątkowały tę pracę stalownie hut Bobrek i Kościuszkowski. W hutach tych w oparciu o plan ramowy administracja, organizacje partyjne i związkowe wydziałów stalowni postanowiły przede wszystkim zaprowadzić czystość w miejscu pracy, wzmocnić dyscyplinę pracy, a tym samym stworzyć warunki do wprowadzenia dyscypliny technologicznej. W zakresie postępu technicznego postanowiono wprowadzić tak zwany „reżim żuźlowy“, skracający czas wytopu, zwiększyć uzysk stali, obniżyć ilość wybraków i nietrafionych spustów, zmniejszyć zużycie ferromanganu i w konsekwencji obniżyć koszty własne.

Egzekutywy organizacji partyjnych przedyskutowały plan zamierzeń techniczno-organizacyjnych stalowni i zmobilizowały członków partii oraz grupy partyjne i związkowe do wykonania postawionych zadań, podobnie jak w wydziałach wielkich pieców.

Usprawnienie pracy wydziałów stalowni hut Bobrek i Kościuszkowski rozpoczęto od systematycznego oczyszczania hali lejniczej zasypanej gruzem

wskutek wykonywania inwestycji oraz niedbalstwa załogi. Nieporządek w halach lejniczych jest ogólną bolączką hutnictwa. W wielu naszych hutach zasypane gruzem hale lejnicze są przyczyną słabych wyników produkcyjnych. W hucie Bobrek były okresy, szczególnie w czasie przeprowadzania inwestycji, że gruz w hali lejniczej zmniejszał wydajność pieców. W tych okresach plany produkcyjne nie były wykonywane. Na zasypanej gruzem hali lejniczej niemożliwe jest dokładne oczyszczenie i smarowanie wlewnic, co jest warunkiem produkowania stali dobrej jakości. Najlepiej nawet według wszelkich zasad instrukcji technologicznych, przeprowadzony w piecu wytop jest częstokroć wybrakowany wskutek niechlujnego przygotowania warunków rozlewania stali.

Kierownictwo stalowni i organizacja partyjna skierowały więc swoje wysiłki na to, by doprowadzić halę lejniczą do czystości i wyrobić wśród załogi poczucie konieczności utrzymania porządku w hali i w miejscu pracy. W tym celu dla zilustrowania pracy poszczególnych pieców martenowskich wprowadzono tablice, na których podaje się wyniki jakościowe, osiągnięte w poszczególnych piecach. W obu hutach na pozmianowych naradach grup partyjnych i związkowych, na naradach wytwórczych omawia się osiągnięcia stalowników, oraz wytyka braki i zaniedbania. O ogromie pracy włożonej w uporządkowanie hali lejniczej w hucie Bobrek świadczy fakt, że poziom hali lejniczej został obniżony o około 1 metr. Obecnie każdy mistrz ma wyznaczony rejon, za którego czystość odpowiada, a grupy partyjne i związkowe omawiają na swych zebraniach wykonanie planu uporządkowania wydziałów oraz przeprowadzają rozmowy z pracownikami, którzy zaniedbują utrzymanie czystości.

Jedną z przyczyn zanieczyszczenia hali był karygodny zwyczaj zabierania pracowników zatrudnionych w halach lejniczych do innych prac, na przykład do ładowania złomu lub pracy przy piecach. W związku z tym często obsada hal lejniczych była niepełna. Na wniosek organizacji partyjnej zabroniono kierowania pracowników hal lejniczych do innych prac i zobowiązano kierownictwo stalowni do utrzymania pełnej obsady załogi w hali lejniczej.

Aby umożliwić należyte chłodzenie, czyszczenie i smarowanie lakierem wlewnic, uruchamia się obecnie w stalowniach hut Bobrek i Kościuszko specjalne kratownice oraz przeznaczają się miejsca na składanie wlewnic. Opracowano instrukcję o pracy w hali i według niej przeszkolono załogę.

Jedną z przyczyn zanieczyszczenia hali lejniczej stalowni, a także poważnych jeszcze strat w uzysku stali w hucie Bobrek jest mała pojemność kadzi. Stal wytopiona w piecu martenowskim nie może się w nich pomieścić i zalewa halę lejniczą zmniejszając wydajność pieców.

Ministerstwo Hutnictwa i Centralny Zarząd Przemysłu Hutniczego nie pomogły w uzyskaniu kadzi odpowiedniej wielkości.

Bardzo istotnym zagadnieniem w stalowniach jest praca według instrukcji technologicznych. Wprowadzenie instrukcji w stalowni jest o wiele trudniejsze niż w wydziale wielkich pieców. W odróżnieniu od wielkich pieców, które produkują kilka gatunków surówki, stalownia produkuje kilkadziesiąt gatunków stali, przy czym każdy gatunek musi być wytwarzany wg odpowiedniej instrukcji. Z tego względu dyscyplina pracy i upór w walce o wprowadzenie instrukcji technologicznych w stalowniach muszą być większe niż w wydziałach wielkich pieców.

Dlatego organizacja partyjna i kierownictwo stalowni rozpoczęły kampanię o przestrzeganie instrukcji technologicznych.

Na odprawach pozmianowych i na zebraniach grup partyjnych i związkowych omawia się odstępstwa od instrukcji technologicznych. W stosunku do pracowników, którzy nie pracują w myśl instrukcji i notorycznie nie przestrzegają utrzymania czystości, stosuje się sankcje.

Na przykład w hucie Bobrek mistrz Paweł Halama został ukarany potrąceniem 10% premii za nieprzestrzeganie instrukcji mimo zwrócenia mu uwagi. W hucie Kościuszko przesunięto brygadzystę Wincentego Li-gonia na ładowacza złomu.

W stalowni huty Kościuszko za stałe zanieczyszczanie dołów żużlowych zdegradowano przodownika hali lejniczej. Wszystko to spowodowało wzmocnienie dyscypliny pracy i dyscypliny technologicznej, tak że można dać wiele przykładów wskazujących na poprawę. Między innymi mistrz stalowni huty Kościuszko Józef Kwiatkowski, skrytykowany przez załogę na naradzie wytwórczej, zmienił stosunek do instrukcji technologicznej i zmniejszył wydatnie ilość nietrafionych spustów. Mistrz Jan Zachłód tak poprawił swoją pracę, że w ostatnim okresie nie ma nietrafionych spustów. Przykład ich wpływa na całą załogę. O sile przykładu świadczy następujący fakt. Wytapiacze w stalowni huty Kościuszko niechętnie ustosunkowali się do wprowadzenia szybkiego przygotowania próbek do analiz stali. Wytapiacz Franciszek Imiolczyk jako pierwszy wprowadził płaskie próbki w swoim piecu. Inni wytapiacze widząc, że daje to korzyści i przyczynia się do skrócenia czasu wykonania analiz, a zatem wytopu — zaczęli stosować we wszystkich piecach metodę Imiolczyka.

W wyniku aktywności organizacji partyjnej, której członkowie przykładem swoim pociągali innych, w wyniku sprecyzowania planu działania i walki dozoru o poprawę pracy i dzięki wprowadzeniu „reżimu żużłowego“ stalownia huty Kościuszko zwiększyła wydajność pieców. W I półroczu średnia wydajność na metr kwadratowy powierzchni trzonu pieca martenowskiego wynosiła 4,72 tony stali, w sierpniu podniosła się do 4,84 tony, w październiku zaś wzrosła do 5,02 tony.

W stalowni tej są piece 50-tonowe ze sklepieniami dynasowymi, które zbliżają się do wskaźników osiąganych w Związku Radzieckim. Np. wytapiacze Hazenbek, Gordon i Richter, którzy pracują przy piecu VII, uzyskują wydajność 6,43 tony z m² trzonu pieca. Wybraki w tej stalowni utrzymują się na poziomie od 1,75% do 1,62%, co jest najlepszym wynikiem naszych stalowni martenowskich. Ilość nietrafionych spustów spadła z 20,8% w styczniu br. do 11% w październiku br., co stawia tę stalownię w rzędzie najlepszych. Stalownia huty Kościuszko może się poszczycić stonkowo wysokim uzyskiem stali, który wynosi 86,1%.

W wyniku uporządkowania hali lejniczej, wprowadzenia systematycznej kontroli pracy według instrukcji technologicznych, zwiększenia wydajności pieców, zmniejszenia ilości wybraków i zwiększenia uzysku załoga stalowni obniżyła koszty własne produkowanej stali. Koszt własny stali był niższy od planowanego w miesiącu wrześniu o 13 zł, a w październiku br. o 33 zł. W stalowni huty Bobrek średnia ilość wybraków w I półroczu wynosiła 3,5%, w lipcu, gdy hala lejnicza była zasypana gruzem, podniosła się do 3,9%, we wrześniu spadła do 2,9%, a w październiku do

2,7%. Przez zmniejszenie ilości wybraków, poprawienie jakości stali, a szczególnie przez obniżenie kosztu własnego surówki — koszt własny tony stali w hucie Bobrek spadł w lipcu br. o 75 zł., a we wrześniu o 80 zł w porównaniu z I półroczem. Huty Bobrek i Kościuszko w następnym etapie stawiają sobie za zadanie utrwalenie obecnie uzyskanych osiągnięć, doprowadzenie do końca porządkowania miejsca pracy, pełne zastosowanie i przestrzeganie instrukcji technologicznych przez każdego członka załogi, zmontowanie kratownic do czyszczenia i chłodzenia wlewnic, bezwzględne stosowanie „reżimu żuźlowego“, wprowadzenie instrukcji czynnościowych i dalsze zmniejszenie wybraków i nietrafionych spustów.

Organizacje partyjne, wykorzystując dotychczasowe doświadczenia, zwłaszcza wielkich pieców huty Bobrek i stalowni huty Kościuszko, postawiły sobie za zadanie zmobilizowanie załogi wokół programu dalszego usprawnienia pracy oraz zadanie roztoczenia ścisłej kontroli nad wykonywaniem zamierzeń i pracą kierownictwa wydziałów.

W walcowni huty Batory opracowano plan porządkowania wydziału blachy grubej. Najważniejszym problemem na pierwszym etapie jest wprowadzenie pracy walcarek według grafiku, tak aby walcownik znał godzinową wydajność walcarki, wydajność walcarki była równomierna w ciągu całej zmiany, co winno się przyczynić do wzrostu produkcji.

Następnym zagadnieniem jest zwiększenie uzysku i obniżka procentu braków, co szczególnie ważne jest dla produkcji blach wysokojakościowych. Po osiągnięciu pierwszych wyników zostanie zorganizowana narada branżowa walcowników, na której szef walcowni blachy grubej huty Batory podzieli się swymi doświadczeniami z walcownikami innych hut.

• • •

Już częściowe uporządkowanie pracy wydziałów wielkopieczowych i stalowni w hutach Bobrek i Kościuszko przyczyniło się do obniżenia kosztów własnych produkcji. Huta Bobrek w I półroczu nie tylko nie utrzymała się w planowanych kosztach własnych, lecz przekroczyła je o 21 milionów złotych. W ciągu 4 miesięcy drugiego półrocza br. oddano państwu 10,5 miliona złotych strat powstałych w pierwszym półroczu. Kierownictwo huty postanowiło przez listopad i grudzień br. zmniejszyć dług wobec państwa o dalsze 6 milionów złotych.

Huta Kościuszko w pierwszym półroczu przekroczyła planowane koszty własne o 12 milionów złotych. W wyniku poprawy pracy wydziału wielkopieczowego i stalowni utrzymano się w planowanych kosztach własnych w ciągu 4 miesięcy II półrocza i zmniejszono dług wobec państwa o około 1,5 miliona złotych. Kierownictwo huty Kościuszko do końca br. postanowiło zmniejszyć pozostałe straty o dalsze 6 milionów złotych.

W toku realizacji zamierzeń pierwszego etapu niedostateczną pomoc okazały hutom centralne zarządy oraz poszczególne departamenty Ministerstwa Hutnictwa, a szczególnie Departament Techniki i Produkcji.

Centralne zarządy w dalszym ciągu pochłonięte sprawami bieżącej walki o plan nie doceniają konieczności skoncentrowania wysiłku na niektórych zakładach, a nawet na poszczególnych wydziałach, by na pod-

stawie ich wyników uczyć kierownictwa innych hut i konsekwentnie podnosić poziom kierownictwa i kultury pracy, przenosić najlepsze metody pracy do wszystkich hut.

Bez przełomu w dotychczasowych metodach kierowania, zwłaszcza ze strony personelu inżynieryjno-technicznego, którego podstawowym zadaniem jest konsekwentna walka o postęp techniczny jako główną dźwignię obniżki kosztów własnych i wzrostu produkcji — nie można spodziewać się osiągnięcia trwałych sukcesów.

Aby wciągnąć centralne zarządy i departamenty Ministerstwa do intensywniejszej pracy, powołano na konferencjach branżowych grupę inżyniersko-robotniczą przodujących wielkopieczowników, złożoną z pracowników Ministerstwa, centralnych zarządów, Zarz. Gł. Związku Zaw. Hutników i wybitnych przodowników pracy. Stworzono również taką samą grupę stalowniczą. Zadaniem tych grup jest opracowywanie programu postępu technicznego, upowszechnianie przodujących doświadczeń oraz kontrola wprowadzania postanowień konferencji branżowych.

W pracy nad uporządkowaniem głównych wydziałów w hutnictwie poważną rolę odgrywają ognia związkowe, szczególnie w rozwoju ruchu współzawodnictwa i w upowszechnianiu przodujących metod pracy.

W hutnictwie żelaza organizacje związkowe potrafiły umasowić ruch współzawodnictwa pracy. Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników rozwijając różne formy współzawodnictwa pracy włożył wiele wysiłku w zorganizowanie współzawodnictwa o tytuł najlepszego w zawodzie i w zorganizowanie współzawodnictwa międzywydziałowego i międzyhutniczego. Aby upowszechnić przodujące metody pracy, w wielu hutach zorganizowano szkoły przodownictwa pracy, w których najlepsi hutnicy dzielą się zdobytymi doświadczeniami, podnosząc kwalifikacje swoich towarzyszy pracy. Dokonywane są próby popularyzacji przodujących metod pracy przez wydawanie broszur.

Wiele wysiłku ognia związkowe poświęciły podniesieniu higieny i bezpieczeństwa pracy. Na przykład w hucie Bobrek rada zakładowa przeszkoliła załogę w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy. W wielu hutach zorganizowano społeczne komisje higieny i bezpieczeństwa pracy, które kontrolują stan zakładu pod tym względem oraz starają się o poprawę warunków pracy załogi.

W niektórych hutach zawarto zakładowe umowy zbiorowe, które z jednej strony zobowiązują dyrekcje do poprawy warunków socjalno-bytowych, a z drugiej mobilizują załogę do wykonania zadań produkcyjnych.

Te bezsporne osiągnięcia nie mogą jednak przesłonić faktu, że we współzawodnictwie jest jeszcze wiele formalizmu, nie mogą zasłonić braków i niedociągnięć w pracy ogniw związkowych. Był okres, kiedy wielu znanych hutników, jak Karol Waduła, Henryk Kowol, Franciszek Imioleczyk i wielu innych, współzawodniczyło o skrócenie czasu wytopu w piecach martenowskich przeprowadzając szybkościowe i przyspieszone wytopy, osiągając rekordowe czasy wytopu stali, częstokroć poniżej 4 godzin. Obecnie rzadkie są wypadki przeprowadzania szybkościowych wytopów, a Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników nie wykazuje dostatecznej troski o rozwinięcie współzawodnictwa o skrócenie czasu wytopu.

Związek nie potrafił w dostatecznym stopniu spopularyzować szybkości-

ciowych wytopów i doświadczenia ich inicjatora, towarzysza Karola Waduły. Niedostatecznie upowszechniono metodę pracy Alojzego Humla, wytapiacza z huty Kościuszkó, który opracował nowy sposób zamykania otworu spustowego w piecu martenowskim, zabezpieczający przed ucieczką stali z pieca, a ułatwiający szybkie jego przebicie. Nie wykorzystano doświadczeń Jerzego Wandzika, stalownika z huty Jedność, który udoskonalił metodę Humla przez zastosowanie do zatykania otworu spustowego prażonego dolomitu zamiast smoły, dolomitu i wapna, skracając o połowę czas otwierania spustu. Nie rozpowszechniono udoskonalenia wprowadzonego przez Maksymiliana Swobodę, brygadzystę wydziału ciepłego huty Florian, który opracował i zastosował w wielkich piecach prosty typ sondy samorejestrującej zapewniając stałą kontrolę głębokości zasypu wielkiego pieca. Nie rozpowszechniono usprawnień wielu innych czołowych hutników.

Częstokroć marnowano wiele wysiłku. Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników wiele pracy włożył w upowszechnienie i wprowadzenie metody Żandarowej przy wielkich piecach i piecach martenowskich. Metoda ta przynosi korzyści na przykład na tokarniach, gdzie chodzi o zlikwidowanie przerw międzymianowych i wykonanie obróbki w sposób ciągły. Słuszne jest jej wprowadzenie przy maszynach włókienniczych, a nawet w walcowniach celem pełnego wykorzystania czasu pracy i utrzymania agregatów w ciągłej zdolności ruchowej. Niesłuszne jest jej wprowadzenie przy obsłudze pieców martenowskich, a tym bardziej wielkich pieców, które z natury swej muszą być w ruchu ciągłym, gdyż wymaga tego proces produkcyjny. Wielkie piece i piece martenowskie muszą pracować od remontu do remontu. Wprowadzanie tam metody Żandarowej jest wyważaniem otwartych drzwi. Mogło do tego dojść wskutek braku zainteresowania personelu inżyniersko-technicznego ruchem współzawodnictwa pracy oraz upowszechnianiem przodujących metod pracy.

W dotychczasowych formach współzawodnictwa pracy Zarząd Gł. Zw. Zaw. Hutników zwraca wiele uwagi na ujęcie statystyczne ruchu współzawodnictwa pracy, mówiąc np., że metodą Saja czy Klaji pracuje taka a taka ilość robotników. Tymczasem ilość wybraków w stalowniach nie ulega jednak poważniejszemu obniżeniu, a są nawet huty, jak na przykład huta Pokój, huta Zawiercie i huta im. Dzierżyńskiego, gdzie ilość wybraków poważnie wzrosła.

W poszczególnych hutach organizowane są szkoły przodownictwa pracy, lecz wyników pracy najlepszych hutników, jak Waduły, Humla czy Wandzika i wielu innych, nie osiąga szersze grono pracowników hutnictwa. Nasuwa się stąd wniosek, że należy rozwinąć popularyzowanie przodujących metod pracy naszych najlepszych hutników i rozwinąć współzawodnictwo o osiągnięcie ich wyników.

Inicjatorzy będą wówczas starali się poprawić swoje wyniki, wyrosną nowi przodownicy pracy, wzrośnie wydajność i zwiększą się zarobki robotników.

Aby spopularyzować najlepsze wyniki pracy, można by zwołać naradę branżową z udziałem przewodniczących rad zakładowych, na której jeden z przodowników pracy, na przykład Waduła, zapoznałby zebranych, w jaki sposób osiągnął dobre wyniki pracy w swoim agregacie. Niezależnie od narad „najlepszy w zawodzie“ powinien seminaryjnie z przodownikami pra-

cy omawiać swoje wyniki, aby pomóc innym w ich osiágnięciu. Dla szerszego spopularyzowania metody „najlepszego w zawodzie“ należałoby opracować szczegółową instrukcję, wydrukowaną w formie plakatu z podobizną inicjatora. W ten sposób rada zakładowa miałaby konkretne zadanie upowszechnienia przodujących metod pracy. Rzecz jasna, że kierownictwo polityczne ruchem współzawodnictwa i racjonalizatorstwa w każdym zakładzie należy do organizacji partyjnej, która jest odpowiedzialna za braki i niedociągnięcia w pracy związków zawodowych. Organizacje partyjne nie umieją jeszcze w pełni należycie kierować związkami i uaktywniać ogółu pracowników przy ich pomocy.

Do szerokiego popularyzowania i wprowadzania właściwych form ruchu współzawodnictwa winien się włączyć personel inżynieryjno-techniczny zakładów, działy technologiczne i branżowe centralnych zarządów oraz Departament Techniki Ministerstwa Hutnictwa. Zadaniem ich byłoby stworzenie warunków szerokiego rozwoju twórczej inicjatywy pracowników.

Na dalszym etapie personel inżynieryjno-techniczny hut przy pomocy Departamentu Techniki i działów technologicznych centralnych zarządów winien opracować i zastosować taką metodę, która da lepsze wyniki od osiągniętych obecnie. W oparciu o sposób pracy i wyniki osiągnięte przez przodujących robotników w danej branży należy opracować najlepszą metodę pracy dla podstawowych agregatów, jak piece martenowskie, hale lejnicze, walcownie, wielkie piece itp.

Na podstawie np. zebranych najlepszych wyników osiągniętych przez różnych wytapiaczy w zakresie poszczególnych prac przy piecu martenowskim winna być opracowana instrukcja czynnościowa. Byłoby to pewnego rodzaju zastosowaniem metody Kowalowa przy piecach martenowskich.

W rozwoju współzawodnictwa pracy podstawowe znaczenie ma popularyzowanie wyników osiągniętych przez poszczególnych pracowników, poszczególne agregaty, wydziały i zakłady. Częstokroć szukamy skomplikowanych form współzawodnictwa pracy, a zapominamy o podstawowej sprawie popularyzacji osiągniętych wyników i ludzi.

* * *

Oceniając pierwsze próby usprawnienia pracy w wydziałach wielkopiecowych i stalowniach hut Bobrek i Kościuszko należy stwierdzić, że dały one oczekiwane rezultaty. Praktyka wykazała, że metoda systematycznego porządkowania pracy poszczególnych wydziałów w sposób planowy w ścisłym powiązaniu pracy kierownictwa gospodarczego z organizacją partyjną i ogniwami związkowymi już w stosunkowo krótkim okresie dała poważne rezultaty.

Rozpoczęcie porządkowania pracy od głównych ogniw, jakimi są wielkie piece i stalownie, a następnie walcownie prowadzi do usprawnienia pracy całego przedsiębiorstwa hutniczego. Usprawnienie pracy poszczególnych hut usprawni pracę całego hutnictwa.

Przed naszymi hutami stoi zadanie wprowadzenia w życie zamierzeń, jakie zostały już wypróbowane w hutach Bobrek i Kościuszko. Trzeba stwierdzić, że wiele hut, jak na przykład huty im. Stalina, Florian, im.

B. Bieruta, idzie w ślady hut Bobrek i Kościuszko i osiąga już lepsze rezultaty pracy. Wydaje się rzeczą niezbędną, aby systematycznie organizowano w hutach, które osiągną najlepsze wyniki, narady branżowe z udziałem przodowników pracy i racjonalizatorów, przodujących inżynierów i techników. Na tych naradach można będzie przenosić i upowszechniać przodujące doświadczenia, oceniać wyniki pracy i nakreślać dalszy plan działania.

W naradach winni brać udział sekretarze organizacji partyjnych i członkowie rad zakładowych, by podzielić się doświadczeniami pracy partyjnej i związkowej i na tym gruncie doskonalić metody kierownictwa partyjnego i związkowego.

Wprowadzenie w życie ściśle określonego programu dla poszczególnych wydziałów, poczynając od spraw najbardziej elementarnych, jak porządek i czystość miejsca pracy, umożliwi coraz szybszy postęp techniczny. Da to podstawy do wykonania planu nie tylko ilościowego, ale również jakościowego i stworzy warunki uzyskania funduszy zakładowych, które można będzie użyć do dalszej poprawy warunków bytowo-socjalnych załogi.

Przez walkę o postęp techniczny i kulturę pracy, przez rozwój ruchu współzawodnictwa pracy hutnicy stwarzają warunki obniżki kosztów własnych, a tym samym warunki poprawy bytu mas ludowych, realizując zaszczytne zadania postawione przez II Zjazd partii.



TREŚĆ:

	str.
Artykuł wstępny — Umacniajmy ludową praworządność	3
Bolesław Rumiński — Drogi rozwoju naszego przemysłu chemicznego	19
Michalina Tatarkówna-Majkowska — Klasa robotnicza w konkretnej pracy umacnia sojusz robotniczo-chłopski (<i>Z doświadczeń woj. łódzkiego</i> <i>i m. Łodzi</i>)	38
Fr. Kaim i E. Sawicki — O upowszechnienie przodujących doświadczeń nasze- go hutnictwa	57
Karol Lapter — O pokojowym współistnieniu	77

Z ŻYCIA PARTII

Władysław Bađura — Jak w powiecie grójeckim partia kieruje Związkiem Mło- dzieży Polskiej	92
---	----

RECENZJE I BIBLIOGRAFIA

H. Hinz i T. Mrówczyński — Karty z dziejów walki o rozumny pogląd na świat	104
*	
Sygnaly	122
*	
Treść rocznika	124

»NOWE DROGI«

ORGAN TEORETYCZNY I POLITYCZNY
KOMITETU CENTRALNEGO PZPR

ADRES REDAKCJI: WARSZAWA, AL. RÓŻ 2

TELEFONY:

REDAKTOR NACZELNY 8-09-61, 8-86-61 wewn.. 785
REDAKCJA 8-06-14
SEKRETARIAT 8-09-61

REDAKTOR NACZELNY PRZYJMUJE:

PONIEDZIAŁKI I CZWARTKI GODZ. 11 — 14

ADMINISTRACJA: Wiejska 12, tel. 8-24-11

Zamówienia zbiorowe na prenumeratę zakładową przyjmują
wszystkie miejscowe oddziały i delegatury PPK „Ruch“

PRENUMERATA:

ROCZNIE 48 zł
PÓLROCZNIE 24 zł
KWARTALNIE 12 zł
CENA POJEDYNCZEGO EGZEMPLARZA . . . 4 zł

WPLATY NA PRENUMERATĘ INDYWIDUALNĄ PRZYJMUJĄ
WSZYSTKIE URZĘDY POCZTOWO - TELEKOMUNIKACYJNE
ORAZ LISTONOSZE

NAKLAD

ROBOTNICZEJ SPÓŁDZIELNI WYDAWNICZEJ „PRASA“

Cena zł 4.—