

Drobna Wytwórczość

MIESIĘCZNIK



Nr 4

Kwiecień

1952 r.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

Drobna Wytwórczość

KWIECIEŃ 1952

ROK II. NR 4

MIESIĘCZNIK

W 60 ROCZNICĘ URODZIN TOWARZYSZA BOLESŁAWA BIERUTA

18 kwietnia Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej i Przewodniczący Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej tow. Bolesław Bierut obchodzić będzie 60-lecie swych urodzin.

W dniu tym ze wszystkich zakątków Polski, z miast i wsi, ze wszystkich fabryk i zakładów pracy płynąć będą na fali zwiększonych zobowiązań życzenia. To budowniczości Nowej Polski życzą swemu ukochanemu Prezydentowi i Przewodniczącemu Partii długich i zdrowych lat życia dla wypełnienia najdroższego dla Niego celu — budowy szczęścia swej socjalistycznej Ojczyzny.

Życie Bolesława Bieruta to jedno wielkie pasmo walk o wolność i sprawiedliwość społeczną, o wyzwolenie klasy robotniczej. Już w najmłodszych latach poznał on istotę walki klasowej, która postawiła go w szeregach PPS lewicy aż do chwili połączenia jej z SDKPiL w jedną partię rewolucyjnego ruchu robotniczego KPRP późniejszą Komunistyczną Partię Polski. Tutaj pełnił tow. Bierut szereg odpowiedzialnych funkcji we władzach centralnych Partii.

Prześladowany i ścigany przez reżym sanacyjny za walkę o ideały klasy robotniczej, wielokrotnie aresztowany, wydostaje się w 1939 r. przy wrześniowej tragedii Polski z więzienia w Rawiczu, w którym przesiedział 6 lat.

Ponura — długa noc hitlerowska, która miała dokonać biologicznego wyniszczenia Narodu Polskiego, zastała Bolesława Bieruta na czele wielkiego ruchu narodowo-wyzwoleńczego, który pod przewodem Polskiej Partii Robotniczej jednoczył wszystkie

postępowe i demokratyczne siły w walce przeciwko barbarzyńskiemu najeźdźcy.

Tow. Bierut wierny i niezachwiany szermierz nauki leninowsko-stalinowskiej w najtrudniejszych chwilach, podejmując walkę z okupantem oparł się na pomocy Związku Radzieckiego, który jedynie zabezpieczyć mógł Polskę trwałą niepodległość i rozwój sił w kierunku socjalizmu.

W pamiętną noc sylwestrową 1943 r. tow. Bolesław Bierut wybrany został na Przewodniczącą Krajowej Rady Narodowej. Wybór ten był wyrazem wzmożonej walki z okupantem hitlerowskim.

Powszechna świadomość słuszności naszej wielkiej sprawy przyniosła zwycięstwo obozowi demokratycznemu w wyborach do Sejmu, który wystawił i wybrał jedynego kandydata. Był nim Bolesław Bierut.

Po raz pierwszy w historii Polski wybrany został na to stanowisko syn klasy robotniczej, niezłomny bojownik o wyzwolenie mas pracujących, o prawa i szczęście ludu, o ustrój sprawiedliwości społecznej.

Lata jego działalności, jako Prezydenta Rzeczypospolitej — to lata ofiarnej, pełnej poświęcenia i wyrzeczeń pracy o odbudowę zniszczonego kra-

ju, o budowę nowej Polski.

Z jego imieniem wiąże się gigantyczna budowa stolicy socjalistycznej Polski. Każdy plan, każda nowa budowa jest przedmiotem troski i opieki Bolesława Bieruta. Z jego imieniem wiąże się każdy nerw Planu 3-letniego. Widzimy go w hutach i kopalniach, w fabrykach i zakładach pracy — widzimy go zawsze pełnego inicjatywy — tam gdzie tętni



życie robotnika — tam gdzie rodzi się nowe życie.

Tow. Bierut uczy prawdziwego proletariackiego internacjonalizmu. W związku Radzieckim widział gwaranta naszej niepodległości i przodującą siłę klasy robotniczej świata.

Bogate doświadczenie WKP(b) jest źródłem niewyczerpanej pomocy w rozwiązywaniu najtrudniejszych zagadnień budownictwa socjalistycznego.

Hasło frontu narodowego realizuje tow. Bierut na bazie potrzeb klasy robotniczej i całego Narodu Polskiego. Pod przewodnictwem Partii naszej wciąga on do walki wszystkie siły zainteresowane w rozkwicie Polski Ludowej.

Tow. Bierut jest tym, który na czele Polskiej

Partii Robotniczej rozbił odchylenie prawicowo-nacjonalistyczne w kierownictwie Partii.

Zjednoczenie klasy robotniczej Polski na rewolucyjnych leninowsko-stalinowskich zasadach jest nierozzerwalnie związane z Tow. Bierutem.

Tow. Bolesław Bierut jest nieprzejednanym wrogiem biurokratyzmu. Wszędzie widzi żywego człowieka, interesuje się jego sprawami i tymi małymi i tymi wielkimi. Jest wielki w swej skromności i bezpośredniości.

Droga tow. Bieruta — to droga naszej Partii — to droga klasy robotniczej, to droga dobrobytu całego Narodu Polskiego. Budujemy ją pod przewodnictwem tow. Bieruta w naszym wielkim Planie 6-letnim. Budujemy drogę wiodącą do pokoju i socjalizmu.

★

Do redakcji napływają z wielu zakładów Drobnego Przemysłu meldunki o zobowiązaniach na cześć 60-lecia urodzin tow. Bolesława Bieruta. Są one wyrazem głębokiego przywiązania do Partii naszej i jej zasłużonego Przewodniczącego.

Miedzy innymi redakcja otrzymała następujące listy:

Warszawa, dnia 4.III.1952 r.

Tow.

Prezydent Bolesław Bierut
Warszawa — Belweder

Drogi Towarzyszu.

Dzień 18 kwietnia, rocznicę 60-lecia Twoich urodzin postanawiamy uczcić wysiłkiem w pracy, dodatkową produkcją sprzętu lekarskiego, który służyć będzie ludziom pracy.

W odpowiedzi na wezwanie załogi „Paławagu“, załoga nasza zobowiązuje się wykonać:

Slusarnia I pod kierownictwem tow. Lewandowskiego wyprodukuje ponad plan do dnia 1.V.1952 r. stoły operacyjne, uniwersalne wartości zł 51.880. — Slusarnia II pod kierownictwem tow. Augustyniaka wyprodukuje ponad plan do dnia 1.V.1952 r. 5 stołów ortopedycznych wartości 30.985. — Slusarnia III pod kierownictwem Szulewskiego wyprodukuje do dnia 1.V.1952 r. ponad plan 40 umywalek wartości 25.440 zł. Slusarnia IV pod kierownictwem ob. Szajkowskiego wyprodukuje do dnia 1.V. 1952 r. ponad plan 40 stołów operacyjnych wartości 77.480. — zł.

Ponadto podjęte zostały liczne zobowiązania indywidualne, tak że łączna wartość ponadplanowej produkcji w zakładzie naszym wyniesie zł 203.285.—

Zapewniamy Cię Drogi Towarzyszu, że nasze zobowiązania złożone Tobie wykonamy.

Zobowiązania nasze przesyłamy Ci, jako szczere życzenia długich lat życia dla dobra klasy robotniczej, naszej Ojczyzny, zwycięstwa socjalizmu i pokoju.

Niech żyje nasz Plan 6-letni.

Niech żyje Polska Rzeczpospolita Ludowa.

Niech żyje Przewodniczący naszej Partii tow. Bierut.

ZAŁOGA

Warszawskich Zakładów Wyrobów Metalowych.

Andrychów, dnia 5.III.1952 r.

Towarzysz BOLESŁAW BIERUT

Warszawa — Belweder

Drogi Towarzyszu Prezydencie

Pracownicy Andrychowskiej Fabryki Maszyn w związku ze zbliżającą się 60-tą rocznicę Twych urodzin przesyłają Ci jak najserdeczniejsze życzenia owocnej pracy dla dobra nas wszystkich, a tym samym dla całego narodu polskiego.

Poświęcając swe długie życie ciężkiej walce klasy robotniczej o wolność i socjalizm, o wyzwolenie społeczne i niepodległość, dałeś podwaliny pod budowę naszego państwa stojąc na czele naszej Partii, Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej — awangardy klasy robotniczej i całego narodu.

Pod Twoim przewodnictwem Komisja Konstytucyjna opracowała projekt Konstytucji, będącej wielkim naszym osiągnięciem i utrwaleniem naszych zdobyczy, o które walczyli najlepsi synowie klasy robotniczej.

Twoje wskazania, jak i wskazania Partii, której przewodniczysz, są dla nas wytycznymi w naszym codziennym wysiłku dla wykonania zadań Planu 6-letniego, planu budowy podstaw socjalizmu, planu pomnażania sił naszej ojczyzny w braterstwie ze Związkiem Radzieckim.

Pragnąc wziąć czynny udział w hołdzie, jaki Ci Towarzyszu Prezydencie składa dziś cały świat pracy, postanowiliśmy jako pierwsza załoga w resorcie Ministerstwa Przemysłu Drobного i Rzemiosła, uczcić 60-tą rocznicę Twych urodzin, podejmując konkretne zobowiązania, które w terminie do 30 czerwca b. r. dadzą naszemu przemysłowi tak potrzebne maszyny w ilości 17 sztuk ponad plany operatywne, wyższe niż przewidziano w planie rocznym, w oparciu o plany doprowadzone do poszczególnych stanowisk roboczych.

Ponadto załoga nasza zobowiązuje się do obniżenia kosztów własnych na różnych odcinkach o 15%.

Pragnąc dać Państwu nie tylko więcej ilościowo, lecz również podnieść jakość produkcji, załoga nasza zobowiązuje się zmniejszyć braki o 30%.

Łączny efekt ekonomiczny naszych zobowiązań wyraża się kwotą 665.000. — złotych.

Załoga nasza dała już dowód swej bojowej postawy w ubiegłym roku wykonując mimo poważnych trudności terminowo roczny plan 1951 r.

I tym razem załoga zapewnia Cię, Towarzyszu Prezydencie, że zobowiązania, choć mobilizujące nas bez reszty, będą wykonane w terminie, który sobie postawiliśmy, to jest do 30 czerwca 1952 r.

Przesyłamy Ci najgorętsze życzenia długich lat życia i pracy dla dobra naszej Ojczyzny i dla zwycięstwa Pokoju i Socjalizmu.

Niech żyje nasz ukochany Towarzysz BOLESŁAW BIERUT!

Niech żyje nasza ukochana Ojczyzna — POLSKA RZECZPOSPOLITA LUDOWA!

ZAŁOGA

Państwowej Fabryki Maszyn
w Andrychowie

Sekretarz Podstawowej Organizacji Partyjnej PZPR (MazgajTadeusz)
Przewodniczący Rady Zakładowej (Kalinowski Henryk) Przewodniczący
Koła ZMP (Rokowski Stanisław) Przewodnicząca Rady Kobiecej (Płonka
Anastazja) Dyrektor Zakładu (Zaborowski Ludwik)

*

*

*

Załogi zakładów tych wzywają wszystkich robotników i pracowników Drobного Przemysłu i Rzemiosła do podejmowania zobowiązań, które będą wyrazem najlepszych życzeń dla naszego tow. Bolesława Bieruta i równocześnie wkładem w dzieło budowy podstaw socjalizmu w Polsce.

FAUSTYN SZLĘZAK

Nowe zasady płac w spółdzielczości pracy

Płace są jednym z najpoważniejszych instrumentów w podziale dochodu narodowego. W naszym zaś ustroju płaca staje się formą udziału członka społeczeństwa w wytworzonym przez to społeczeństwo dochodzie.

Trzeba pamiętać, że systemy płac powinny uwzględniać w naszym ustroju w przeciwieństwie do ustroju kapitalistycznego, że praca jest pracą wolnych wytwórców, którzy równocześnie są gospodarzami wspólnych środków produkcji, że pracownik musi być świadomy, iż pracuje dla siebie i socjalistycznego społeczeństwa.

Płace muszą być tak uregulowane, aby każdy obywatel mógł sprawiedliwie otrzymywać część dochodu społecznego, należną mu wg włożonej pracy. Dlatego też i w sektorze spółdzielczym płace muszą być tak ustawione, aby sektor ten pochłaniał jedynie należną mu część dochodu, nie sięgając po dochód z sektora np. państwowego, z drugiej zaś strony podział dochodu wypracowanego przez spółdzielczość powinien być sprawiedliwie rozprowadzany wśród członków spółdzielni.

W społeczeństwie, znajdującym się na drodze do socjalizmu podział dochodu na odcinku sektora uspołecznionego, a więc w spółdzielczości powinien odbywać się wg zasady: każdemu wg ilości i jakości pracy.

Dotychczasowy stan nie gwarantował spełnienia tych zasad, wykazując pełną dowolność płac. Za te same czynności w spółdzielniach różnych central, a nawet w spółdzielniach tej samej centrali pracownicy otrzymywali diametralnie różną płacę, nie mówiąc już o tym, że płace te nie kształtowały się we właściwym stosunku do płac w drugim, podstawowym sektorze, gdzie obowiązywały również zasady własności socjalistycznej. Dotychczas wynagrodzenia te opierały się na najrozmaitszych podstawach i układach zbiorowych, które nie były zawierane, a tylko brane na wzór przez poszczególne organizacje spółdzielcze, a nawet często przez poszczególne spółdzielnie. Nawet w spółdzielniach jednego typu na jednym terenie stosowano dowolne zasady wynagrodzeń na przemian wg branżowego układu przemysłu kluczowego, przemysłu prywatnego lub rzemiosła, częściowo też przepisy wynagradzania pracowników, oparte na fragmentarycznych wytycznych CZS z 1949 r. (Monitor A-3). W zasadzie nie można było mówić o prawidłowym systemie akordowym korzystnym tak dla pracownika, jak i dla wykonania planów produkcyjnych. Zarobki pracowników nisko zakwalifikowanych niejednokrotnie przewyższały zarobki pracowników wysoko wykwalifikowanych — co było sprzeczne z podstawowymi zasadami sprawiedliwości społecznej. Dotychczasowy stan na tym odcinku przedstawiał dużą dowolność — tak odległą od planowego gospodarowania.

Ten stan przyczyniał się również do znacznej i niezdrowej fluktuacji kadr pracowniczych między spółdzielniami, a często też do fluktuacji z przemy-

ślu państwowego. Nie stwarzał on warunków dla stałej poprawy kwalifikacji pracowników i wzrostu wydajności pracy. Dotychczasowa sytuacja na odcinku płac była, ogólnie mówiąc, niezgodna z zasadami gospodarki planowej, była sprzeczna i szkodliwa dla interesów członka spółdzielni, gospodarki przedsiębiorstwa spółdzielczego i interesów ogólnonarodowych. Pierwszym posunięciem na drodze do uporządkowania zagadnienia płac w spółdzielczości pracy było wprowadzenie tam w roku 1951 planów funduszu płac i średniej płacy.

Organizacje spółdzielcze, rozprowadzając ten plan w dół, oznaczały dla każdej spółdzielni limity funduszu i średniej płacy. Wskutek tego globalne wydatki na płacę uległy ograniczeniom; brak jednak uporządkowanego systemu płac, obejmującego jednolite stawki i tabele zaszeregowania dla każdej branży, nie pozwolił limitom tym odegrać roli pełnowartościowego instrumentu gospodarki planowej.

Limity na szczeblu związku branżowego czy terytorialnego stosowano dość mechanicznie, co w niektórych przypadkach nie pozwalało na pełne wykorzystanie produkcyjnych sił — gdzie indziej obniżało uposażenie mechanicznie wszystkim pracownikom, a niekiedy nawet obniżało uposażenie i tak już zaniżone. Były również przypadki, że starając się osiągnąć limity, a równocześnie utrzymać nieumotywowane co do wysokości stawki, zaniżano płace przy pomocy nadmiernego podnoszenia norm produkcji.

Dopiero obecnie, dzięki wprowadzeniu jednolitych stawek i tabel zaszeregowania, limity funduszu i średniej płacy spełnią w całości swoje zadanie. Nadszedł już czas, aby w spółdzielczości można było stosować prawidłową zasadę podziału dochodu społecznego: stosownie do włożonej pracy.

Art. 14 projektu Konstytucji mówi: „Polska Rzeczpospolita Ludowa coraz pełniej wprowadza w życie zasadę: od każdego wg jego zdolności, każdemu wg jego pracy.”

W dniu 16 lutego br. Prezydium Rządu przyjęło uchwałę o zasadach wynagrodzenia członków spółdzielni pracy, a Minister Przemysłu Drobno- i Rzemiosła wydał szczegółowe zarządzenia na ten temat. W najbliższym też czasie zostaną również ustalone zasady płac dla pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych spółdzielczości pracy. Uchwała Prez. Rządu z dnia 16 lutego, obejmując wyraźnie tylko członków spółdzielni, wprowadza rozróżnienie pracowników spółdzielczych na członków spółdzielni i na tych, o których nie mówi tzn. na pracowników najemnych, zatrudnionych w spółdzielniach pracy, których zarobki będą wyrażać się analogicznie do zarobków pracowników przemysłu państwowego. Uporządkowanie systemu i zasad wynagradzania w spółdzielczości pracy po raz pierwszy opiera się na podstawowych założeniach, które powinny kierować gospodarką spółdzielczą, jak to ma miejsce w Związku Radzieckim.

W uchwale Prezydium Rządu wyraźnie zostaną sprecyzowane te zasady, które podkreślają istotę spółdzielczości pracy. Zasady wynagradzania tam sprecyzowane opierają się na podziale dochodu, jaki odpowiada własności spółdzielczej — tj. drugiej obok państwowej formie własności socjalistycznej. Z drugiej strony własność spółdzielcza nie jest własnością państwową i dlatego wiąże się z bezpośrednim gospodarowaniem przez członków spółdzielni jako ich przedsiębiorstwem — dlatego członek spółdzielni zostaje zainteresowany gospodarką spółdzielni przez bezpośredni udział w podziale czystej nadwyżki. W wyniku tego dochód wypłacany jest członkowi w dwu postaciach: w postaci zaliczkowego wynagrodzenia bieżącego oraz udziału w podziale czystego zysku wypracowanego w spółdzielni.

Ten sposób podziału dochodu oparty na uczestniczeniu w podziale nadwyżki różni się od podziału dokonywanego na rzecz pracowników sektora państwowego, otrzymujących tylko wynagrodzenie bieżące. Dlatego też, mimo że w latach uprzednich gospodarka wielu spółdzielni nie była prowadzona w ten sposób, aby członek spółdzielni mógł realnie odczuwać swój udział w dochodzie, obecnie zostaną przez Rząd podjęte kroki dla stworzenia dogodniejszych warunków, umożliwiających członkom przy pełnej dbałości z ich strony o gospodarność i rentowność spółdzielni, realniejsze odczucie nadwyżki. Pomoże im w tym odpowiednie ustawienie planu finansowego, który — w oparciu o odpowiednie dostosowane stawki podatku obrotowego i zaplanowanie wyższej zyskowności spółdzielni pracy — stwarza możliwość wypracowania większych zysków do podziału. Również zysk ponadplanowy będzie w znacznie wyższym stopniu przeznaczony dla członków. Będzie się dążyć do pełnego zlikwidowania lub podniesienia udziału w podziale czystej nadwyżki. Dotychczas członek mógł z tego tytułu dodatkowo otrzymać maksymalnie 10% bieżącego wynagrodzenia rocznego. Wypłata udziałów w zyskach będzie mogła następować częściej, niż dotychczas, tzn. nie raz, a dwa razy w roku. Dotychczas zdarzały się wypadki w spółdzielniach, że kierownictwo — aby nie dopuścić do wysokich zysków — wypłacało ograniczonej, uprzywilejowanej grupie pracowników spółdzielni, zawyżone nieuzasadnione pracą stawki lub nieumotywowane względami pracy, premie — co zaniżało zysk przeznaczony do podziału wśród wszystkich pracujących. Obecnie przez wprowadzenie powszechnie obowiązujących i sprawiedliwych stawek i słusznych gospodarczo premii, znikną wymienione anomalie i powstaną w ten sposób nowe środki dla powiększenia zysku do podziału. Przez zwiększenie dbałości o gospodarność i rentowność ze strony członków, dochód ich z tytułu udziału w czystej nadwyżce stanie się realny i znacznie wzrośnie.

Osobiste zainteresowanie członka wysokością czystego zysku będzie się wiązać bezpośrednio z jego zainteresowaniem wynikami ekonomicznymi pracy spółdzielni, jej gospodarnością we wszystkich szczegółach, jej rentownością — co przyniesie indywidualne korzyści członkowi, a równocześnie podniesie wielkość produkcji i akumulację ogólnonarodową.

Własność spółdzielcza jest własnością społeczną, co wpływa na to, że podział dochodu w spółdzielniach pracy powinien odbywać się w sposób konsekwentnie socjalistyczny, tzn. wg ilości i jakości pracy. Tak płacone będzie wynagrodzenie bieżące i tak następuje podział zysku. Dlatego też wynagrodzenie bieżące członka spółdzielni powinno być oparte na tych samych zasadach i wysokości stawek, na jakich opierają się płace w sektorze państwowym. Z drugiej strony zaś udział w zyskach dzielony i wypłacany proporcjonalnie do wynagrodzenia bieżącego będzie przez to proporcjonalny do wkładu pracy.

W dotychczasowej sytuacji wynagrodzenie bieżące nie ujęte w żadne usystematyzowane formy i nie oparte na wkładzie pracy nie mogło być sprawiedliwe.

Przejawiało się to w różnych formach. W niektórych branżach i spółdzielniach występowało takie zjawisko, że zarobki pracowników nisko wykwalifikowanych niejednokrotnie przewyższały zarobki pracowników wysokokwalifikowanych. W innych spółdzielniach zdarzała się nieusprawiedliwiona kwalifikacjami rozpiętość między zarabiającymi nisko, a zarabiającymi najlepiej. W innych jeszcze przypadkach można było zaobserwować niewielką skalę rozpiętości stawek przy znacznych różnicach kwalifikacji.

Przytoczone niżej przykłady mogą dosadnie scharakteryzować sytuację. Np. hutnik w spółdzielni Prądniczanka w Krakowie (ZSP) zarabiał 1.898. — zł miesięcznie przy wykonaniu 126% normy, gdy cewiarka w Spółdzielni Włókienniczej w Białymstoku (CPLiA) przy 180% zarabiała 580. — zł; prasowacz w odzieżowej Spółdzielni Inwalidów zarabiał 2237. — zł, gdy krajacz pudełkarski spółdzielni w Toruniu CPLiA tylko 397. — zł.

Dotychczasowe stawki i wynagrodzenia w spółdzielczości w większości wypadków bardzo mało miały wspólnego z płacami za te same prace w przemyśle państwowym. Stwarzano często zupełnie bezpodstawną koncepcję, że wynagrodzenia w spółdzielczości powinny być wyżej ustawione, niż w sektorze państwowym. Dlatego też reforma zrywa z tą nieuzasadnioną koncepcją i ustala stawki bieżące na wysokości odpowiednich stawek z przemysłu kluczowego. Próba tłumaczenia konieczności ustawienia wyższych stawek w przemyśle spółdzielczym innym wyposażeniem zakładów i wielkością przedsiębiorstw spółdzielczych nie zdaje egzaminu, ponieważ różnice wyposażenia zakładów i w stopniu zmechanizowania pracy znajdują odbicie w przyjęciu odpowiednich norm czasowych. A obowiązujące normy w spółdzielniach to normy zakładowe, a więc ustalone dla każdego zakładu. Nawet przy ustaleniu norm branżowych dla całej centrali będą to normy różne od kluczowych i o rozmaitych współczynnikach. Trzeba pamiętać bowiem, że na cenę jednostkową ma wpływ zarówno stawka godzinowa, jak i norma czasowa. Nie wolno zapominać, że członek spółdzielni, korzystając z wynagrodzenia bieżącego i stawek ustawionych na wysokości przemysłu państwowego, bierze ponadto udział w podziale czystej nadwyżki. Ale z drugiej strony też trzeba pamiętać, że wypłacony udział ma być ekwiwalentem dla członków za starania włożone w gospodarność i ren-

towność spółdzielni — tylko wówczas występuje on, kiedy spółdzielnia jest rentowna. Korzystanie z udziału w nadwyżce zobowiązuje członków spółdzielni do troski o gospodarność swego przedsiębiorstwa, tym bardziej w warunkach różnej hierarchii zaopatrzenia, które musi opierać się w spółdzielczości w dużej mierze na surowcach odpadkowych i miejscowych. Dlatego też potrzebna jest duża inwencja członków spółdzielni, m. in., aby nie dopuścić do przestojów. Te ostatnie ze względu na utrzymanie rentowności spółdzielni w zasadzie nie powinny być płatne.

Regulacja płac, wprowadzona z dniem 1 kwietnia br., przyjmuje socjalistyczną zasadę podziału dochodu nie tylko stosownie do ilości, ale jakości pracy. Konieczność zainicjowania zasadniczej rozpiętości wynagrodzeń wynika z faktu istnienia różnic pomiędzy różnego rodzaju pracami i różnic wkładów pracy poszczególnych członków społeczeństwa, niejednakowych i niejednocznie przydatnych gospodarce narodowej.

Przeprowadzona obecnie reforma na odcinku płac wyraża się praktycznie w odmiennych skonstruowanych stawkach płac oraz zróżnicowanych systemach płac dla różnych rodzajów i typów prac. Dlatego też zastosowano stawki i tabele zaszeregowania, jak też zachętę akordową (od 10—15%) stosowaną w przemyśle państwowym. Stawki te mają rozpiętość wynagrodzenia odpowiednią do kwalifikacji i są odrębnie ujęte dla każdej branży. Uważamy, że wysokokwalifikowanej pracy musi odpowiadać odpowiednio wysoka płaca. Dlatego też i obecna regulacja przewiduje dla pewnej części członków spółdzielni — rzemieślników, zatrudnionych przy pracach wymagających indywidualnego wykonania, przy pracach precyzyjnych i artystycznych, nie mogących być znormowanymi — stawki odrębne, znacznie, bo od 50% do 80% wyższe.

Zastosowanie tych stawek pozostawia szersze możliwości dla uspołecznienia się rzemiosła, które w dużej mierze jest elementem wysoko wykwalifikowanym. Obecnie została ustalona dla pracowników produkcyjnych możliwość stosowania następujących systemów wynagrodzenia bieżącego: 1) akordowy, 2) dniówki z premią, 3) dniówki, 4) płacy za dzieło.

Systemem płac, który najlepiej odpowiada warunkom socjalistycznej ekonomiki, jest bezpośredni i indywidualny system płacy akordowej. Przy tym systemie zarobek pracownika pozostaje w bezpośredniej zależności od wydajności jego pracy. Zależność ta jest prosta i widoczna, a więc łatwo zrozumiała dla robotnika. System ten, jako niezawodne narzędzie pobudzania wydajności pracy, najlepiej przyczynia się do powiększenia dochodu narodowego i zarobków pracowników, dlatego też dążyć należy do podnoszenia ilości robót zakordowanych też i w spółdzielczości, opierając się na systemie podstawowym, tj. systemie akordowym płac. Pozostałe systemy powinny być stosowane dla prac, które nie mogą być znormowane.

Regulaminy określające warunki premiowania pracowników fizycznych i umysłowych, stwarzają bodźce do lepszego i sprawniejszego wykonywania planów produkcji i przyczyniają się do wyższych wyników ekonomicznych — zwłaszcza na odcinkach, wymagających obecnie podciągnięcia poziomu prac.

A więc poza wykonaniem planu produkcji i wydajności pracy są tam uwzględnione następujące elementy jak: jakość produkcji, wykonywanie planu ściśle wg asortymentu. Regulaminy stwarzają odpowiednie bodźce dla wykonywania planów asortymentowych, których dotychczasowe wykonywanie nasuwa wiele jeszcze wątpliwości i powoduje często na rynku braki niektórych istotnych artykułów.

Bardzo mocno stawiany jest obecnie w regulaminach problem jakości — w przypadkach zaistnienia braków majstrowie tracą prawo do premii. Specjalną 10% premię otrzymuje produkcja o wysokiej jakości, produkcja eksportowa. Wzięty jest pod uwagę element stosowania się do norm zużycia materiałów. Narażenie spółdzielni na stratę wskutek niedbalstwa lub dopuszczenie wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa pracy decyduje o wstrzymaniu premii.

Jeśliśmy chcieli ocenić, jak wyniki reformy odbijają się cyfrowo na dochodach pracownika spółdzielni pracy, to oczywiście, że wskutek dowolności dotychczasowych płac, inne otrzymamy wyniki, wyliczane średnio na jednego członka spółdzielni. Innych, daleko szerszych wahań, doznają indywidualne dochody czy wynagrodzenia pojedynczych członków, w pierwszym bowiem przypadku działa prawo wielkich liczb.

Gdy będziemy oceniać najbardziej ogólnie, to średnio otrzymamy obniżenie bieżącego wynagrodzenia o 10%, niemniej ta obniżka wyrównana zostaje przez większy udział członków w podziale czystego zysku, bazującego głównie na obniżce kosztów własnych, tzn., że rozpatrując wg średniej, dochód członka spółdzielni w wyniku reformy nie zmieni się.

Jeśli zatrzymamy się na wynagrodzeniach bieżących, to zaniżanie w pionie b. Centrali Rzemieślniczej wynosi 13%, w b. ZSP — 11%, w CSI — 9%, a CPLiA — 3%.

W wyniku reformy nastąpić powinno: zwiększenie bieżących wynagrodzeń najniższych (tj. do 500 — zł.), utrzymanie na tym samym poziomie zarobków średnich (500 — 800. — zł.), nieznaczne obniżenie grupy zarobkowej od 800 — 1400. —, a poważniejsze obniżenie w grupy najwyższej, zarabiającej ponad 1400. — zł.

W wyniku regulacji wskaźniki zmian wysokości średnich bieżących zarobków będą w poszczególnych branżach obejmować już szerszy wachlarz, bo od 73% w papierniczej, do 116% w spożywczej, Wachlarz ten jeszcze się powiększy, gdy będziemy rozpatrywać średnie płace dla poszczególnych spółdzielni lub pojedynczych członków. Udział w zyskach natomiast wynosi w 1951 r. średnio na 1 członka spółdzielni 82. — zł, w r. 1952 jest przewidywany w wysokości 866. — zł.

Nowa regulacja ma za zadanie realizację socjalistycznej zasady połączenia interesów całego społeczeństwa z interesami jednostki. Podział wg ilości i jakości pracy stwarza szerokie możliwości do materialnego zainteresowania pracownika wynikami pracy i sprawą podnoszenia kwalifikacji. Konkretne wprowadzenie w życie tej zasady zapewnia prawidłowe kojarzenie osobistego, materialnego zainteresowania pracownika z interesami produkcji społecznej.

Nowe ustawienie płac łącznie z całym systemem w dwóch formach ujętego dochodu, systemem stawek, tabel zaszeregowania regulaminów premiowania, taryfikatorami, systemem podziału czystej nadwyżki, stwarza warunki i pobudza do uzyskania jak najlepszych efektów ekonomicznych pracy — co przynosi korzyści społeczeństwu i jednostce.

Ustawienie systemu akordowego, gdzie zarobek pracownika jest w bezpośredniej zależności od wydajności jego pracy, wpływa na jej stałe i znaczne podnoszenie się. Działanie bodźców materialnych na podnoszenie się wydajności wyzyskane jest również w ustawieniu premiowania.

Nowoustawiony, w myśl zasady wg ilości i jakości, system płac zapewni pracownikowi słuszną i sprawliwą, bo związaną z wydajnością płacę, z drugiej strony system ten dzięki podnoszeniu wydajności doprowadza do wyższych efektów produkcyjnych. Część bowiem uzyskanej tą drogą wartości idzie na wzrost fuduszu płac — niemniej uzyskane w ten sposób efekty muszą być również wykorzystane na cele akumulacji społecznej, na cele rozszerzonej reprodukcji.

W wyniku zwiększenia wydajności pracy i gospodarności spółdzielni następuje obniżka kosztów

własnych. Obniżka kosztów własnych w spółdzielni stwarza z jednej strony podstawy zwiększonej akumulacji społecznej, z drugiej strony może być wykorzystana dla obniżki cen.

Wpływ ujednolicenia płac na ujednolicenie cen jest jasny. W związku z tym, że ujednolica się płace za te same czynności i to nie tylko w jednej centrali, nie tylko w całej spółdzielczości pracy, ale w całym sektorze uspołecznionym, nie będą istnieć obecnie żadne obiektywne podstawy do zasadniczych różnic cen za identyczne artykuły. Spółdzielczość, która często produkowała szereg artykułów znacznie drożej — przez co ostatnio odczuwała trudności w zdobywaniu niektórych artykułów, przy narastaniu remanentów w niektórych spółdzielniach groziło ich egzystencji — teraz będzie mogła wyprostować i uchronić swoją pozycję gospodarczą.

Wyniki reformy płac, to: sprawliwa płaca dla członka, większa gospodarność spółdzielni, zwiększona akumulacja, przyczyniająca się do rozszerzenia produkcji, przez to też umożliwiającą szersze korzystanie z dóbr całego społeczeństwa, a więc i każdemu pracownikowi. Nowy układ płac w spółdzielniach pracy łączy najlepsze zrozumienie interesu społecznego i dobra jednostki.

L. GLUCK

Zadania państwowego przemysłu drobnego w r. 1952

Rok 1951 był rokiem reorganizacji państwowego przemysłu drobnego, rokiem krzepnięcia i umacniania się nowych form organizacyjnych. Przedsiębiorstwa o znaczeniu lokalnym zostały podporządkowane władzom terenowym, o znaczeniu ogólnokrajowym natomiast podporządkowano bezpośrednio Ministerstwu Przemysłu Drobnego i Rzemiosła. Konsekwencją tego rozgraniczenia organizacyjnego było objęcie przemysłu terenowego — planowaniem terenowym, przemysłu zaś podległego bezpośrednio Ministerstwu — planowaniem centralnym. Dlatego też omówienie zadań planu na r. 1952 przeprowadzone zostało na dwu odrębnych Naradach Aktywu Gospodarczego we Wrocławiu. Pierwsza narada, poświęcona zagadnieniom państwowego przemysłu terenowego, odbyła się w dniach 16 i 17 lutego br., druga, obejmująca przemysł podległy bezpośrednio Ministerstwu, w dniach 19 i 20 lutego br.

Jaki był cel tych narad?

W zasadzie zadania postawione obydwu naradom były jednakowe i sprowadzały się do następujących zagadnień:

1) krytyczna analiza wykonania planu r. 1951, omówienie osiągnięć i środków, jakimi zostały one zdobyte oraz omówienie błędów i niedociągnięć ze wskazaniem ich przyczyn;

2) zapoznanie się z zadaniami, jakie stawia państwowemu przemysłowi drobnemu i jego poszczególnym pionem organizacyjnym plan na r. 1952;

3) omówienie środków, zmierzających do zapewnienia pełnego, przedterminowego wykonania planów w r. 52 oraz dla usunięcia tych błędów i niedociągnięć, jakie zaznaczyły się w toku realizacji planu 1951 r.

4) doprowadzenie planu r. 1952 do każdego zakładu, do każdego oddziału, brygady i stanowiska pracy — do każdego robotnika.

Narady wrocławskie stanowić więc miały pierwsze ogniwo szeroko zakrojonej akcji mobilizującej do wykonania planu r. 1952 cały państwowy przemysł drobny.

W składzie osobowym narad dominowali nad czynnikami administracyjnym terenowi aktywiści, co znalazło również swoje odbicie i w dyskusji.

Wygłoszone na naradach referaty, dyskusja oraz końcowe podsumowanie dyskusji, dokonane przez Ministra Przemysłu Drobnego i Rzemiosła ob. Adama Żebrowskiego — poruszyły szeroką gamę zagadnień, które państwowy przemysł drobny rozwiązać powinien w r. 1952. Szczególny jednak nacisk położony został na tych odcinkach pracy, na których — jak wykazała analiza wykonania planów r. 1951 — występowały w r. ub. poważniejsze niedociągnięcia. Uczestnicy narad zrozumieli niewątpliwie i przekazały dalej w teren to zrozumienie, że nie wystarczy wykonanie planu wg wartości w cenach niezmiennych, na czym niejednokrotnie skupiała się wyłączna uwaga ogniw organizacyjnych, że równie ważne jest wykonanie planu we wszystkich innych elementach.

Przed wszystkim zwrócono uwagę na asortymentowe wykonanie planu. Poważne niedociągnięcia ujawniła w tym zakresie analiza r. 1951. Szereg pozycji, i to ważnych pozycji asortymentowych, nie został wykonany, wzgl. został wykonany tylko częściowo. Wojewódzkie Zarządy Przemysłu Terenowego nie wykonały swych zadań produkcyjnych w takich np. pozycjach, jak: opryskiwacze, opylacze,

lodówki, patefony, akordeony, skrzynki pocztowe „Hermes“, szczyryki, części metalowe do kołobrzulionów, kołonotesy, naboje do gaśnic, szelak syntetyczny. Terenowy przemysł materiałów budowlanych nie wykonał zaplanowanej ilości cegieł. Poszczególne Zarządy Przemysłów ponoszą odpowiedzialność za niewykonanie planu remontu obrabiarek i silników w produkcji transporterów, kotłów centralnego ogrzewania, pomp odśrodkowych i przeponowych, silników ułamkowej mocy, armatury, prądownic, szaf do akt, kasetek, płyt gramofonowych. Do tego przykładowego i niezupełnego wyliczenia należy dodać jeszcze, że w r. 1951 nie został wykonany plan asortymentowy w zakresie zmechanizowanego sprzętu gospodarstwa domowego, co gorsze zaś nie zostały w znacznej mierze wykonane zaplanowane na r. 1951 prototypy tego sprzętu.

W r. 1952 zostanie zwrócona szczególna uwaga na dyscyplinę wykonania planu asortymentowego. Poważna poprawa powinna również nastąpić w zakresie wprowadzenia do produkcji asortymentów nowych, dotychczas nieprodukowanych.

Wśród wytycznych, jakie dla kierunku rozwoju przemysłu drobnego dała uchwała Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r., na czołowe miejsce wysuwa się postulat dostosowywania planu produkcyjnego do potrzeb rynku. Dotychczasowe wyniki, jeśli idzie o podejmowanie produkcji nowych asortymentów potrzebnych i poszukiwanych na rynku, zwłaszcza zaś jeśli idzie o produkcję dla potrzeb wsi i ludności wiejskiej — wykazują niedostateczne zrozumienie zadań, jakie wspomniana uchwała Prezydium Rządu postawiła drobnemu przemysłowi. I dlatego dobrze się stało, że sprawy te stosunkowo dużo miejsca zajęły na naradach wrocławskich.

Zagadnieniem, które zostało silnie postawione w referatach, stosunkowo zaś słaby oddźwięk znalazło w dyskusji — było zagadnienie jakości. Przebieg dyskusji na obydwu naradach wrocławskich powinien być poważnym sygnałem ostrzegawczym, stwierdzającym, że walka o podniesienie jakości produkcji — jeśli ma dać w r. 1952 te wyniki, jakie postawione zostały przed przemysłem drobnym, wymaga jeszcze bardzo poważnej pracy uświadamiającej. Trzeba, by wszyscy pracownicy państwowego przemysłu drobnego zrozumieli wagę i znaczenie tego problemu, by uprzytomnili sobie nie tylko gospodarczy, ale i polityczny sens walki o podniesienie jakości. To jest sprawa zasadnicza. Ale realizacja zadań na tym odcinku wymaga obok ogólnej akcji uświadamiającej, przeprowadzania stałego, operatywnego instruowania i kontrolowania przedsiębiorstw i zakładów w zakresie konkretnych metod walki o jakość tzn. usprawnienia kontroli technicznej, podnoszenia kwalifikacji zawodowych brakarzy, właściwego wykorzystywania świeżo wprowadzonej sprawozdawczości o jakości produkcji itp.

Poważnym narzędziem w walce o podniesienie jakości będzie w r. 1952 zapowiedziana przez Ministra A. Żebrowskiego walka z anonimowością produkcji. „Każdy wyrób przemysłu drobnego — stwierdził ob. Minister — powinien być oznaczony, by konsument wiedział, kto dany artykuł wyprodukował. W ten sposób umożliwiona będzie i usprawniona kontrola odbiorcy i konsumenta w stosunku do producenta“.

Z głosów, jakie padły w dyskusji w czasie narad wrocławskich — i to zwłaszcza z głosów aktywistów przemysłu terenowego — można było wywnioskować, że w sprawie wykorzystywania surowca odpadkowego nastąpił w r. 1951 pewien zasadniczy przełom. Nie oznacza to bynajmniej, że procent udziału surowca odpadkowego w ogólnym zaopatrzeniu przemysłu drobnego jest wystarczający lub że wszystkie źródła surowca odpadkowego są przez państwowy przemysł drobny w sposób dostateczny wykorzystywane. Jednak na konkretnych przykładach zakładów i przedsiębiorstw, które umiały rozwiązać trudności surowcowe na bazie surowca odpadkowego, można stwierdzić uaktywnienie się państwowego przemysłu terenowego na odcinku wykorzystywania surowca odpadkowego. Jest to zjawisko pomyślne i godne podkreślenia. Natomiast Zarządy Przemysłu nie wykazały dotychczas w tej dziedzinie poważniejszego zrozumienia i wysiłku.

Lepsza niż w myślenie terenowym sytuacja zaopatrzeniowa Zarządów Przemysłu nie powinna powodować zmniejszenia ich aktywności w dziedzinie stosowania surowca odpadkowego. Trzeba z całym naciskiem podkreślić, że zalecenia zawarte w tej sprawie w uchwale Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. odnoszą się do całego przemysłu drobnego, a zatem i do Zarządów Przemysłu.

Zagadnieniem, o którym sporo mówiło się w czasie narad wrocławskich, a zaledwie 2—3 wypowiedzi postawiły sprawę konkretnie — była walka o obniżenie kosztów własnych. Bardzo liczni uczestnicy dyskusji stwierdzali, że w dotychczasowej pracy zbyt mało interesowano się kształtowaniem się kosztów własnych, że na tym odcinku istniały poważne niedociągnięcia oraz że w r. 1952 trzeba będzie podejść do tego problemu inaczej. Ale jak? — o tym mówiła znikoma ilość dyskutantów. I znowu trzeba stwierdzić, że taki właśnie przebieg dyskusji świadczy o niedostatecznym przygotowaniu do podjęcia walki o obniżenie kosztów własnych przez jednostki organizacyjne państwowego przemysłu drobnego. Dla pomyślnego wyniku tej walki nie wystarczy stwierdzenie — słuszne zresztą — że zagadnienie obniżenia kosztów własnych jest sprawą całej załogi, że trzeba tym problemem obok pionu finansowego i administracyjnego zainteresować pion produkcyjno-techniczny. Konieczne jest opracowanie konkretnych metod, umożliwiających doprowadzenie zasadniczych elementów planu obniżenia kosztów własnych do robotnika oraz systematyczną kontrolę wykonywania tego planu.

Na podstawie narad wrocławskich można dojść do wniosku, że zrozumieniu ważności zagadnienia wciąż jeszcze nie towarzyszy jego merytoryczne opanowanie. Wskazuje to na kierunek pracy Ministerstwa i jednostek nadrzędnych, które powinny przeprowadzać odpowiednie przeszkolenie całego aktywu w zakresie zagadnienia kosztów własnych.

Wykonanie zadań państwowego przemysłu drobnego w r. 1952 obejmuje zatem nie tylko poważny wzrost produkcji, wynoszący dla przemysłu podległego bezpośrednio Ministerstwu wzrost o 58,5%, dla wojewódzkich zarządów przemysłu terenowego — wzrost o 50,5%, dla terenowego przemysłu materiałów budowlanych o 39,5%. Zadania te zostały na naradach wrocławskich sformułowane znacznie

szerzej z położeniem szczególnego nacisku na zagadnienia asortymentu, jakości, zwiększonego wykorzystania surowca odpadkowego, obniżenia kosztów własnych.

Takie postawienie sprawy wymaga od państwowego przemysłu drobnego pogłębienia i zwiększenia wysiłku — wymaga pracy lepszej, niż w r. 1951.

W jaki sposób należy do tego dążyć?

Przed wszystkim trzeba w r. 1952 rozszerzyć zarówno ilościowo, jak też i z punktu widzenia różnorodności form — współzawodnictwo pracy. Sprawa właściwego rozwoju współzawodnictwa pracy była szeroko omawiana na naradach wrocławskich. Szczególnie silnie i słusznie postawiona została w wystąpieniach przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobno. Można było wyczuć, że ten nowy, stosunkowo niedawno powołany do życia Związek Zawodowy, podszedł do zagadnienia z całą powagą i że wkład jego w wykonanie planu m. in. poprzez rozwój współzawodnictwa pracy będzie bardzo znaczny. W ten sposób podniesienie wydajności pracy będzie mogło istotnie przyczynić się do przekroczenia planu produkcyjnego. Ma to w r. 1952 tym większe znaczenie, że przy wzmożonej dyscyplinie na odcinku planu zatrudnienia — nie kosztem zwiększonej ilości zatrudnionych, lecz dzięki wzrostowi wydajności powinien państwowy przemysł drobny wykonać i przekroczyć zadania produkcyjne.

Druga dziedzina, w której zaznacza się wyraźnie aktywna działalność Związku Zawodowego jest rozwój i opieka nad wynalazczością pracowniczą, nad ruchem racjonalizatorskim. W przewyciężeniu wszelkich oporów i biurokratycznych zahamowań, które utrudniały rozwój tego ruchu, współpraca komórek Związku Zawodowego na wszystkich szczeblach może odegrać decydującą rolę.

Dla państwowego przemysłu terenowego — tzn. dla Wojewódzkich Zarządów Przemysłu Terenowego oraz terenowego przemysłu materiałów budowlanych — powinno się stać pomocą w wykonaniu zadań, zwłaszcza na odcinku pokrywania potrzeb lokalnych, silniejsze niż dotychczas i pogłębione w r. 1952 powiązanie z władzami terenowymi. Powiązanie to, które w r. 1951 wystąpiło na szczeblu wojewódzkim, zostanie znacznie rozszerzone przez podporządkowanie powiatowych i miejskich przedsiębiorstw — powiatowym i miejskim radom narodowym.

Nieodzownym warunkiem wykonania planu, nieodzownym warunkiem pełnej mobilizacji do przekroczenia państwowych zadań jest zrozumienie roli

podstawowej organizacji partyjnej. Tylko wtedy, gdy podstawowa organizacja partyjna będzie kontrolowała, czy plan został w sposób właściwy doprowadzony do robotnika oraz czy wykonywany jest rytmicznie, jeśli będzie wskazywała wszelkie niedociągnięcia w pracy, jeśli będzie sygnalizowała o wszelkich zakłóceniach i błędach, mobilizując administrację i zakładową organizację zawodową do walki o usunięcie wszelkich błędów — tylko wtedy można mówić o istotnym zapewnieniu wykonawstwa planu.

Jednym z najistotniejszych czynników w walce o rytmiczne wykonywanie planu i o przedterminowe jego wykonanie jest doprowadzenie planu do załóg robotniczych. Z tego punktu widzenia narady wrocławskie uważać należy za pierwsze ogniwo wielkiej akcji, która objąć ma cały państwowy przemysł drobny.

W terminie do 10 marca br. w Zarządach Przemysłu, w Wojewódzkich Zarządach Przemysłu Terenowego oraz w Wydziałach Przemysłu Materiałów Budowlanych Prez. WRN odbędą się z podległymi przedsiębiorstwami narady robocze poświęcone — podobnie jak narady centralne — omówieniu doświadczeń r. 1951, zadań r. 1952 oraz mobilizacji do wykonania tych zadań. W terminie 10—25 marca br. zostanie szczegółowo omówiony plan na r. 1952 we wszystkich przedsiębiorstwach — w zasadzie przy udziale całej załogi. Od 1 kwietnia każdy zakład, oddział, brygada, stanowisko pracy, każdy robotnik wreszcie powinien znać swe zadania i swój udział w wykonaniu planu rocznego, kwartalnego, miesięcznego, dekadowego wzgl. tygodniowego i dziennego, wszędzie tam, gdzie istnieją warunki do opracowania szczegółowego planu dziennego.

Nie chodzi tu oczywiście o stronę formalną zagadnienia doprowadzenia planu do stanowiska pracy i robotnika. Wręcz przeciwnie — chodzi tu przede wszystkim o pełną i wszechstronną mobilizację do wykonania zadań planu, o świadomość i zrozumienie konkretnego, bezpośredniego udziału w walce o zwycięskie wykonanie zadań w trzecim roku Planu 6-letniego, chodzi o wydobyć dla tego celu entuzjazmu i twórczego wysiłku każdego robotnika, technika, inżyniera.

Jeśli w ten sposób zostanie plan doprowadzony do załóg robotniczych, jeśli zostanie zmobilizowany każdy pracownik do konkretnych zadań, składających się na plan państwowego przemysłu drobnego 1952 r. — wtedy można będzie ocenić pozytywne wyniki wrocławskich narad aktywu gospodarczego państwowego przemysłu drobnego.

Dr M. SZYSZKOWSKI

Zwiększenie wydajności pracy

W przeciwieństwie do krajów kapitalistycznych w Związku Radzieckim i krajach demokracji ludowej zagadnienie zwiększenia wydajności pracy jest realizowane w praktyce dnia codziennego przy pomocy różnorodnych środków, które ożywiają twórczą inicjatywę mas, pracujących dla swego lepszego jutra, dla budownictwa socjalizmu i w ostatecznym celu komunizmu.

9 lutego 1946 r. Stalin dał zadanie dla robotników, chłopów i inteligencji podniesienia w znacznym stopniu poziomu gospodarki narodowej. Zadanie to realizowane jest przez ludzi radzieckich w wysokich tempach stałego rozwoju przemysłu.

Globalna produkcja przemysłu przekroczyła w r. 1951 dwukrotnie poziom przedwojenny. Te wielkie osiągnięcia są możliwe dzięki temu, że lu-

dzie radzieccy pracują dla siebie, dla swego narodu, dla swojej ojczyzny.

Już w czasie przedwojennym wydajność pracy w przemyśle Związku Radzieckiego zajęła pierwsze miejsce w Europie. Mimo poważnych strat, których doznała radziecka gospodarka narodowa w czasie wojny, wydajność pracy robotników radzieckich w przemyśle w r. 1950 była o 37% wyższa, niż przed wojną.

W roku 1951 wydajność ta wzrosła o dalsze 10%. Należy dodać, że powyżej 60% wzrostu produkcji przemysłowej w r. 1951 osiągnięto dzięki zwiększeniu wydajności pracy.

W Związku Radzieckim zwiększenie wydajności pracy wiąże się bezpośrednio z podniesieniem stopy życiowej pracujących, wzmocnieniem socjalistycznej dyscypliny pracy, rozwojem współzawodnictwa, podniesieniem kulturalno-technicznego poziomu klasy robotniczej.

Wzrost wydajności pracy odbywa się w Związku Radzieckim na bazie stosowania nowej techniki, mechanizacji pracochłonnych procesów, lepszej organizacji produkcji. Powyższe gwarantuje stałą poprawę materialnych warunków ludzi radzieckich.

W Polsce, korzystając z bogatych doświadczeń Związku Radzieckiego, rozwija się stale wydajność pracy, osiągając z roku na rok wyższy poziom.

W roku 1952 rozwija się w Polsce coraz więcej walka o wykonanie i przekroczenie norm produkcyjnych, o lepsze wykorzystanie maszyn i narzędzi.

Zagadnienie wzrostu wydajności pracy stało się jednym z najważniejszych zagadnień w Polsce. Rzeczywisty poziom społecznej wydajności wyznaczany jest w Polsce przede wszystkim przez stopień społecznej organizacji pracy. Dzięki socjalistycznej kooperacji pracy, opartej na:

- 1) pracy ludzi wolnych od wyzysku,
- 2) społecznej własności środków produkcji i
- 3) wysoko rozwiniętej technice.

Robotnik, czując się gospodarzem swego warsztatu, jest zainteresowany materialnie w swej pracy, w podniesieniu wydajności, w doskonaleniu jej organizacji; rozwija się nowy, socjalistyczny stosunek do pracy.

Socjalistyczna kooperacja pracy pozwala sprowadzić do minimum nieproduktywne koszty, zlikwidować wszystkie zbędne straty w społecznym procesie wytwarzania i wykorzystać w sposób najbardziej racjonalny istniejące środki produkcji.

Wszystkie te cechy kooperacji występują ze szczególną siłą w socjalistycznym współzawodnictwie pracy. Ruch ten, stale rozwijający się w Polsce, świadczy o ogromnym wzroście produkcyjnej aktywności klasy robotniczej, która czując się gospodarzem produkcji, zainteresowana jest w jej rozwoju. Współpraca i pomoc współzawodniczących podciąga wzwyż cały zakład, całą gałąź produkcji narodowej.

W drobnym przemyśle państwowym oraz w spółdzielniach przemysłowych i rzemieślniczych wydajność pracy robotników rozwija się podobnie do innych gałęzi gospodarki narodowej w oparciu o cztery podstawowe czynniki: 1) technikę i technologię produkcji, 2) poziom kulturalno-polityczny i wykształcenie zawodowe robotników, 3) organizację

pracy, procesu produkcji i dyscyplinę pracy oraz 4) system płac.

W dziedzinie techniki i technologii produkcji, obejmującej przede wszystkim środki produkcji, którymi rozporządza robotnik oraz organizację procesu technologicznego i konstrukcję wyrobów, zrobiono poważny wysiłek w drobnej wytwórczości.

Dokonane ulepszenia konstrukcyjne pozwalają nie tylko podnieść jakość wyrobów, lecz często uprościć również produkcję i skrócić społecznie niezbędny czas pracy.

Podjęte zostały również prace w kierunku zmechanizowania niektórych działów produkcji, zastąpienia pracy ręcznej pracą maszyn, automatyzacji produkcji oraz udoskonalenia technologii procesów produkcyjnych.

„Wzrost wydajności pracy polega właśnie na tym — pisze Marks — że zmniejsza się udział pracy żywej, a wzrasta udział pracy martwej w ten jednak sposób, że ogólna suma pracy zawarta w towarze ulega zmniejszeniu“¹⁾.

W drobnym przemyśle państwowym oraz w przemyśle spółdzielczym coraz częściej wykorzystywane są doświadczenia postępowej techniki radzieckiej, pozwalającej na stosowanie między innymi metody inż. Kowalowa. Jednocześnie wzbogacany jest systematycznie park maszynowy w drodze uruchamiania nieczynnych maszyn. Akcja ta, która w r. 1951 pozwoliła na uruchomienie 10.000 maszyn, uprzednio nieczynnych, podnosi potencjał produkcyjny i sprawność techniczną uspołecznionego przemysłu drobnego.

Droga rozwoju techniki w drobnym przemyśle państwowym i spółdzielczości przemysłowej prowadzi poprzez plan techniczny każdego zakładu w powiązaniu z wykorzystaniem zdolności produkcyjnej, poprzez oszczędne zużycie surowców, paliwa i energii, dobre oprzyrządowanie, ulepszenie narzędzi, wprowadzenie do produkcji mechanizacji pracy.

Stopień technicznego uzbrojenia pracy zależy również i od małej mechanizacji, która ma szerokie zastosowanie w drobnej wytwórczości, a która z reguły nie wymaga znacznych wkładów, sprowadzając się do wyposażenia produkcji w narzędzia, ciągniki, pogłębiarki, przenośniki, odpowiednie przystosowanie itp.

Dzięki wprowadzeniu małej mechanizacji można zwalniać i przerzucać na inne odcinki pracy dużą ilość robotników, pozostała zaś załoga w danym zakładzie pracy będzie doznawała znacznej ulgi w pracy, przyspieszając proces produkcji, polepszając jakość produkcji i osiągając wyższy poziom wydajności pracy.

Oprócz tych elementów, wpływających na wzrost wydajności pracy, poważne znaczenie ma usprawnienie procesów technologicznych. Należy jak najszerszej wprowadzać, kontrolować i usprawniać opracowane procesy techniczne.

Usprawnianie tych procesów oraz mechanizacja procesów produkcyjnych, zwiększenie wydajności maszyn, specjalizacja produkcji, zwłaszcza w produkcji precyzyjnej, prowadzą do dalszych osiągnięć w zakresie zwiększenia wydajności pracy.

1) Marks, Kapitał, t. III, str. 235, wyd. ros. r. 1949

Drugim ważnym czynnikiem, wpływającym na wydajność pracy w przemyśle drobnym, jest poziom polityczny i kulturalno-techniczny robotnika. Nie ulega żadnej wątpliwości, że robotnik o wyższym poziomie politycznym i o wyższych kwalifikacjach jest w stanie osiągnąć znacznie większą wydajność pracy, niż robotnik niewykwalifikowany, o niskim rozwoju kulturalnym i politycznym.

Fakt, że produkcja drobnego przemysłu wzrosła w r. 1952 o ok. 45% przy minimalnym wzroście zatrudnienia, nakłada na kadry szczególnie obowiązek właściwego ustawienia człowieka pracy.

Tymczasem nie we wszystkich ogniwach organizacyjnych sprawa ta została należycie rozwiązana. Zdarzają się przypadki złego ustawienia pracowników i robotników na poszczególnych odcinkach pracy. Dotyczy to obsady dużego wachlarza stanowisk od robotnika niewykwalifikowanego do ogniw kierowniczych włącznie.

Istnieje jeszcze nadal formalny, bezduszny stosunek do wyników pracy poszczególnych pracowników i robotników w sensie niezbędnej pomocy i korektur, tam, gdzie zachodzi potrzeba, czy to na odcinku lepszego wykorzystania zdolności, umiejętności i kwalifikacji pracowników, czy to na odcinku wyprostowania linii współpracy pomiędzy poszczególnymi komórkami danego zakładu, czy też na odcinku realnych zmian, jeżeli dane ogniwo lub dany pracownik zakłóca właściwy tok pracy zakładu lub instytucji.

Systematyczne szkolenie kadr i podnoszenie ich kwalifikacji w drodze organizowania sieci szkół zawodowych różnych typów w drodze stałego doszkalania robotników na różnego rodzaju kursach zawodowych oraz pogłębianie przygotowania politycznego pozwala śmiało wysuwać nowe, młode kadry na wyższe stanowiska.

Przemiany, które się dokonały i dokonują nadal w drobnym przemyśle uspołecznionym coraz bardziej uzasadniają pożyteczność awansu społecznego, coraz bardziej wykazują przydatność i ofiarność robotników wysuniętych na kierownicze stanowiska.

Obok wielkich przeobrażeń, które dokonały się w drobnej wytwórczości na odcinku lepszego doboru kadr, lepszego ich ustawienia, podniesienia ich kwalifikacji, zdarzają się jednak przypadki złego stylu pracy na skutek braku współpracy między kierownictwem a komórkami kadrowymi. Usunięcie tych niedociągnięć powinno stanowić poważną troskę kierownictwa kadr na szczeblu centralnym.

W ten sposób systematyczne podnoszenie poziomu kulturalnego mas pracujących w drobnym przemyśle uspołecznionym, podnoszenie poziomu ich wiedzy ogólnej i zawodowej, będące prawem rozwojowym socjalizmu, właściwa troska nad człowiekiem pracy w sensie jego prawidłowego ustawienia i wykorzystania jego zdolności i umiejętności zapewni lepszą wydajność pracy. Wielka mobilizująca rola podstawowych organizacji partyjnych PZPR oraz ich dzwigni — rad zakładowych, rozwijający się ruch przodowników pracy i racjonalizatorów z laurami Państwowej Nagrody — inż. P. Kaniutem i F. Mazgajem na czele, utwierdzają nas tym bardziej w przekonaniu, że wzrastające zadania

państwowego przemysłu drobnego oraz spółdzielczości przemysłowej zostaną w pełni wykonane.

Trzecim czynnikiem, wpływającym na wzrost wydajności pracy, jest dyscyplina pracy i stałe udoskonalanie organizacji procesu produkcji, które pozwala nawet przy niezmiennym wyposażeniu technicznym, osiągnąć znacznie lepsze wyniki. Zainstalowanie nawet starych typów maszyn, zastępujących pracę ręczną, będzie poważnym osiągnięciem dla całego szeregu zakładów drobnej wytwórczości. Oczywiście, że są również i tego typu zakłady, których produkcja wymaga maszyn i urządzeń nowoczesnych, niemniej jednak trzeba przelamywać fałszywe przekonanie, że tylko przy znacznych środkach finansowych możliwe jest uzyskanie poważnych rezultatów produkcyjnych.

Coraz większe efekty w zakresie produkcji, wzrost wydajności pracy zapewnia socjalistyczny stosunek do maszyn i urządzeń, otoczenie ich właściwą opieką, należyta konserwacja, dbałość o maszyny, systematyczna realizacja planu remontów — to niezbędne elementy w pracy robotników.

W drobnej wytwórczości powstały i rozwinięły się nowe działy produkcji w dziedzinie sprzętu medycznego, przeciwpożarowego, galanterii metalowej, zabawkarstwa.

Mimo tak dużego rozwoju produkcji drobnej wytwórczości, plan asortymentowy na r. 1951 nie został wykonany w szeregu pozycji, co stanowi poważne niedociągnięcie na tle realizacji planu r. 1951.

Na odcinku szeregu nowych artykułów rozpoczęto produkcję fabryczną, ze względu jednak na przewlekłe opracowanie dokumentacji technicznej i prototypów, zaplanowane ilości nie zostały wykonane.

Również nie osiągnięto należytej wydajności pracy w zakresie podniesienia jakości artykułów produkowanych przez zakłady państwowe i spółdzielcze drobnej wytwórczości. Szczególnie daje się to stwierdzić w konfekcji, przemyśle skórzanym, artykułach drewnianych i metalowych.

Usprawniając organizację oraz dyscyplinę pracy, należy stworzyć dodatkowe impulsy dla ożywienia inicjatywy załóg fabrycznych oraz otoczyć właściwą opieką racjonalizatorów, wynalazców i nowatorów.

Duży wpływ na poziom wydajności pracy ma typ produkcji: (produkcja indywidualna, seryjna czy masowa), zastosowanie właściwych w danych warunkach pracy instrumentów i urządzeń, oddzielenie prac pomocniczych i przygotowawczych od zasadniczych czynności produkcyjnych, należyta organizacja i obsługa stanowiska roboczego, umożliwiająca pracę bez przestojów, zastosowanie nowoczesnej obróbki kilku elementów lub jednoczesnej pracy kilkoma instrumentami itd.

„Łączenie zawodów („sowmieszczenie professij”) ma szczególne znaczenie w małych zakładach.

Ruch łączenia zawodów powstał w Związku Radzieckim przed wojną i ogarnął liczne zakłady przemysłowe, w których poszczególni robotnicy wykonywali szereg pokrewnych funkcji. Na szczególne wyróżnienie zasługuje zakład im. Dzierżyńskiego, w którym dzięki zastosowaniu tego systemu

zwolniono i przerzucono do innej pracy dużą ilość robotników o średnich kwalifikacjach.

Łączenie zawodów jest wyrazem lepszego opanowania techniki i stanowi jedną z konkretnych form ruchu stachanowskiego. Ruch ten ma duże znaczenie na odcinku pełnego i produktywnego wykorzystania dnia pracy.

Jest rzeczą zrozumiałą, że w wyniku prawidłowego podziału pracy i specjalizacji robotników wydajność pracy znacznie się zwiększa. Jednakże specjalizacja i podział pracy nie wykluczają łączenia zawodów. Odwrotnie, w szeregu przypadków łączenie zawodów jest niezbędnym przedsięwzięciem w celu likwidacji wszelkiego rodzaju przerw oraz zwiększenia wydajności pracy. Tak na przykład praca smarownika, czyściciela, stemplarza stanowi na szeregu zakładów nie więcej niż 30—35% dnia pracy. Różne prace remontowe, zatrudniające w niektórych zakładach wielu robotników, przy czym każda z tych prac nie wymagająca pełnego dnia pracy, również winny stanowić przedmiot zainteresowania w celu łączenia zawodów.

Dziedzina drobnej wytwórczości stanowi szczególnie wdzięczne pole do łączenia zawodów.

Poważne znaczenie dla wzrostu wydajności pracy ma wprowadzenie tzw. pracy zespołowej. Przykład tej inicjatywy dały Zakłady im. Reymonta, które rozpoczęły od przędzalni i w krótkim czasie osiągnęły duże wyniki. Poważne rezultaty wynikały z lepszego organizacji pracy, polegającej na racjonalnym podziale czynności między poszczególnych członków zespołu. Przy indywidualnym systemie pracy każdy pracownik wykonywał na przemian wszystkie te czynności co powodowało rozpraszanie uwagi obsługi, stratę czasu na przejście od jednej czynności do drugiej, wreszcie trudność wyspecjalizowania się i usprawnienia metody pracy w zakresie jednej fazy produkcji.

Zespół zaś osiągnął wyższy stopień organizacji pracy, wprowadził poważne oszczędności i wykazał się większą wydajnością pracy.

Inicjatywa Zakładów im. Reymonta winna być podjęta przez liczne zakłady drobnej wytwórczości.

W przemówieniu, wygłoszonym na naradzie działaczy gospodarczych w 1931 r. Stalin podkreślił znaczenie racjonalnej organizacji pracy w przedsiębiorstwach: „Trzeba — mówił Stalin — ...stworzyć dla robotników takie warunki pracy, które dawałyby im możliwość pracować owocnie, podnosić wydajność, ulepszać jakość produkcji. Trzeba więc zorganizować pracę w fabrykach w ten sposób, aby wydajność podnosiła się z miesiąca na miesiąc, z kwartału na kwartał¹⁾).

Czwartym czynnikiem, posiadającym ogromne znaczenie dla podniesienia wydajności pracy w zakładach drobnej wytwórczości, jest system płac, stwarzający odpowiednie bodźce zainteresowania materialnego bezpośrednich wytwórców.

Podstawą systemu płac i organizacji pracy winny być normy techniczne.

Wysokość płacy jest w dużym stopniu uzależniona od wydajności pracy, co znajduje wyraz w popieraniu przez Partię i Rząd systemu akordowego i dąże-

niu do naukowego ustalania technicznych norm wydajności pracy przy równoczesnej kontroli jakości produkcji.

Wzrost wydajności pracy musi przy tym wyprzedzić wzrost płac, jest warunkiem szybkiego tempa rozszerzonej reprodukcji, będącej prawem rozwoju gospodarki socjalistycznej.

Szybki rozwój sił wytwórczych w drobnej wytwórczości, postęp techniczny, uzbrojenie robotników w doskonalsze środki techniczne musi oczywiście powodować zmianę norm. Wynika to również z socjalistycznego stosunku do pracy, który wyraża się w ruchu współzawodnictwa pracy, ruchu nowatorów produkcji, co wpływa rewolucjonizująco na normy techniczne.

Trzymanie się przestarzałych norm oznaczałoby hamowanie postępu technicznego, wzrostu wydajności pracy, a zatem hamowanie wzrostu produkcji i w konsekwencji hamowanie wzrostu zarobków i ogólnej stopy życiowej społeczeństwa socjalistycznego. Minister Adam Żebrowski w artykule pt.: „Wstępujemy w 3 rok Planu 6-letniego“¹⁾ stwierdził, że realizacja zadań drobnej wytwórczości w r. 1952 będzie wymagała znacznego wysiłku przede wszystkim dla zwiększenia wydajności pracy, którą trzeba podnieść w skali całego Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła o 20,6%. Minister Adam Żebrowski nakreślił drogę do tego celu poprzez uporządkowanie zatrudnienia, przez usunięcie elementów bumelanckich, zlikwidowanie przerostów w grupie pracowników pomocniczych i administracyjnych, usprawnienie procesów technologicznych, zwiększenie dyscypliny płac, uporządkowane norm i układów zbiorowych.

Wydaje się, że do powyższego stwierdzenia można również dodać, że w procesie wzrostu wydajności, w toku rozwoju współzawodnictwa pracy — robotnicy drobnej wytwórczości obalają stare, zacofane normy techniczne, hamujące wzrost produkcji i stworzą nowe, wyższe normy, zdając sobie sprawę z tego, że łamiąc przeszkody na drodze postępu, zapewniają wzrost produkcji socjalistycznej, a więc i wzrost zarobków oraz wzrost dobrobytu.

Prawidłowe zatem normy techniczne stanowią potężny bodziec do podnoszenia wydajności pracy i zarobków pracowników.

„Normy techniczne potrzebne są po to, by masy zacofane podnosić do poziomu przodujących. Normy techniczne — to wielka siła regulująca i organizująca w fabryce szerokie masy robotnicze wokół przodujących elementów klasy robotniczej“ (Stalin).

Poważną dźwignią do wzrostu wydajności pracy są związki zawodowe. Pod kierownictwem Partii związki zawodowe mobilizują robotników i pracowników do walki o wykonywanie i przekraczanie planów produkcyjnych. Dzięki masowej propagandzie, rozwijaniu inicjatywy pracujących oraz stosowaniu oręża krytyki związki zawodowe wpływają na zwiększenie wydajności pracy robotników i pracowników. Powstanie ostatnio Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobego daje gwarancje, że masy pracujące jeszcze bardziej będą związane z losami zakładów drobnej wytwórczości,

¹⁾ Stalin, Zagadnienia leninizmu, str. 343, Wyd. Polskie 1949 r.

¹⁾ „Drobna Wytwórczość“ nr 1 r. 1952.

będą zainteresowane w jak najlepszym ich rozwoju, jeszcze więcej zwiążą wyniki swej pracy z działalnością kolektywną z walką o jak najlepsze wyniki całego aktywu pracowników państwowego przemysłu drobnego oraz spółdzielczości przemysłowej i rzemieślniczej.

Jak wielkie wyniki mogą być osiągnięte w zakresie wydajności pracy świadczą wymownie sukcesy

klasy robotniczej Związku Radzieckiego. Jedną z najbardziej wyróżniających się cech tradycji radzieckiej klasy robotniczej jest miłość do swojej pracy, dążenie do dania produkcji dobrej, doskonałej co do jakości. Wysoko wydajna praca i doskonała jakość produkcji wzmacniają potęgę ekonomiczną Związku Radzieckiego i zaspokajają rosnące potrzeby narodu radzieckiego.

ROMAN TRAMPOWSKI

Zmniejszając koszty własne zwiększamy realność naszych zarobków

Przyjrzyjmy się naszej gospodarce narodowej, a zobaczymy, jakie wielkie i istotne zmiany zaszły w stosunku do okresu przedwojennego.

Zwróćmy uwagę na występujące jeszcze tu i ówdzie zjawisko braków na naszym rynku gospodarczym, które żywo obchodzą każdego obywatela.

Byliśmy krajem rolniczym o słabym przemyśle i pełno było na rynku artykułów konsumpcyjnych. Obecnie produkujemy wielokrotnie więcej, lecz mimo to niekiedy występują zakłócenia na naszym rynku dystrybucyjnym.

Czym wyjaśnić ten stan rzeczy? Przecież w naszych warunkach, w warunkach budownictwa socjalistycznego, cały potencjał gospodarczy nastawiony jest na coraz lepsze zaspokajanie wzrastających potrzeb mas pracujących.

Istotnie przed wojną było wiele towarów w sklepach, było ich jednak tylko pozornie wiele, gdyż niewielu ludzi mogło sobie pozwolić na ich kupno. Ceny towarów były za wysokie, niedostępne dla człowieka pracy.

Dzisiaj obraz ten się całkowicie zmienił. Siła nabywczą klasy robotniczej stale rośnie. Produkty naszego przemysłu nie są już tylko dla garstki wybrańców; płyną one szerokim strumieniem z naszych fabryk dla zaspokojenia potrzeb miasta i wsi. Potrzeby te są duże i stale rosną, gdyż ustrój nasz, który otworzył szerokie pole dla nieskrępowanego rozwoju sił wytwórczych, daje pełną podstawę do wzrostu tych potrzeb i do stałego podnoszenia dobrobytu. Jasne jest, że w tych warunkach mogły powstać na niektórych odcinkach naszego życia gospodarczego zakłócenia, także i dlatego, że po wiekowym zacofaniu, będącym wynikiem ustroju kapitalistycznego, po olbrzymich zniszczeniach dokonanych przez hitlerowskiego najeźdźcę, przebudowa naszej gospodarki wymaga wielkich wysiłków, rozbudowa zaś naszych fabryk i narzędzi wytwórczych — wielkich nakładów.

Toteż w miarę realizacji zadań Planu 6-letniego zanikać będzie zjawisko braków i powstaną realne warunki dla należytego regulowania potrzeb rynku.

Partia i Rząd nasz kładą szczególny nacisk na stałe podnoszenie dobrobytu mas pracujących przez produkcję wielkich, różnorodnych i przystępnych w cenie asortymentów towarowych. W przeciwieństwie więc do okresu przedwojennego wyprodukowany ręką naszego robotnika towar ma powszech-

nego nabywcę w mieście i na wsi — człowieka pracy.

Na to, aby rosły potrzeby konsumenta nie wystarczy zwiększać produkcję, nie wystarczy urozmaicać różnorodność i bogactwo jej asortymentów, ale trzeba sięgnąć do nieodzownego środka, jakim jest i będzie stała i planowa obniżka kosztów własnych.

Koszty własne — to sens i treść naszego rozrachunku gospodarczego, to droga wiodąca do powiększenia dochodu narodowego, to droga wiodąca do poprawy bytu każdego człowieka pracy, to warunek akumulacji socjalistycznej.

Koszt własny — to pieniężny wykaz wszystkich wydatków przedsiębiorstwa rozchodowanych na produkcję. Wydatki te obejmują koszt zużytego surowca, robocizny bezpośredniej, kosztów ogólnych.

Jakże więc dojść do tego zagadnienia, aby nie straciło ono nic ze swej istotnej treści i znaczenia, ażeby nie zaginęło w powodzi innych ważnych zagadnień produkcyjnych, ażeby się nie stało formalnym wypełnieniem nałożonych obowiązków?

Trzeba i należy rozwinąć wszystkie środki propagandy, trzeba zmobilizować wszystkich bez względu na zajmowane stanowiska zatrudnionych w produkcji, administracji i kontroli, ażeby oszczędzanie dało największe i najlepsze rezultaty. Jeśli więc realizacja hasła tego będzie sprawą każdego stanowiska roboczego, jeśli nastąpi całkowite zrozumienie, że przez oszczędność, przez zmniejszanie kosztów własnych utrwalamy naszą walutę, zwiększamy nasze zarobki i torujemy drogę do stałego podnoszenia naszego poziomu życia, wówczas osiągniemy rezultaty, jakie stawia nam potrzeba budowy ekonomiki socjalistycznej.

Czy tak właśnie w drobnym przemyśle przebiega akcja obniżki kosztów własnych — w przemyśle, który ma przed sobą poważne zadania i który ma olbrzymią rolę do spełnienia w kształtowaniu codziennych potrzeb człowieka pracy? Wystarczy bowiem przejść się po ośrodkach dystrybucyjnych naszego handlu społecznego, wystarczy odwiedzić Centralny Dom Towarowy w Warszawie lub Centralny Dom Dziecka, aby nacalnie przekonać się, jak wielki jest udział robotników i chłopów w nabywaniu produktów naszego drobnego przemysłu.

Zakłady i spółdzielnie drobnego przemysłu po-

ważnie obniżyły koszty własne w roku 1951. Plan na rok 1952 przewiduje obniżkę w wysokości 13,3%.

Czy jednak z osiągnięć tych powinniśmy być zadowoleni? Czy odpowiadają one istotnym warunkom, jakie stawiamy obniżce kosztów własnych? Przykłady z terenu wskazują nam na istniejące jeszcze dość poważne mankamenty, które ponadto w wielu wypadkach zniekształcają i zaciemniają rzeczywisty obraz obniżki.

Fabryka Galanterii Skórzanej w Będzinie, podległa CPLiA w 1951 roku nie przeprowadziła obniżki kosztów własnych i nie zainteresowała się tym zagadnieniem tylko dlatego, jak to oświadczył kierownik tej instytucji, że nie było polecenia. Zakład ma wprowadzić odgórnie wyznaczone współczynniki obniżki kosztów własnych na rok 1952, ale nikt z ekspozytury w Gliwicach nie zadał sobie trudu, ażeby z kierownikiem zakładu omówić realne możliwości obniżki kosztów własnych: wtedy może wyjaśniło by się, czy zakład może zużyć mniej surowców od zaplanowanych. Czego nas uczy ten przykład — że stosunek do tego, tak ważnego zagadnienia zarówno ze strony kierownictwa zakładu, dla którego trzeba nakazu, ażeby zainteresować się w ogóle sprawą obniżki kosztów własnych, jak i kierownictwa ekspozytury, która formalnie i bezdusznie załatwiła tę sprawę, przesyłając polecenie bez uprzedniego analitycznego sprawdzenia istniejących możliwości i omówienia wyniku z jednostką produkcyjną?

Przy okazji pragniemy zwrócić uwagę ekspozytury CPLiA w Gliwicach, że w zakładzie tym znajduje się dużo odseków juchtowych, które przydatne są raczej dla fabryki obuwia.

Stolarnia Nr 5 w Oliwie podległa WZPT w Gdańsku wprowadziła usprawnienie, w wyniku którego ilość szlifowanych blatów do taboretów wzrosła trzykrotnie. Gdyby stolarnia wprowadziła także właściwe normy na skutek zmiany procesu technologicznego, byłaby niewątpliwą obniżką kosztów własnych. Tego jednak nie zrobiono. Kierownictwo stolarni zgodzi się chyba z nami, że nie tędy prowadzi droga do zwiększenia zarobków.

Stolarnia w Skarszenie nie zadała sobie trudu, ażeby plan obniżki kosztów własnych omówić z załogą. Przy czyjej więc pomocy akcja obniżki kosztów miała być przeprowadzona?

W Fabryce Opakowań Blaszanych pod Zarządem Przemysłu Wyróbów Blaszanych w Krakowie koszt własny produkcji puszek konserwowych mięsnych w 1951 r. wzrósł o 11% mimo, że koszt robocizny bezpośredniej zmniejszył się o 40%, a ceny surowca nie uległy zmianie. Oto wynik nieracjonalnej gospodarki materiałowej.

Słabo pracują nad rozpracowaniem zagadnienia obniżki kosztów własnych WZPT w Koszalinie, Katowicach, Szczecinie, Olsztynie i w Gdańsku. W zarządach tych winna nastąpić jak najszybciej radykalna zmiana.

Zarządom tym można przeciwstawić dobrze pracujące WZPT woj. łódzkiego, wrocławskiego, bydgoskiego, rzeszowskiego i krakowskiego, w których widoczne są pozytywne wyniki działalności komórek kosztów własnych.

Wrocławski WZPT przystąpił do tego zagadnienia poważnie i w sposób właściwy. Komórka kosztów

własnych łącznie z pionem technicznym przeanalizowała kształtowanie się kosztów własnych we wszystkich zakładach. Szczególną uwagę zwrócono na realność norm pracy, na koszty ogólne i gospodarkę materiałową. Przeprowadzono szczegółowe narady w zakładach, mobilizując ich załogi do ustalenia nowych norm, wykorzystania odpadów surowcowych, zmniejszenia kosztów administracyjnych, racjonalnego wykorzystania energii elektrycznej itd. Komórki kosztów własnych co miesiąc analizowały kształtowanie się obniżki we wszystkich zakładach.

A teraz inne przykłady.

Tkalnia Mechaniczna w Białogórze wykazuje na kosztach materiałowych wzrost 97%, a tłumaczy ją zużyciem droższego i wyższej jakości surowca.

Zakład Przeróbki Włosa we Wrocławiu wykazuje wzrost na materiałach bezpośrednich wskutek wyższej ceny płótna szarego. Czy wzrosty te wykazane w analizie kosztów własnych stanowią kryterium dla oceny obniżki? Nie. Kształtowanie się bowiem wzrosty lub obniżki określić można tylko na podstawie porównywalnej wartości tych samych współczynników z różnych okresów czasu przy określonym gatunku surowców, przy ustalonych normach zużycia surowców itp. W konkretnym wypadku zużyto surowiec gatunkowo lepszy, a więc wartość użytkowa produktu jest wyższa. Jak więc z przytoczonych przykładów wynika, zakłady te nieprawidłowo ustawiły składniki kosztów własnych.

Dobrze i prawidłowo ujęte jest zagadnienie obniżki kosztów własnych w Fabryce Grzebieni w Bogatynie. Zakład ten obniżył koszty o 23,5%, w tym na materiałach 37,8%, robociznie 4,4% i kosztach ogólnych 10%. Przyczyną tak wysokiej obniżki kosztów materiałowych był wynalazek racjonalizatorski ob. Chodyńskiego, który zastosował do produkcji acetocelulozę zamiast stosowanego dotychczas stelonu. Nowy ten surowiec w cenie 13 zł 80 gr za 1 jg zmieszany we właściwej proporcji ze stelonem, daje masę niczym nie ustępującą stelonowi. Obniżka kosztów robocizny nastąpiła dzięki specjalizacji załogi oraz zmechanizowaniu procesu mielenia stopionego odpadu stelonu.

Fabryka Wyróbów Papierowych w Strzegomiu i Zakłady Wyróbów Papierowych „Apis” we Wrocławiu uzyskały poważną obniżkę kosztów własnych dzięki przestawieniu się na produkcję drobnej galanterii papierniczej z odpadów.

Spółdzielnia „Odrodzenie” w Dzierżoniowie wykorzystwała wszystkie możliwe środki, ażeby otrzymać najlepsze wyniki obniżki kosztów własnych. Obniżyła ona maksymalne normy zużycia surowców, wykorzystwała odpady i zastosowała pełnowartościowe zastępcze surowce. Spółdzielnia ta zamiast boków i karku zużyła na branzle szpalty zyskując około 90% obniżki dotychczasowego kosztu, nie zmniejszając przy tym wartości użytkowej produktu. Na dzieciinne kamaszki na wierzch zużywano w 1950 r. 8 dm skóry świńskiej, 1 dm juchtę oraz 1 dm futrówki, zaś w r. 1951 skóry tylko 7,75, a zamiast juchtę i futrówki odpady. W r. 1950

używano twardej skóry 25 dkg, a w 1951 r. od 18 do 21 dkg.

Trudno jest mówić o dokładnej analizie kosztów własnych w przekroju całego drobnego przemysłu. Nasz aparat nie jest jeszcze do tego dostatecznie przygotowany. Sądząc jednak z wrywkowej analizy kontrolowanych przedsiębiorstw, jak również otrzymanego z terenu wycinkowego materiału, można z całą pewnością stwierdzić, że tkwią jeszcze w zakładach drobnej wytwórczości niewykorzystane dość poważne rezerwy. Są one bezspornie wynikiem niewłaściwego stosunku do istoty samego zagadnienia, przejawem formalistycznego traktowania sprawy istotnej, są wyrazem stosunku, który można nazwać chęcią zrobienia czegoś bez wysiłku, bez troski i bez głębszego zainteresowania. Zauważona beztroska i samouspokojenie cechuje zwłaszcza te zakłady, które pokrywają wskaźniki planu obniżki cyframi, które nie powinny w ogóle wejść do kosztów własnych.

Dla komórek kosztów własnych należy stworzyć warunki dla takiej pracy, która by dała rękojmię, że akcja obniżki kosztów własnych przebiegać będzie prawidłowo, zgodnie z istotnymi założeniami planu i rzeczywistymi możliwościami. W codziennej naszej pracy wygląda to jednak nieco inaczej. Pracownicy, którym powierzono odcinek kosztów, wykorzystywani są w ogromnej większości wyłącznie do prac w księgowości, a zagadnienia oszczędnego gospodarowania i socjalistycznej akumulacji spychane są do roli zagadnień wycinkowych, załatwianych marginesowo od wypadku do wypadku. Tak się dzieje w wielu naszych zakładach, tak się również dzieje w niektórych ogniwach wojewódzkich. A czy akcja obniżki kosztów własnych może dać dobre wyniki tam, gdzie jak w jednym z WZPT trzeba czekać aż parę miesięcy na otrzymanie potrzebnych wskaźników obniżki kosztów własnych?

W roku ubiegłym zakłady i spółdzielnie podległe Ministerstwu Przemysłu Drobno- i Rzemiosła w wyniku głębokiego zrozumienia celu obniżki i skoordynowania samej pracy przez nowe Ministerstwo, osiągnęły poważne rezultaty. Mimo to należy stwierdzić, że nie potrafiliśmy wszędzie

zmobilizować załóg dla potraktowania sprawy tej jako ważnej, pilnej, a przede wszystkim akcji stałej.

Dobry gospodarz pamiętać musi o wszystkich źródłach oszczędności w powierzonym mu zakładzie pracy. Musi wprowadzać w życie plany, pamiętając o tym, że zwiększając wydajność, zwiększamy produkcję, że samo zwiększanie produkcji na skutek przekroczenia stanu zatrudnienia nie ma nic wspólnego z akcją obniżki tych kosztów.

W zakładach i spółdzielniach zaprowadzić trzeba tam, gdzie jeszcze jej nie ma, dokumentację i opisy techniczne procesów na podstawie których można będzie ustawić prawidłowe normy zużycia surowców. Bez takiej dokumentacji trudno mówić o porównywalności norm między zakładami.

Na odcinku robocizny zwiększymy nasze osiągnięcia rozszerzając bazę współzawodnictwa zobowiązaniowego, wprowadzając cykliczność do procesów produkcyjnych, akordując robotę we wszystkich możliwych warunkach. Pamiętać musimy, że postęp techniczny, który jest dźwignią rozwoju naszego przemysłu, winien być przedmiotem szczególnego zainteresowania jak największej ilości zatrudnionych w naszym drobnym przemyśle.

Koszty ogólne to wielkie pole do likwidacji przerostów administracyjnych, do usuwania najdrobniejszych nawet, a zbędnych wydatków. Każdy zaoszczędzony telefon, każda zaoszczędzona podróż służbowa, każdy zmniejszony wydatek — to wkład osobisty pracownika drobnego przemysłu w dzieło potaniaenia naszych wyrobów.

Stoimy na posterunku nieugiętego realizowania uchwały Plenum KC naszej Partii w przedmiocie obniżki kosztów własnych. Mamy przed sobą w roku bieżącym znacznie zwiększone na tym odcinku zadania. Mamy też bogate doświadczenie roku ubiegłego. Większość naszych zakładów z całą powagą i poczuciem obowiązku realizuje zadania obniżki kosztów własnych. Mamy jednak i takie zakłady i spółdzielnie, które nie żyły tymi zagadnieniami w 1951 r. Rok bieżący musi być rokiem, który poderwie cały drobny przemysł do wielkiej i potężnej akcji — obniżki kosztów własnych.

Do naszych czytelników

Opłacanie prenumeraty zleconej u listonoszy lub w placówkach pocztowych jest najtańszym i najpraktyczniejszym sposobem regularnego otrzymywania czasopisma „DROBNA WYTWÓRCZOŚĆ”.

Przy dokonywaniu wpłaty, która wynosi w prenumeracie zleconej półrocznie zł 24, rocznie zł 48, — nie trzeba wypełniać blankietu i nie ponosi się dodatkowych kosztów pieniędzy.

Czasopismo „DROBNA WYTWÓRCZOŚĆ” jest doręczane przez listonosza do mieszkań czytelników.

Urzędy pocztowe i listonosze przyjmują wpłaty na prenumeratę zleconą na II kwartał 1952 r. do 15 marca, na III kwartał do 15 czerwca, na IV kwartał do 15 września.

Opłacanie prenumeraty do końca roku zapewni regularne otrzymywanie czasopisma „DROBNA WYTWÓRCZOŚĆ”.

Piony drobnej wytwórczości

Mgr STANISŁAW MROZIŃSKI

Przemysł muzyczny w 1952 roku

Opierając się na wynikach i doświadczeniu zdobytym w powojennych latach ubiegłych — Przemysł Muzyczny postawił sobie na obecnym etapie rozwoju, obok dalszego rozszerzenia produkcji, zadanie wybitnego poprawienia jakości wytwarzanych produktów i z tym głównym celem wchodzi w 3 rok Planu 6-letniego.

Wytwórczość Przemysłu Muzycznego dzieli się na dwa zasadnicze działy: urządzeń do odtwarzania muzyki mechanicznej i instrumentów muzycznych.

W dziale muzyki mechanicznej produkuje się głównie płyty i igły gramofonowe oraz zaopatruje się kraj w odbiorniki do płyt, adaptery i patefony. Płyta gramofonowa naszej produkcji jest stale ulepszana, a ilości wykonywane pokrywają całkowicie zapotrzebowanie i wymiana importowo-eksportowa w zasadzie ogranicza się tylko do potrzeb wymiany kulturalnej w zakresie muzyki mechanicznej. Ilościowo plan produkcji płyt gramofonowych na 1952 r. zwiększył się w porównaniu z 1948 r. przeszło 15-krotnie.

Wytwarzanie płyt gramofonowych dzieli się na dwa podstawowe procesy wytwórcze: nagrywanie utworów muzycznych przy pomocy urządzeń i aparatów elektro-akustycznych i wytwarzanie tzw. matryc oraz potem dokonywanie odbitek z tych matryc, czyli nieograniczone w zasadzie co do ilości powielanie nagranych utworów na gotowe już płyty gramofonowe. Ażeby osiągnąć dalszy postęp techniczny w tym dziale produkcji zdecydowano rozdzielenie procesu nagrań od fabrycznego procesu wytłaczania płyt. Da to możliwość staranniejszej i doskonalszej pracy w trudnym dziale nagrań, pozwoli wypracować lepsze matryce i o aktualniejszych tematach muzyczno-dźwiękowych. Rozszerzył się w ten sposób repertuar utworów muzycznych i to zarówno w muzyce poważnej, lekkiej i tanecznej jak i w pieśni ludowej i masowej. W tym celu Warszawskie Zakłady Fonograficzne zajmujące się dotychczas zarówno nagrywaniami fonograficznymi jak i tłoczeniem płyt gramofonowych, zostaną w najbliższej przyszłości przekształcone w 2 odrębne zakłady, a mianowicie studio do nagrań fonograficznych oraz przedsiębiorstwo wytłaczania płyt gramofonowych z gotowych już matryc dostarczonych przez studio.

Jeśli chodzi o igły gramofonowe, to krajowa ich produkcja osiągnęła poziom nie tylko w pełni zaspokajający potrzeby wewnętrzne, lecz również daje możliwość poważniejszego eksportu. Jakość naszych igieł gramofonowych w produkowanych asortymentach nie ustępuje najlepszej produkcji europejskiej, a w niektórych gatunkach przewyższa ten poziom.

W zakresie budowy adapterów i patefonów produkcja nasza dąży dużymi krokami do osiągnięcia

celu, jakim jest pokrycie zapotrzebowania własną produkcją i eliminacja importu, toteż ilości importowane z roku na rok będą się zmniejszać przy zachowaniu stałego stosunku między ilością wytwarzanych płyt gramofonowych i odbiorników do tych płyt.

W dziale budowy instrumentów muzycznych podwyższenie jakości wytwarzania uzyskuje się różnymi sposobami działania. Na przykład w budowie instrumentów klawiszowych — pianin i fortepianów, wprowadzi się w 1952 r. dwa nowe typy pianin własnej ulepszonej konstrukcji, a mianowicie ulepszony model pianina „Calisia 36” i zupełnie nowe popularne pianino „Legnica” budowane przez Legnicką Fabrykę Pianin i Fortepianów. Nowe modele pianin „Calisia 36” i „Legnica” to owoce wysiłków racjonalizatorskich polskiego robotnika i technika. W sprzyjających warunkach socjalistycznego stosunku do pracy stolarze fortepianów Wesołowski Jan i Piasecki Tadeusz, mistrz budowy instrumentów Zuska Franciszek, kierownik techniczny Czaplicki Teodor i Dyrektor Fabryki Fibiger Gustaw zbudowali ulepszone modele pianin o wyższej jakości artystycznej lub o cechach instrumentu popularnego na użytek szerszych mas społecznych. Również podwyższona zostanie jakość eksportowanych za granicę pianin „Calisia”, bowiem obowiązkiem Przemysłu Muzycznego jest przedstawić za granicą, dobre wyniki rozwoju socjalistycznej gospodarki naszego kraju. Zaznaczyć trzeba, że przed wojną kapitalistyczne zakłady nie produkowały pianin i fortepianów całkowicie w kraju, lecz najważniejsze części sprowadzano z zagranicy, a już zupełnie nie było zainteresowania i warunków do eksportu. Obecnie całkowicie w kraju wykonane pianina eksportujemy na rynki skandynawskie, a zainteresowanie tym działem naszego wywozu stale wzrasta i ostatnio Przemysł Muzyczny otrzymał propozycje zakupu i wywozu pianin aż na egzotyczne wyspy Filipiny.

Specjalnym odcinkiem działalności Przemysłu Muzycznego jest budowa instrumentów lutniczych: skrzypiec, wiolonczel, basetli, mandolin, gitar itp. Zapoczątkowana dopiero w 1950 r. — działalność ta rozwija się bardzo poważnie zarówno co do ilości budowanych instrumentów, jak i ich jakości. Produkcja 1952 r. rozszerzy więc asortyment i ilość budowanych instrumentów lutniczych, dając też instrumenty o znacznie wyższej jakości.

Ażeby można było realnie pomyśleć o tym postępie wytwórczym, trzeba było w latach 1950 — 51 przeprowadzić liczne próby i doświadczenia i doszkolić pracowników fachowych na szczeblu majstrów i samodzielnych pracowników o typie rzemieślników rękodziela artystycznego. Zadania

te częściowo już zostały wykonane na tyle, że można obecnie podjąć wysiłki i planować produkcję na wyższym szczeblu jakości. Sprawa doszkolenia kadr pracowniczych była i jest nadal największą troską Przemysłu Muzycznego i w planie na 1952 r. przewiduje się szeroką i wszechstronną akcję w tym kierunku.

Parę słów uwagi należy się budowie akordeonów i harmonijek ustnych. Dotychczas nie wytwarzano akordeonów, lecz w 1951 r. wyprodukowane zostały w kraju modele i w 1952 r. została zaplanowana już pierwsza produkcja. Upłynie jeszcze pewien czas, nim produkcja ta zaspokoi potrzeby rynku, lecz samo zagadnienie zostało rozwiązane i przechodzi się do jego realizacji. Produkcja harmonijek ustnych, tego prymitywnego instrumentu dającego szerokim masom społeczeństwa często pierwsze zetknięcie się z instrumentem muzycznym, już w 1951 r. została poważnie zwiększona oraz podwyższono jej jakość i wygląd estetyczny.

M. GASZCZYŃSKI

Kalkulacje i ceny w Państw. Przem. Drobnym

Państwowy przemysł drobny posiada dwojaką organizację. Zarządy Przemysłu i Wydziały Przemysłu Terenowego Materiałów Budowlanych posiadają strukturę branżową w przeciwieństwie do Wojewódzkich Zakładów Przemysłu Terenowego, które mają strukturę wielobranżową.

Kalkulacja kosztów własnych w państwowym przemyśle drobnym zbudowana jest zasadniczo na tych samych zasadach, jak w państwowym przemyśle kluczowym. W praktyce kalkulacja ta, jako oparta na bardziej różnorodnych elementach (zwłaszcza materiałowych) odbiega w pewnym stopniu od dokładności, która cechuje kalkulacje przemysłu kluczowego.

Rozliczenie kosztów następuje poprzez arkusz rozliczeniowy. Kalkulacje wstępne sporządzane są na podstawie arkusza rozliczeniowego okresu poprzedzającego oraz planowanych norm robocizny bezpośredniej i materiałów bezpośrednich.

Dążeniem Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła jest takie ustawienie komórek kosztów własnych w przedsiębiorstwach przemysłu drobnego, aby mogły one sporządzać również okresowe kalkulacje wynikowe na pewne typowane artykuły, posiadające znaczny ciężar gatunkowy w produkowanej masie towarowej.

Kalkulacje wynikowe sporządza się na podstawie arkusza rozliczeniowego z okresu poprzedzającego oraz na podstawie dokumentacji wewnętrznej jak kwity magazynowe, karty pracy, karty obiegowe itp.

Sporządzanie kalkulacji wynikowej ma szczególne znaczenie przy produkcji seryjnej i masowej. Daje to możliwość śledzenia poziomu kształtowania się faktycznych kosztów własnych i wykonania obniżek, pozwala ponadto na szybką interwencję w przypadkach stwierdzenia przekroczeń planowanego poziomu kosztów własnych.

Największe trudności do pokonania występują w przedsiębiorstwach podległych Wydziałom Przemysłu Terenowego Materiałów Budowlanych, z powodu stosunkowo słabej organizacji na odcinku księgowości.

Przemysł ten posiada wprawdzie produkcję dość jednolitą, tym niemniej występująca tu sezonowość nie zezwala na sporządzenie jednej kalkulacji na produkt końcowy, gdyż nie daje możliwości uchwycenia remanentów robót w toku. W cegielniach, które mają znaczenie dominujące w tym przemyśle, należy sporządzać kalkulacje stopniowe w poszczególnych fazach produkcji. W kalkulacji pierwszej wyliczany jest koszt jednostkowy gliny ukopanej i zmagazynowanej. W kalkulacji drugiej obliczany jest koszt własny cegły uformowanej i wysuszonej (surówki), przy czym zużycie gliny będzie obliczone wg kosztu wynikającego z pierwszej kalkulacji. W kal-

W 1952 r. planuje się dalszy wzrost produkcji przy jednoczesnej wybitniejszej poprawie jakości.

Wreszcie w 1952 r. zostanie zapoczątkowana produkcja instrumentów blaszanych i strun metalowych do instrumentów. Brak tej produkcji dawał się dotkliwie odczuwać i uzależniał nas całkowicie od importu. Obecnie jesteśmy na drodze do rozwiązania i tego zagadnienia.

Ogólnie trzeba powiedzieć, iż mimo poważnego wzrostu ilościowego produkcji, rozszerzenia jej przez wprowadzenie nowych typów lub zupełnie nowe rodzaje produkcji, będzie rysem charakterystycznym dla działalności Przemysłu Muzycznego w 1952 r. Ponadto zwróci się uwagę na zagadnienie jak najwybitniejszej poprawy jakości wytwarzanych instrumentów i przyborów muzycznych, w celu uzyskania artystycznych efektów, tak ważnych dla rozwoju i upowszechnienia kultury muzycznej mas pracujących.

kulacji trzeciej podane będą koszty surówki, koszty załadowania i rozładowania pieca oraz koszty wypalania. Dwie pierwsze kalkulacje podają koszt własny, kalkulacja trzecia — na produkt gotowy — winna uwzględniać zysk i podatek obrotowy.

Arkusz rozliczeniowy nie jest dotychczas właściwie doceniany ani w samych przedsiębiorstwach, ani w jednostkach nadrzędnych. Układ arkusza daje nakłady zgodnie z pozycjami klasy 4, wg miejsc powstania kosztów z wyodrębnieniem kosztów bezpośrednich. W miejscach powstania kosztów tj. w wydziałach pozostają więc jedynie koszty pośrednie, które mają charakter kosztów stałych, w małym stopniu zależnych od wielkości produkcji.

Stąd wnioskujemy, że w arkuszach rozliczeniowych sąsiadujących z sobą okresów sprawozdawczych (z wyjątkiem produkcji sezonowej) — poziom kosztów wydziałowych nie powinien od siebie odbiegać. Wszelkie wahania uwidoczniłoby się na nakładach klasy 4.

Na podstawie arkusza rozliczeniowego możemy również łatwo stwierdzić w jakich zakładach nastąpiła zwyżka kosztów wydziałowych. Każda pozycja nakładów wykazująca niewłaściwy poziom winna być przy analizie uzasadniona.

Arkusz rozliczeniowy jest więc niezbędnym materiałem analitycznym kosztów pośrednich.

Sposób sporządzania kalkulacji rozwiązuje Zarządzenie Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 20 z dnia 3 lipca 1951 r. Załączone do Zarządzenia karty kalkulacyjne K-4, KM-4, KR-4 oraz instrukcja są przejrzyste i nie wymagają dodatkowych wyjaśnień.

Niestety, na podstawie dotychczasowej praktyki trzeba stwierdzić, że w wielu przypadkach sporządzający kalkulacje albo w ogóle zarządzenia nie czytał, albo też po przeczytaniu zapominał o zasadniczych wytycznych zarządzenia. W instrukcji podany jest sposób wypełniania poszczególnych rubryk pozycji — natomiast w składanych kalkulacjach większość rubryk świeci pustkami, nie są dołączane do kalkulacji wzory, szkice lub rysunki, brakuje opisu technicznego itp.

Zezwolenie na wykorzystanie starych druków w żadnym wypadku nie zwalnia przedsiębiorstwa od obowiązku włączenia do kalkulacji niezbędnych danych i materiałów przewidzianych zarządzeniem Ministra Nr 20.

Niedbale sporządzane i niekompletne kalkulacje przysparzają jednostkom opiniującym i władzom zatwierdzającym ceny dodatkową pracę, powodują zbędną korespondencję i znacznie przedłużają czasokres zatwierdzania cen.

Ponadto podkreślić należy, że komórki kosztów w samych Zarządach Przemysłu, w Wojewódzkich Zarządach Przemysłu

Terenowego oraz w Wydziałach Przemysłu Terenowego Materiałów Budowlanych nie spełniają na ogół swych zadań. Kalkulacje przedsiębiorstw podległych przekazywane są przez te komórki do Ministerstwa w wielu przypadkach bez jakiegokolwiek przeanalizowania, z błędami merytorycznymi a nawet z omyłkami rachunkowymi. Stwierdzono ponadto, że przedsiębiorstwa na odcinku kosztów są zbyt skąpo instruowane i niedostatecznie mobilizowane do realizacji zadań związanych z uzyskaniem zaplanowanych obniżek.

W przeciwieństwie do spółdzielczości, która nie posiada cenników jednolitych na produkowane asortymenty, Państwowy Przemysł Drobny zbywa większość produkowanej masy towarowej (około 60%) po cenach określonych cennikami.

Uchwała Prezydium KERM z dnia 7 sierpnia 1950 r. poleca zbywać wyroby państwowego przemysłu drobnego, odpowiadające typem, jakością i rodzajem wyrobom państwowego przemysłu kluczowego — po cenach hurtowych wzgl. detalicznych podanych w cennikach przemysłu kluczowego, pomniejszonych o marżę handlową w wysokości przewidzianej dla danego szczebla dystrybucji, przy zachowaniu ilości dostawy odpowiadającej warunkom dla danego szczebla obrotu handlowego.

Uchwała ta wprowadzona w życie właściwie dopiero z dniem 1 stycznia 1951 r. po przezwyciężeniu trudności okresu przejściowego dowiodła, że państwowy przemysł drobny, pomimo gorszego i mniej regularnego zaopatrzenia i gorszego wyposażenia technicznego zakładów, może produkować po cenach wg cenników przemysłu kluczowego, dając ponadto dość znaczną akumulację.

Są wprowadzić wyroby, przy których stosowanie cennika przynosi deficyt, jednak straty te pokrywane są albo inną produkcją dochodową, albo też z budżetu Państwa.

Ceny na pozostałą produkcję, nie ujętą cennikami przemysłu kluczowego zgodnie z uchwałą zatwierdza:

Ministerstwo Handlu Wewnętrznego, artykuły przeznaczone do zbytu za pośrednictwem detalicznej sieci obrotu handlowego, i Ministerstwo Przemysłu Drobного i Rzemiosła — wszystkie inne artykuły, tj. inwestycyjne i zaopatrzeniowe.

Ministerstwo Handlu Wewnętrznego przy zatwierdzaniu cen kieruje się zasadniczo relacją cen, traktując kalkulację jako element w pewnym sensie uboczny i raczej kontrolny.

Ministerstwo Przemysłu Drobного i Rzemiosła zatwierdza ceny zbytu wyłącznie na podstawie kalkulacji, dbając przy tym, żeby zatwierdzone ceny były na poziomie cen 1950 r. i nie wykazywały większych różnic na ten sam artykuł w poszczególnych przedsiębiorstwach. W zatwierdzonej cenie

zbytu mieści się podatek obrotowy, który w przedsiębiorstwach państwowych ma charakter podmiotyowy.

Minister Handlu Wewnętrznego zarządzeniem z dnia 24.2.1951 (Monitor Polski A-20) przelał częściowo swe uprawnienia, odnośnie zatwierdzania cen, na Wydziały Handlu Przydyków Wojewódzkich Rad Narodowych. Uprawnienia te dotyczą w głównej mierze artykułów objętych terenowymi planami zbytu. Wydziały Handlu posługują się Komisjami Kalkulacyjno-Cennikowymi jako organami opiniodawczymi.

Przekazanie uprawnień Wydziałom Handlu WRN nie dotyczy: materiałów włókienniczych i dziewiarskich, które zatwierdza Komisja Cennikowa przy Centrali Tekstylnej w Łodzi, wyrobów skórzaných, konfekcji odzieżowej, artykułów chemicznych, artykułów spożywczych.

Praktyka wykazała, że Wydziały Handlu WRN zatwierdzają stosunkowo mało cen dla państwowego przemysłu drobnego, z czego należy wnioskować, że w obrocie handlowym znajduje się wiele artykułów objętych terenowymi planami zbytu, a nie posiadających prawomocnie zatwierdzonych cen.

Prezes Centralnego Urzędu Drobnej Wytwórczości, Zarządzeniem z dnia 31 marca 1951 r. (Monitor Polski A-32) przekazał swe uprawnienia odnośnie zatwierdzania cen Wydziałom Przemysłu bądź Wydziałom Przemysłu Materiałów Budowlanych Prezydium WRN, ograniczając te uprawnienia klauzulą, że wartość dostawy według cen kalkulacyjnych nie może przekraczać zł. 90.000. —, zaś cena jednostkowa zł. 900. —.

Należy stwierdzić, że Wydziały Przemysłu WRN z nielicznymi wyjątkami, nie wykazują większej aktywności przy zatwierdzaniu cen, wskutek czego dość dużo kalkulacji wpływa bezpośrednio do Departamentu Kosztów i Cen Ministerstwa.

W związku z Zarządzeniem Przewodniczącego PKPG Nr 490 z dnia 24.12.1951 r. w sprawie wprowadzenia obrotów tranzytowych, zajdzie konieczność ujednolicenia niektórych cen. Chodzi głównie o artykuły budowlane, których gestorem jest Centrala Handlowa Materiałów Budowlanych. Centrala ta posiadała rachunek wyrównawczy cen, a płacąc dostawcom po cenach różnych zbywała towary po cenach jednolitych. Przy transzycie organizowanym rachunek wyrównawczy nie będzie miał zastosowania, przeto ceny muszą być jednolite.

Jak z powyższych wyjaśnień wynika, w państwowym przemysle drobnym zagadnienie kalkulacji kosztów własnych i trybu zatwierdzania cen jest właściwie postawione, a dotychczasowe niedociągnięcia w tym zakresie przy odpowiednim wysiłku, instruktarszu terenowym i należytej organizacji komórek kosztów własnych, mogą być w stosunkowo krótkim czasie usunięte.

L. GROSS

Wiecej troski i uwagi dla bezpieczeństwa i higieny pracy

Plan 6-letni specjalną uwagę poświęca zagadnieniu mechanizacji i ochronie pracy, gdyż jak to powiedział tow. Premier Minc „Mechanizacja pracy obejmie przede wszystkim zastosowanie maszyn tam, gdzie dotąd była stosowana ciężka praca fizyczna oraz praca w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Należy z całym naciskiem podkreślić, że tylko w planowej socjalistycznej gospodarce zachodzi zjawisko polepszenia warunków pracy przez zastosowanie nowej techniki. Dowodem tego może być fakt, że w ZSRR na skutek stosowania nowej techniki i nowej socjalistycznej organizacji pracy, przy ogromnym wzroście sił wytwórczych, budowie gigantów przemysłowych i wprowadzeniu milionów nowych ludzi do produkcji — wypadkowość przy pracy stale zmniejsza się, a choroby zawodowe w niektórych gałęziach zostają całkowicie wyeliminowane.

Zasadą kapitalistycznego gospodarowania i produkcji było przecież wyciągnięcie z ludzkiej pracy i maszyn jak największego zysku, co z reguły działało się kosztem robotników. Zarówno robotnicy, jak i personel techniczny doskonale przypominają sobie jeszcze dziś fakty sprzed wielu lat, kiedy to właściciele zakładów przemysłowych unikali po prostu rozmów na temat lepszych warunków pracy, zagwarantowania robotnikom należytego bezpieczeństwa i odbałość o higienę. Istniały co prawda pewne zarządzenia i przepisy w tym

względnie, ale nikt właściwie nie pilnował ich wykonania. Na skutek takiej gospodarki i kapitalistycznej eksploatacji pozostały nam w spuściznie stare, zacofane zakłady przemysłowe, pozbawione w olbrzymim procencie najprymitywniejszych nawet urządzeń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W tych warunkach od pierwszej chwili uzyskania niepodległości uwaga władzy ludowej była między innymi skierowana na zlikwidowanie dotychczasowego zacofania i braków, które ujemnie oddziaływały na zdrowie załóg w poszczególnych zakładach.

W okresie Planu 6-letniego wielki nacisk położono na problem bezpieczeństwa i higieny pracy. Plan 6-letni to prawdziwy plan troski o człowieka pracy. Znajduje to swój wyraz w wielkich sumach przeznaczonych na poprawę warunków pracy załóg robotniczych. Obok przeznaczonych poważnych sum na poprawę warunków bezpieczeństwa w pracy w starych zakładach, Plan 6-letni postanawia, że nowowytbudowane obiekty przemysłowe mają mieć w pełni stosowane odpowiednie urządzenia BHP, jako nieodzowną część urządzeń produkcyjnych. Te wytyczne władzy ludowej, mające na względzie stworzenie odpowiednich warunków pracy, nie zawsze jeszcze znajdują zrozumienie w administracji przemysłowej i wśród aktywu związkowego, a nawet u samych robotników. Zdarza się, że przedstawiciele personelu technicznego często nie przejawiają troski o poprawę warunków pracy załogi,

a nawet spotkać się można z oporem niektórych nieświadomych pracowników. Jest to dziwne, że i Związki Branżowe mało przywiązują wagi do tego zagadnienia. Są to skutki wieloletniego braku oświaty, która w czasach przedwojennych nie uwzględniała należycie prawdziwych potrzeb klasy pracującej.

Inspektorzy Związku Branżowego spotykają się często przy wprowadzaniu instrukcji BHP ze zdaniem, że wypadek to zrządzenie losu, lub też, że jeśli przez dziesięć lat wypadku nie było, to nie zdarzy i w przyszłości itp. Zwalczanie tych i tym podobnych szkodliwych poglądów leżeć winno w interesie wszystkich uświadomionych załóg.

Realizowanie zasad BHP natrafia na poważne trudności ze względu na ciasnotę i stan lokali, które zajmują spółdzielnie. Niemalże trudności stwarza zaniedbany i w dużym stopniu zużyty park maszynowy przejęty przez spółdzielnie. Wszystkie te trudności nie powinny nie tylko hamować inicjatyw przy wprowadzaniu BHP, ale raczej potęgować czujność i wysiłki w wyszukiwaniu źródeł powstawania wypadków oraz w wprowadzaniu środków zaradczych. Specjalną troskliwością winny być otoczone te zakłady, których produkcja oparta jest na surowcach łatwopalnych, wybuchowych i szkodliwych dla zdrowia. Tymczasem niektóre spółdzielnie pozwalają sobie na karygodne szafowanie zdrowiem i życiem pracowników, nie wprowadzając koniecznych środków ostrożności i zabezpieczenia.

W ubiegłym roku w Sp-ni Pracy Stolarskiej w Bystrzycy (Zw. Branżowy Spółdzielni Pracy Drzewnych, Wrocław) dwaj pracownicy (18 i 20 lat) znaleźli na terenie składów desek niewypał z czasów ostatniej wojny. Manipulując spowodowali wybuch niewypału, który ranił śmiertelnie obu pracowników. Lekkość i głupota jest powodem tego wypadku. Nie wolno dotykać, ani manipulować znalezionymi pociskami, niewypałami itp. O znalezieniu niewypału należy natychmiast powiadomić najbliższy posterunek MO lub jednostkę wojskową. Do czasu przybycia władzy, należy przy niewypale postawić straż lub ogrodzenie z tablicą ostrzegawczą. O tym wie każdy obywatel. Być może, że gdyby Spółdzielnia przeprowadziła akcję porządkowania i oczyszczania terenu składów — znaleziono by i unieszkodliwiono niewypał, który spowodował śmierć dwu młodych ludzi.

Dnia 19.2.51 r. w Sp-ni Pracy Klejarnia Pudełek i Torebek w Radomiu pracowniczka, pobierając z kotłowni wodę do rozpuszczania kleju, pochyliła się nad otworem w basenie z wrzącą wodą, wpadła do basenu doznając śmiertelnych poparzeń. Po kilku dniach zmarła.

Wypadek obciąża kierownictwo spółdzielni, które działało sprzecznie z ustawami, zezwalając na wchodzenie do kotłowni postronnych pracowników oraz nie zabezpieczając barierami otworu w basenie, który był przykrywany pokrywą. Pokrywa ta była zwykle otwarta dla wygody pobierających wrzącą wodę. Znajomość i przestrzeganie ustaw ochrony pracy nie dopuściłoby do tego rodzaju wypadku przy pracy, którego ofiarą padła kobieta w sile wieku, żona i matka. Rzuca się w oczy brak zasad ochrony pracy w tej spółdzielni.

Dnia 22.V.51 r. w Sp-ni „Elektryk” w Bielsku (Zw. Branżowy Budowlanych Spółdzielni Pracy w Katowicach) brygadier, monter, elektryk w wieku 33 lata, dołączając instalację siły na słupach linii napowietrznej, nie używając sprzętu ochronnego i pasa bezpieczeństwa, został porażony prądem i spadł z wysokości 8 m. Po przewiezieniu do szpitala odzyskał przytomność i chciał nawet wracać do domu. Następnego dnia zmarł. Padł on ofiarą własnej lekkość i pewności siebie, która często cechuje naszych fachowców. Lekce-

ważąc przepisy i konieczne środki ochronne naraził się na śmierć. W myśl przepisów PNE niedopuszczalna jest praca na linii napowietrznej osobom nie mającym pisemnego zezwolenia właściwej władzy. Pracownik ten takiego zezwolenia nie posiadał, a wiedział — jako monter i elektryk — że wchodząc na słup czyni to wbrew przepisom. Wiedział również o konieczności użycia elektrycznych ochron osobistych oraz pasa bezpieczeństwa. Lekkość, pewność siebie i brawura zmarnowały życie młodego fachowca.

Są jeszcze spółdzielnie, które nie respektują instrukcji Związku Branżowego i używają pasy pędne łączone metalowymi spinkami w benzyniarniach. Są spółdzielnie, gdzie benzyna lub spirytus przechowywane są w naczyniach otwartych (miednica lub koryto). Jest wiele spółdzielni, na terenie których, mimo zakazu palenia tytoniu, wszyscy palą i z pobłażliwym uśmiechem przyjmują zwrócenie uwagi na nieodpowiedniość takiego postępowania.

Istnieją jeszcze magazyny, w których przechowuje się obok siebie materiały reagujące ze sobą wybuchowo (np. kwas azotowy i terpentyna). Wiele także spółdzielni nie zaopatrzy załóg w odzież ochronną i nie zabezpiecza w dostateczny i fachurowy sposób maszyn, czym narażają pracowników na choroby i wypadki (W jednej ze spółdzielni pralniczych praczka stała bosą na podłodze zalanej wodą — pracuje w ten sposób dłuższy czas — chociaż łatwo jest o buty gumowe.).

W innej spółdzielni były wprawdzie osłony na pasy, ale dla łatwiejszego dostępu zostały one zdjęte i usunięte. Stwierdza się stale: obojętność i niezrozumienie zagadnień przez kierownictwo spółdzielni i Zw. Branżowych, niezrozumienie zależności między BHP a produkcją i wydajnością pracy, niedostatecznie przeszkolone kadry służby BHP, niewłaściwa organizacja BHP w terenie.

Wciąż jeszcze nie docenia się wpływu warunków pracy na wydajność pracy i poprawę jakości i wyrobów. Utrzymują się przestarzałe, złe warunki pracy, jak: złe oświetlenie, brak odpowiedniej wentylacji, złe ogrzewanie, ciasnota.

Dla przykładu: jedna ze sp-ni odzieżowych wprowadziła w miejsce zupełnie dobrego oświetlenia żarówkowego — oświetlenie rurami jarzeniowymi (fluorescencyjnymi) uzyskując w tych samych warunkach zwiększenie wydajności o 13%, przy równocześnie zmniejszeniu braków.

Prawie wszystkie spółdzielnie nie planują odpowiednich sum na BHP lub planują wadliwie. Takie i tym podobne zaniedbania łączą się zazwyczaj z brakiem czystości i porządku w fabryce.

Mało jest jeszcze spółdzielni zwracających uwagę na ład i czystość, a przecież przede wszystkim od tego należy zacząć walkę z wypadkami przy pracy. Tam, gdzie maszyny są czyste i w porządku utrzymywane oraz osłonięte, tam gdzie przejścia są wolne, tam gdzie podłogi są czyste, a szyby umyte, tam gdzie narzędzia pracy są utrzymywane w stanie przydatnym do użytku, gdzie pracownik jest wyszkolony i ubrany odpowiednio do swej pracy, tam wypadki będą wyeliminowane.

Do walki o zaprowadzenie ładu i czystości w spółdzielniach, do walki o zwiększenie bezpieczeństwa przy maszynach, do walki o zlikwidowanie szkodliwych wpływów przy pracy, do walki o zlikwidowanie możliwości pożarów, wybuchów, do walki o hermetyzację procesów technologicznych, do walki z lekkością i karygodną brawurą — winni stanąć wszyscy świadomi spółdzielcy, albowiem zwalczając nieszczęśliwe wypadki przy pracy ochraniają największy skarb, jakim jest człowiek, współdziałając w usprawnieniu produkcji i przyspieszając realizację Planu 6-letniego.

JADWIGA KIMACZYŃSKA

W produkcji społecznej nie ma miejsca na brakoróbstwo

„.... Stworzyć dla robotników takie warunki pracy, które dawałyby im możliwość pracować owocnie, podnosić wydajność, ulepszać jakość...” (Stalin 1931 r.).

Jakość jest nieodzowną cechą całości produkcji w ustroju socjalistycznym.

Złe wyprodukowany artykuł mówi źle o załodze zakładu produkcyjnego, źle o jego kierownictwie.

Złe wyprodukowany artykuł naraża nabywcę na stratę przez wydatkowanie pieniędzy na produkt złej jakości, podrywa zaufanie społeczeństwa do produkcji społecznej oraz

naraża Państwo na straty przez zmarnowanie surowca, a środki obrotowe na długoterminowe zamrożenie, zalegając jako towar „niechodliwy” magazyny dystrybutora.

Walka o jakość produkcji, to walka o właściwy surowiec, właściwe wzory, właściwe podejście robotnika do wykonywanej produkcji, to zespołowa odpowiedzialność za jakość wykonanego produktu.

Szczęśliwie wychodzimy powoli z tego okresu drobnej produkcji, gdzie pośpieszenie i bez właściwej kontroli wykonywana ilość obniżała jakość, dając często na rynek produkt,

którego nie chciał przyjąć nabywca z uwagi na jego błędy wykonania, kalkulacji rozmiarów, rodzajów niedobranego surowca itp.

Ale stare błędy trzeba likwidować, a do nowych nie wolno dopuszczać.

Przyjrzyjmy się np. składom hurtowym „Spółnoty Pracy” w Gdańsku i Olsztynie, składom, do których codziennie napływają tysiące artykułów, wprost z uspołecznionych drobnych zakładów spółdzielczych i z których wychodzą codziennie na rynek do detalicznej sprzedaży tysiące artykułów wielu branż.

Czy jest tam wszystko w porządku?

Między składem „Spółnoty” w Gdańsku i Olsztynie jest już na oko wielka różnica. Choć zarówno w olsztyńskich magazynach, jak i w gdańskich naprawdę ciasno, to jednak troska o towar, o jego zmagazynowanie jest wyraźnie widoczna w Gdańsku — czego nie można powiedzieć o Olsztynie.

Jeśli weźmiemy za punkt wyjściowy magazyny hurtowe „Spółnoty Pracy”, to dlatego, by przy okazji omówienia brakoróbstwa podkreślić, że niedopuszczalnym jest przewracanie się na ziemi nieopakowanych węzłów jasnych marynarek, spodni, sukienek, bielizny, których kanty (na założeniu) są brudne (Olsztyn).

Jakże inaczej wygląda sprawa magazynowania w Gdańsku. W zimie towar leżni porządnie poukładany przesunięto na półki górne i okryto przed zakurzeniem, dolne półki zalega towar zimowy; konfekcja ciężka, jak marynarki zapakowane podszejką do wierzchu — zabezpieczają jasne garnitury od zabrudzenia.

Z tego wniosek, że nie tylko zakład może źle wyprodukować artykuł, ale magazyn może najlepszy artykuł zniszczyć, obniżyć jego wartość handlową, a czasem nawet całkowicie uniemożliwić sprzedaż.

W omawianych magazynach, zwłaszcza w Olsztynie, jest dużo towaru, który nie tylko od dawna leży, ale długo nie będzie sprzedany z uwagi na złe wykonanie, niewłaściwą na dzień dzisiejszy cenę, częściowe zniszczenie.

I tak wg zestawień sporządzonych przez magazyn „Spółnoty Pracy” w Olsztynie było bardzo wiele artykułów „niechodliwych” w branży skórzanej, w branży konfekcyjnej z uwagi na ich złe wykonanie i nieżyłociwe ceny.

Jeśli weźmiemy pod uwagę, że w dziale konfekcyjnym różnych branż zalegają magazyny duże ilości towarów, to musimy stwierdzić, że jest to stan wołający o natychmiastową rewizję i upłynnienie remanentów oraz zdecydowaną zmianę polityki hurtu.

Oglądając tzw. „niechodliwe” artykuły branży skórzanej, stwierdzono, że same tylko portmonetki źle wykonane stanowią liczbę 4.105 sztuk. To nie produkcja — to „radosna twórczość” spółdzielni im. Kilińskiego w Lubawie, Wielobranżowej w Biskupcu i Garbarskiej w Zalewie.

Ale na terenie hurtowych magazynów „Spółnoty Pracy” znajduje się duża ilość artykułów niedokładnie wykonanych przez spółdzielnie z terenu innych województw np. krakowskiego, białostockiego. Pada pytanie, gdzie byli brakarze zakładów produkujących i brakarze, którzy przyjęli taki produkt do magazynu „Spółnoty”?

Niech przykładem bezmyślności w produkcji będą torby gospodarskie wykonane z odpadków juchtu. Waga torby na sprawunki wynosi około 3 kg. Gdyby taka torba była nawet tania, to która gospodyni chce dodatkowo dźwigać 3 kg?

Gdy patrzy się na zmarnowany surowiec, mimo woli nasuwa się pytanie — jaka bezmyślność kierowała poprowadzeniem takiej produkcji? Poza bezmyślnością są i inne przyczyny. Spółdzielnia otrzymała zły surowiec — ma plan i ludzi. Plan trzeba wykonać, pracy nie można przerwać. Wtedy produkuje się bezmyślnie. Czy zakład nie powinien mieć przygotowanej, przemyślanej i przekalkulowanej produkcji zastępczej, odpowiadającej odchyleniu otrzymanego surowca? Czy gdyby spółdzielnia miała w planie pracy rękawiczki, a zaopatrzenie nieopatrnie przydzieliło jucht — to należało produkować rękawiczki z juchtu?

Może ten jaskrawy przykład nasunie słuszne i realne wnioski zarówno zaopatrzeniu, jak i zakładom produkcyjnym. Producent i dystrybutor muszą również badać potrzeby miejscowego rynku.

Jeśli społeczeństwo woj. olsztyńskiego żąda konfekcji z 30% i 60% wełny, to zaopatrzenie nie może i nie powinno dawać spółdzielni konfekcyjnej jedynie 60% i 100% wełny, bo to źle wpływa na zbyt.

Trzeba poważnie pomyśleć o komisyjnym przewartościowaniu zaległych długotrwałych remanentów w składach hurtowych „Spółnoty Pracy”, czas bowiem pracuje na ich zniszczenie.

A jak wygląda sprawa w Gdańsku?

W magazynach „Spółnoty Pracy” zalegają ogromne ilości konfekcji lekkiej niechodliwej i tak zwanej niesezonowej, konfekcji ciężkiej, towarów branży chemicznej i branży skórzanogalanteryjnej. Są to wyroby woj. gdańskiego, a również nadesłane z wojewódzkich magazynów „Spółnoty Pracy” w Szczecinie, Wrocławiu, Łodzi, Bydgoszczy, W-wy i Krakowa. Jeśli dodamy do złej produkcji jeszcze kosztowny transport, to suma strat znacznie się podniesie.

Podjęcie walki z wadliwą produkcją jest palącym zagadnieniem chwili.

Dając wadliwą produkcję, podważamy zaufanie ludności do przemysłu uspołecznionego, do naszej polityki gospodarczej.

Dając zaś dobrą, wysokiej jakości produkcję, wystawiamy sobie świadectwo właściwej, uczciwej postawy obywatelskiej.

Taki nieład po pracy mówi o braku odpowiedzialności ze społecznej, o braku zainteresowania pracą, no i o braku nadzoru. Te braki również nie wpływają dodatnio na jakość produkcji.

B. MIRECKI

Drobna wytwórczość woj. krakowskiego walczy o jakość produkcji

Artykuł niniejszy jest trzecim z kolei, w którym redakcja naszego miesięcznika porusza tzw. zagadnienia „brakoróbstwa”. Jest cały szereg środków stosowanych do usunięcia tych niezdrowych objawów życia gospodarczego. Jedną z form stosowanych najczęściej są wojewódzkie narady gospodarcze połączone z pokazem eksponatów wadliwej produkcji bądź produkcji dobrze wykonanej, ale z nieodpowiedniego surowca.

Oddział „Spółnoty Pracy” w Krakowie oświadcza, że skutki narady — która odbyła się w maju ubiegłego roku — są już widoczne, tym niemniej zdarzają się jeszcze nieliczne wypadki produkcji nie odpowiadającej wymaganiom rynkowym.

Kilka spółdzielni podległych Związkowi Branż. Włók. Odzież. w Krakowie znalazło się w trudnościach z powodu wadliwej produkcji i tak:

Powiatowa Spółdzielnia Odzieżowa im. Gen. Świerczewskiego w Tarnowie wykonała poważną ilość koszul, które „Spółnota Pracy” nie przyjęła z powodu za krótkich rękawów (od 2 do 4 cm.). Ta sama spółdzielnia wyprodukowała pa-

reset sztuk poszewek również nie przyjętych przez „Spółnotę Pracy”. Przyczyną były krzywe zapięcia. Z jednej strony przełożenie na 10 cm, a z drugiej od 12 do 15, poza tym skazy w surowcu. Kierownictwo Spółdzielni nie zgodziło się na przeklasyfikowanie partii towaru na niższy gatunek.

Polskie Zakłady Odzieżowe w Krakowie wykonały około 500 szt. prochoców i 500 szt. kanadyjek — wg oświadczenia dystrybutora — na niewłaściwą stronę. „Spółnota Pracy” przyjęła całość warunkowo, rozprowadziła około 20% transportu a resztę postawiła do dyspozycji P.Z.O. Laboratorium Chemiczne Centrali Rzemieślniczej w Krakowie wydało opinię która potwierdza wykonanie produkcji z niewłaściwej strony surowca. Wobec takiego stanu rzeczy Polskie Zakłady Odzieżowe w piśmie skierowanym do „Spółnoty Pracy” wyraziły zgodę na przyjęcie z powrotem niesprzedanych ilości, jednak w terminie późniejszym anulowały swoją decyzję.

Spółdzielnia „Ścieg” w Krakowie wykonała w roku 1950 poważne ilości damskich bluzek z nieodpowiedniego surowca. „Spółnota Pracy” przyjęła około 50% transportu, który do dnia dzisiejszego nie rozprzedała i proponuje przeklasyfikowanie na tzw. braki i obniżkę ceny o 50%. Do dnia dzisiej-

szego kontrahenci nie uzyskali porozumienia i cały transport zalega częściowo magazyny „Spółnoty Pracy” i Związku Branżowego.

Spółdzielnia „Strój” Wadowice wykonała w ubiegłym roku około 350 bluzek wiejskich flanelowych. Produkcja nie została przyjęta przez „Spółnotę Pracy” z powodu wadliwego zszycia poszczególnych części co wyraziło się w różnicy kolorów w rękawach, jak również tył i przód bluzki wypadł w innych kolorach.

Tyle „Spółnota Pracy”.

Kierownicy Związku Branżowego w osobach przewodniczącego Ob. Ickowicza i K. Winiarskiego ułatwili zapoznanie się z tymi wypadkami i byli obecni przy rozmowach z kierownikami wymienionych spółdzielni. Późnym wieczorem odwiedziliśmy Powiatową Spółdzielnię Odzieżową w Tarnowie. Kierownik Spółdzielni R. Wiśniowski przyznaje że wyprodukowane ilości nie odpowiadają wymogom technicznym z powodu za krótkich rękawów. Błąd polega na podwójnym podwinieciu materiału przy wszyciu rękawa i mankietu. Błąd jest nie do usunięcia. W trakcie rozmowy kierownictwo przedstawiło rodzaj protokołu z którego wynikało, że po dokładnym przejrzaniu całej partii ustalono, że 1500 koszul posiada przepisowe rozmiary, a 400 szt. przeklasyfikowano na gatunek II. Do protokołu tego nie tylko sprawozdawca ale i prezes Ickowicz odnoszą się z pewnymi zastrzeżeniami. Miarodajną będzie ocena brakarza „Spółnoty Pracy”. Gdyby natomiast „Spółnota Pracy” przeklasyfikowała całość produkcji na gatunek II, spółdzielnia podniosłaby kilkudziesięcne straty.

Przyczyna tego stanu rzeczy tkwi w braku dozoru w trakcie produkcji. Nie można pójść po najbliższej linii oporu i całość winy przypisać Ob. M. Rogowskiej. Kierownictwo Spółdzielni nie może tłumaczyć się, że przydzielenie kilku nowych pracowników wpłynęło na powstanie tego niedopatrzenia. Obciążenie Ob. M. Rogowskiej wynikłymi stratami byłoby niesprawiedliwe i krzywdzące, gdyż za brak dozoru odpowiada kierownictwo Spółdzielni. Sądzymy, że wypadek opisany nie powtórzy się więcej tym bardziej, że kierownictwo omówi go zgodnie z duchem krytyki i samokrytyki na najbliższym zebraniu produkcyjnym. Produkcja podszewek jest najbardziej typowym objawem „brakoróbstwa” i należy się obawiać, że nawet ponownie przeklasyfikowany towar będzie trudnym do przeprowadzenia.

Sluchając wyjaśnień kierownika Polskich Zakładów Odzieżowych Ob. Władysława Kopczyńskiego odnosi się wrażenie że sprawa jest dotychczas w załatwieniu papierkowym, że sezon w sprzedaży tego chodliwego artykułu został zmarnowany, i że zainteresowani tkwią w przekonaniu, że do na-

stępnego roku sprawa się ułoży. W czerwcu ubiegłego roku ukończono produkcję prochowców i kanadyjek z materiału dostarczonego przez „Spółnotę Pracy” w Krakowie. Kierownictwo Spółdzielni mając wątpliwości, która strona prawa, a która jest lewa zwróciło się zamiast do zleceniodawcy do Związku Branżowego. Kierownik sekcji produkcji Zw. Branż. wydał polecenie produkowania ze strony, która później została zakwestionowana przez dystrybutorów. Na skutek długotrwałych rozmów „Spółnota Pracy” warunkowo przyjęła cały transport do rozprzedaży i pokryła rachunek mając zapewnienie, że P.Z.O. przyjmą ilości, które nie zostaną rozprzedane w ciągu 4 miesięcy.

Z całości zostało rozprzedanych zaledwie 20%, ale P.Z.O. mając zapłacony rachunek anulowało swoją poprzednią decyzję. W konkluzji poważny kapitał jest zamrożony w „chodliwej produkcji” i gdyby kontrahenci doszli do porozumienia całość byłaby już dawno sprzedana.

Z przykładów przytoczonych najważniejszym jest wypadek spotkany w Robotniczej Spółdzielni Pracy „Scieg” w Krakowie. W lipcu ub. r. ukończono produkcję poważnej ilości bluzek damskich, które do dzisiejszego dnia nie zostały rozprzedane. Surowiec pochodził ze spółdz. Włók. „Tatry” w Krakowie. Trudno jest dzisiaj ustalić kto i kiedy zorientował się, że surowiec jest tak słaby, że przy rozciąganiu rozchodzi się w palcach i absolutnie nie nadaje się do produkcji. Materiał prasowy powstawał w sprzecznych opiniach nie zawsze popartych dowodami faktycznymi. Ostatecznie „Spółnota Pracy” proponuje obniżenie ceny o 50% i sprzedawanie towaru jako brak.

Wszyscy zainteresowani powinni jak najszybciej przejść do porządku nad drobnymi zadrażnieniami, które powstały wokół tej sprawy i okazały maksimum dobrej woli potrzebnej dla powzięcia ostatecznej decyzji. Na tle tego wypadku należy na przyszłość zwracać większą uwagę i przeprowadzać sumienną analizę surowca przeznaczonego do produkcji.

Jeżeli zdarza się czasem zapomnieć o okolicznościach regulujących te sprawy, trudno jest zapomnieć, że wytwórca jest jednocześnie nabywcą, którego nie stać jest na kupowanie artykułów nie odpowiadających swemu przeznaczeniu. Tak rozumując, nie zgadzamy się z oświadczeniem przedstawiciela spółdzielni „Tatry” Ob. Sikorskiego, który na jednej z konferencji w ubiegłym roku zwołanej w sprawie wadliwej produkcji powiedział: „Związek Branżowy nie powinien z tej tkaniny produkować konfekcji, lecz sprzedawać w metrażu”. Czy znajdujecie Obywatelu różnicę przy sprzedawaniu ludziorom pracy dobrej konfekcji ze złego materiału, czy złego materiału, który zostanie zużyty w ten czy inny sposób?

Przełomowy moment w spółdzielczości pracy na odcinku regulacji płac

Z dniem 1 kwietnia br. wchodzi w życie nowe przepisy na odcinku regulacji płac w spółdzielczości pracy, oparte o uchwałę Prezydium Rządu z dnia 16. II 52 r. Polska spółdzielczość pracy doczekała się wreszcie uregulowania najbardziej dotąd zaniedbanego odcinka — systemu wynagrodzeń w tych spółdzielniach. Trzeba stwierdzić, iż teren od dawna odczuwał potrzebę unormowania tego zagadnienia. Wprowadzone w 1951 r. limity funduszu płac i przeciętnej płacy na jednego zatrudnionego, które objęły również członków spółdzielni pracy, pozwoliły wprowadzić na stworzenie podstaw dla prawidłowej kalkulacji wyrobów i usług, jednak nie spełniły one całkowicie zadań na tym odcinku. Brak było systemu i zasad wynagrodzeń w spółdzielniach pracy. Na odcinku tym nadal panował chaos, istniała „dżungla” ograniczona wprowadzeniem limitami globalnymi, ale zależna w zasadzie od widzi mi się kierownictwa spółdzielni w ustalaniu płac poszczególnych członków, względnie pracowników, opierając się na różnych przepisach i układach zbiorowych. Powstała mozaika przepisów stosowanych przy normowaniu wynagrodzeń w poszczególnych spółdzielniach. Zażeniałoby niezdrawie i niesłuszne zjawisko, że w spółdzielniach tego samego typu na tym samym terenie i w tym samym pionie organizacyjnym stosowa-

wano różne siatki płac, obowiązujące w innych gałęziach gospodarczych. Można było zaobserwować w niektórych spółdzielniach zjawisko niesłusznego często zawyżania płac — w innych zaś wynagrodzenia kształtowały się znacznie poniżej przeciętnego poziomu. Głosy z terenu, domagające się regulacji tego zagadnienia, spowodowały wreszcie to, że nadzórne organizacje spółdzielcze przepracowały sprawę płac, podejmując próby unormowania ich w sposób jak najbardziej słuszny. Centralny Związek Spółdzielczy wreszcie w oparciu o uchwałę Prezydium Rady Spółdzielczej wystąpił do Prezydium Rządu z wnioskiem o uregulowanie zasad wynagrodzeń członków spółdzielni pracy. Opierając się na tym wniosku Prezydium Rządu podjęło 16. II. rb. uchwałę odpowiednią w tej sprawie. Tym samym zostały stworzone warunki dla rozwiązania jednego z najbardziej nabrzmiałych problemów spółdzielczości pracy.

W związku z tym Ministerstwo Przemysłu Drobno i Rzemiosła zwołało w dniu 28. II. rb. w Warszawie naradę czołowego aktywu spółdzielczego, poświęconą omówieniu tej uchwały zarządzenia wykonawczego. W naradzie wzięli udział: prezes CZS — ob. Pos. Bieniek, dyrektorzy generalni Min. PD i Rz. — pos. Szlęzak i dyr. gen. P. Zelicki, przed-

stawiciele poszczególnych Central partii i stronnictw politycznych oraz wydziału przemysłu woj. rad narodowych. Naradzie przewodniczył dyr. gen. P. Zelicki.

Przemawiając na naradzie pos. Bieniek, stwierdził, iż uchwała o regulacji płac w spółdzielczości pracy oznacza zakończenie okresu dowolności w stosowaniu płac. Nowe zasady wynagrodzenia uregulują w sposób słuszny to zagadnienie. Korzyści wypływające z uchwały Prezydium Rządu dla członków spółdzielni pracy uzupełnione zostały jeszcze uchwałą CZS w sprawie świadczeń socjalno-bytowych członków spółdzielni pracy, które to świadczenia, podobnie z jakich korzystają w innych gałęziach gospodarki robotnicy, przyznane zostały również członkom spółdzielni pracy.

Zgodnie z postanowieniami statutu wzorcowego spółdzielni pracy wprowadzenie nowego systemu płac odbywać się będzie w oparciu o uchwały Walnych Zgromadzeń poszczególnych spółdzielni. W ten sposób zostaje w znacznym stopniu zlikwidowana jedna z najbardziej zasadniczych przeszkód prawidłowego rozwoju spółdzielni pracy. Do pełnej likwidacji trzeba będzie jeszcze unormować zasady wynagrodzeń w spółdzielniach usługowych, który to problem w niedługim czasie zostanie również rozwiązany.

Wyczerpujący referat, omawiający nową uchwałę, wygłosił wiceprezes ZSP i Rz. mgr H. Landesberg. Omawiając anarchię płac będącą ważnym czynnikiem hamującym rozwój spółdzielczości, mgr Landesberg przytoczył szereg charakterystycznych przykładów. Oto w spółdzielni szewskiej „Naprzód” w Białymstoku — szewc w ciągu normalnego czasu pracy zarabia 1.218 zł przy 137% wykonania normy, podczas gdy w spółdzielni szewskiej w Krakowie, będącej w tym samym pionie, krojczy przy 111% normy zarabia tylko 551 zł. W spółdzielni stolarskiej im. Staszica w Żyrardowie stolarz przy 82% wykonania normy zarabia 1.200 zł, a w spółdzielni metalowej „Moscito” w Sopocie obciążacz przy 112% normy 538 zł. W spółdzielni odzieżowej w Szczecinie w pionie CSI prasowacz przy 304% normy zarabia 2.231 zł a w spółdzielni włókienniczej CPLiA w Białymstoku przy 180% normy — 397 zł.

Ta anarchia zarobków, wynikająca z braku ustalenia jednolitych zasad regulujących płace, stwarzała ferment w spół-

dzielniach, odbijała się na wysokości cen wyrobów spółdzielczych, powodowała jednocześnie nieuzasadnione dysproporcje między płacami w przemyśle i spółdzielczości, a w związku z tym niezdrowe zjawisko przyciągania robotników z przemysłu do spółdzielczości. Nieunormowane płace powodowały również podważanie rentowności spółdzielni.

Wprowadzane obecnie jednolite stawki za pracę akordową są sprawiedliwe społecznie. Nastąpi podwyżka zarobków pracowników do tej pory najgorzej płatnych. Ustalenie specjalnych taryfikatorów dla rzemieślników o wysokich kwalifikacjach, zapewni im godziwy zarobek, w wielu wypadkach o wiele wyższy, niż dotychczas. Będzie to jednocześnie zachęta do podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla członków spółdzielni pracy. Ustawa i zarządzenie przewiduje również dalsze wzmocnienie pozycji majstra w spółdzielni.

Dyrektor Pokora zaznajomił zebranych o pracach przy zaszeregowaniu członków spółdzielni, podkreślając, iż akcja ta prowadzona jest już w spółdzielniach i wkrótce zostanie zakończona.

Uchwała ustala jednolite zasady dochodu członków spółdzielni pracy, rozróżniając dwie kategorie zarobków: zaliczkowe wynagrodzenie bieżące oraz udział w części dochodu spółdzielni płatny po zamknięciu bilansu. Podstawą do otrzymywania części dochodów spółdzielni jest praca w zależności od ilości i jakości. Dla członków spółdzielni, zatrudnionych przy pracy fizycznej, ustala się jako zasadę wynagrodzenie akordowe, które powinno być oparte na normach zespołowych. W wypadkach, kiedy nie można ustalić akordu lub gdy akord ten jest niecelowy, stosowany będzie system pracy godzinowej lub dniówkowej.

Omawiana ustawa określa również czas pracy w spółdzielniach, który nie może być krótszy od obowiązującego w przemyśle lub handlu, sprawę wynagradzania uczniów, ochronę kobiet w zawodach szkodliwych dla zdrowia itd.

W dyskusji zabierali głos m. in. pos. Stefański, prezes Niemiec, dyr. Zelańska i in. Dyskusję podsumował dyr. Zelicki, podkreślając ważność zagadnienia regulacji płac i apelując do zebranych o zmobilizowanie całego aktywu pracowniczego do sprawnego przeprowadzenia akcji tej w terenie.

(Sel)

Dział Prawny

WOJCIECH JASTRZĘBSKI

Wynagrodzenia za wynalazki

Stale wzrastający rozwój gospodarki narodowej i śmiałe zadania Planu 6-letniego wymagają mobilizacji wszystkich środków technicznych i wzmoczenia myśli twórczej, zwłaszcza w dziedzinie techniki. Jednym z najważniejszych czynników w tym zakresie jest niewątpliwie zagadnienie wynalazczości pracowniczej, która jednakże, aby spełnić należycie swą rolę w rozwoju gospodarczym kraju, wymaga zasadniczego unormowania prawnego zwłaszcza, że zagadnienie to w przedwojennym prawodawstwie było prawie nieznan¹⁾.

Dopiero dekret z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej (Dz. U. R. P. Nr 47 poz. 428) normuje sprawę wynagrodzeń za osiągnięcia w zakresie wynalazczości i usprawnień. Dekret ten nadaje jednostkom gospodarki uspołecznionej prawo nabycia i wykorzystywania wynalazków, udoskonażeń technicznych i usprawnień dokonanych przez osoby zatrudnione w tych jednostkach, w związku z zakresem ich pracy, z drugiej zaś strony zapewnia słuszne korzyści twórcom tych wynalazków, udoskonażeń i usprawnień zarówno w zakresie praw osobistych, jak i majątkowych.

Spśród praw osobistych, które przysługują twórcom wynalazków pracowniczych, udoskonażeń technicznych i usprawnień, wymienić należy przede wszystkim: w przypadku dokonania wynalazku — prawo do świadectwa autorskiego (po uprzednim uzyskaniu przez właściwy uspołeczniony zakład pracy patentu na ten wynalazek) oraz prawo do zamieszczenia jego nazwiska w opisie patentowym; w razie dokonania udoskonalenia technicznego lub usprawnienia, które zostało

przyjęte do wykorzystania — prawo do świadectwa o dokonaniu udoskonalenia technicznego, względnie prawo do zaświadczenia o dokonaniu usprawnienia. Także w tych ostatnich przypadkach twórcy służy prawo do uwidocznienia jego nazwiska w opisie udoskonalenia technicznego lub usprawnienia.

W zakresie praw majątkowych, twórcom z mocy dekretu o wynalazczości pracowniczej, przysługuje w szczególności prawo do wynagrodzenia za dokonanie wynalazku pracowniczego, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia, jeśli zostało ono przyjęte do wykorzystania w jednostkach gospodarki uspołecznionej. Dekret nie ustala jednakże zasad obliczania i wypłacania wynagrodzeń, poruczając unormowanie tych spraw Radzie Ministrów.

W wykonaniu wyżej powołanego dekretu, Rada Ministrów uchwałą Nr 291 z dnia 14 kwietnia 1951 r. w sprawie wynagradzania twórców pracowniczych wynalazków, udoskonażeń technicznych i usprawnień (Monitor Polski Nr A-36 poz. 446) ustaliła jednolite zasady obliczania i wypłacania omawianych wynagrodzeń. Uchwała ta wprowadza ogólną zasadę, że wysokość wynagrodzenia twórców określa się odpowiednio do wysokości osiągniętych oszczędności w gospodarce narodowej przez zastosowanie wynalazku pracowniczego, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia.

W rozwinięciu tej zasady, uchwała stanowi, że podstawą obliczenia wynagrodzenia twórców jest kwota oszczędności uzyskanych zasadniczo w ciągu 12 miesięcy stosowania wynalazku pracowniczego, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia, zwanych w skróceniu przez uchwałę „projektami”. Jeżeli jednakże stosowanie wynalazku pracowniczego

¹⁾ Par. art. 17 i 103 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22.III.1928 r. o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych (Dz. U. R. P. Nr 39 poz. 384) z późniejszymi zmianami.

przyniesie w ciągu jednego z następnych czterech lat oszczędność wyższą od uzyskanej w ciągu pierwszego roku wykorzystywania wynalazku, twórca przysługuje podwyżka wynagrodzenia w wysokości różnicy pomiędzy kwotą wynagrodzenia obliczonego na podstawie oszczędności uzyskanych w danym roku a kwotą wynagrodzenia, otrzymanego stosownie do oszczędności osiągniętych w pierwszym roku wykorzystywania wynalazku. Wyrównanie wynagrodzenia winno być wypłacone wynalazcy nie później, niż w dwa miesiące po upływie roku w którym zaistniała podstawa do wyższego wynagrodzenia. Ostateczne obliczenie wynagrodzenia winno być dokonane po upływie pięciu lat stosowania wynalazku pracowniczego, przyjmując za podstawę najwyższą oszczędność roczną, uzyskaną w ciągu tych pięciu lat.

Prawo wykorzystania projektu służy społecznemu załadowi pracy, w którym wynalazek, udoskonalenie techniczne lub usprawnienie zostało dokonane oraz innym jednostkom gospodarki społecznej, niezależnie od tego, czy w zakładzie, w którym pracuje twórca, projekt został przyjęty do wykorzystania. Wynagrodzenie winien wypłacić twórca zakład, który przyjął projekt do wykorzystania. Jeśli projekt znalazł zastosowanie w więcej niż jednym zakładzie, twórca tego projektu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie od każdego następnego zakładu, w którym projekt jest stosowany. W tym przypadku, obliczenie wynagrodzenia (dodatkowego) twórca winno nastąpić również na podstawie oszczędności, jakie zostały osiągnięte w wyniku wykorzystania projektu w następnych zakładach, określonych w sposób analogiczny, jak przy ustalaniu oszczędności, uzyskanych w pierwszym zakładzie pracy. Powyższe wynagrodzenie każdy z zakładów wykorzystujących projekt, winien przesłać do zakładu pracy, w którym zatrudniony jest twórca w celu dokonania wypłaty.

Twórca przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jednakże tylko wtedy, gdy jego udoskonalenie techniczne lub usprawnienie zostało zastosowane nie później, niż w ciągu roku od daty zastosowania go w pierwszym zakładzie pracy, a wynalazek — w terminie pięciu lat od tej daty; przy czym, jeśli wynalazek został wykorzystany w ostatnim roku tego okresu, twórca nie ma prawa do podwyższenia wynagrodzenia z tytułu wyższych oszczędności, jakie ewentualnie przyniósł jego wynalazek w następnych latach. Budzi natomiast wątpliwości kwestia ustalenia okresu, w którym osiągnięcie wyższych oszczędności stwarza podstawę do podwyższenia wynagrodzenia wynalazcy, w przypadku zastosowania wynalazku w jednym z następnych zakładów pracy np. w 2 lata po rozpoczęciu eksploatacji tego wynalazku w pierwszym zakładzie. Ponieważ omawiana uchwała stanowi, że do obliczenia wynagrodzenia za wykorzystywanie wynalazku w następnych zakładach pracy mają odpowiednie zastosowanie przepisy o obliczaniu wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku w pierwszym zakładzie pracy, wydawać by się mogło, że wyżej wspomniany pięcioletni okres, w którym osiągnięcie oszczędności stanowią mogą podstawę do podwyższenia wynagrodzenia twórcy, liczyć należy od daty zastosowania wynalazku w każdym następnym zakładzie pracy. Jednakże rygorystyczne postawienie tej uchwały, że w przypadku zastosowania wynalazku pracowniczego w następnym zakładzie pracy w ciągu piątego roku od daty zastosowania go w pierwszym zakładzie, twórca wyrównanie z tytułu późniejszych wyższych oszczędności nie przysługuje, zdaje się wskazywać na intencję prawodawcy zamknięcia ostatecznego rozrachunku z wynalazcą w terminie 5 lat od daty pierwszego zastosowania wynalazku. W związku z tym przyjąć by raczej należało, że powyższy okres nie może wybiegać poza ten termin, a więc w wyżej podanym przykładzie twórca przysługiwałoby wyrównanie wynagrodzenia na podstawie wyższych oszczędności, osiągniętych tylko w drugim i trzecim roku stosowania wynalazku w tym zakładzie pracy.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 14 kwietnia 1951 r. nie ogranicza się tylko do określenia zasad wynagradzania twórców pracowniczych projektów, lecz zawiera także szczegółową tabelę tych wynagrodzeń, odrębnie za wykorzystanie projektu w pierwszym zakładzie pracy i odrębnie za wykorzystanie w następnych zakładach. Wspomniana tabela ustala zależne od określonych kwot grup oszczędności, dwa elementy wynagrodzenia: stawkę stałą i procentową, przy czym wysokość procentowa jest ustalona dygresywnie w stosunku do wysokości oszczędności.

Wysokość wynagrodzeń twórców za wykorzystanie ich projektów w pierwszym i następnych zakładach pracy łącznie,

zamyka się wg tabeli w granicach od 200 do 200.000.— zł za wykorzystanie wynalazku, od 100 do 100.000.— zł za wykorzystanie udoskonalenia technicznego i od 75 do 50.000 zł za wykorzystanie usprawnienia. W przypadku, gdy nie można obliczyć oszczędności osiągniętej w wyniku zastosowania pracowniczego projektu, co może mieć miejsce np. przy podniesieniu jakości produkcji, wynagrodzenie twórcy określić należy szacunkowo, stosownie do rzeczywistej wartości wykorzystanego projektu.

Właściwy minister, na wniosek Centralnej Komisji Wynalazczości może odpowiednio podwyższyć wynagrodzenie, w odniesieniu do pracownicznych wynalazków i udoskonalień technicznych, które umożliwiają uruchomienie nowych gałęzi produkcji lub tworzą nowe rodzaje cennych materiałów, zastępujących materiały i wyroby deficytowe, lecz nie wyżej 300% wysokości wynagrodzenia, jakie przypadłoby twórca z mocy ogólnych zasad. W powyższym trybie właściwy minister może także podwyższyć do trzykrotnej wysokości wynagrodzenie twórcy projektu, ale nie wyżej 200.000.— zł., jeśli projekt ten posiada ważne znaczenie dla gospodarki narodowej, lecz wykorzystywany jest tylko w niewielkich rozmiarach lub przy produkcji jednorazowej, ponieważ nie może być z jakichkolwiek przyczyn niezależnych od twórcy realizowany w skali masowej.

Ponadto twórca projektu pracowniczego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie nie przekraczające 30% wysokości wynagrodzenia określonego w tabeli za techniczne opracowanie projektu, o ile czynności te nie zostały opłacone w innej formie, względnie projekt nie został zgłoszony w wykonaniu umowy o pracę (zlecenie) nad wynalazkami, udoskonaleniami technicznymi lub usprawnieniami. Przy szacunkowym określaniu wynagrodzenia twórcy nie przysługuje dopłata za techniczne opracowanie projektu, które winno być uwzględnione w ocenie jego rzeczywistej wartości.

Jak wspomniano wyżej, podstawą obliczenia wynagrodzeń twórców są w określonym czasie uzyskane oszczędności w wyniku wykorzystywania ich projektów. Zasadą jest, że za podstawę obliczenia wynagrodzenia przyjmuje się oszczędność uzyskaną w ciągu 12 miesięcy stosowania projektu. Jeżeli jednak projekt krócej jest stosowany w zakładzie niż 12 miesięcy, za podstawę do obliczenia wynagrodzenia przyjąć należy oszczędność uzyskaną w okresie faktycznego korzystania z projektu.

Przy ustalaniu oszczędności w celu obliczenia wynagrodzenia twórca projektu, którego zastosowanie przynosi oszczędności na jednym odcinku produkcji, zwiększając jednakże koszty na innych odcinkach produkcji, kwotę oszczędności powstałą w wyniku zastosowania projektu pomniejszyć należy o kwoty wzrostu tych kosztów. W tym więc przypadku podstawą wynagrodzenia twórcy będzie różnica pomiędzy oszczędnością wynikłą z wykorzystania projektu, a kwotą zwiększenia kosztów na innych odcinkach produkcji, spowodowanego zastosowaniem projektu.

Nie umniejsza się jednak sumy oszczędności o koszty związane z opracowaniem projektów, jak: wykonanie rysunków, modeli, prototypów doświadczalnych itp.

Omawiana uchwała Rady Ministrów ustala jednocześnie zasady technicznego obliczania oszczędności dla określenia wynagrodzeń twórców, poruczając jednakże szczegółowe unormowania sposobu obliczania tych oszczędności w poszczególnych gałęziach przemysłu właściwym ministrom.

Opierając się na uchwale, Minister Przemysłu Drobno i Rzemiosła, w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i Ministrem Finansów, zarządzeniem Nr 9 z dnia 2 lutego 1952 r. wprowadził Instrukcję w sprawie obliczania oszczędności, wynikających ze stosowania pracownicznych wynalazków, udoskonalień technicznych i usprawnień w jednostkach podległych Ministrowi Przemysłu Drobno i Rzemiosła. Instrukcja, ogłoszona w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 3 poz. 16 rozwija postanowienia wyżej powołanej uchwały i reguluje w sposób szczegółowy obliczanie przedmiotowych oszczędności oraz określa komórki organizacyjne właściwe do dokonywania tych obliczeń.

Zamykając podane uwagi, stwierdzić należy, że właściwe obliczenie wynagrodzenia twórców projektów pracownicznych jest zagadnieniem trudnym zwłaszcza w przypadkach bardziej skomplikowanych i wymaga dokładnej znajomości spraw technicznych oraz należytej interpretacji omówionych przepisów.

Dział techniczny

Inż. J. DOBRZENIECKI

Akcja Andrychowska

Andrychowska F-ka Maszyn w Andrychowie przejęta została przez Zarząd Przemysłu Maszynowego dnia 29 kwietnia 1951 r. wraz z planem produkcyjnym zatwierdzonym przez poprzedniego jej gestora — b. Dyrekcję Przemysłu Miejskowego w Krakowie.

Planem objęte były maszyny różnych typów.

Pierwotnym założeniem tego operatywnego planu I i II kwartału było wykończenie produkcji dawnych typów maszyn z równoczesnym wykonaniem prototypu nowej maszyny. Nowy typ maszyny, nieprodukowany dotychczas w kraju, opracowany został przez konstruktorów fabryki.

Pierwsza seria nowego typu maszyn miała być wykonana w końcu II kwartału r. ub., jednakże w toku produkcji zaszła konieczność przeprowadzenia pewnych zmian i poprawek dla ulepszenia samej konstrukcji. Uruchomienie nowej produkcji napotykało niejednokrotnie na dość poważne trudności. Należało opracować i wykonać odpowiednie oprzyrządowanie niezbędne przy seryjnej produkcji nowego typu maszyn, co nie było zadaniem łatwym ze względu na szczupłość sił technicznych. Dostawy silników elektrycznych, odlewów, odkuwek itp. następowały z pewnym opóźnieniem.

W konsekwencji tego stanu pierwsza seria maszyn nowego typu została wykonana we wrześniu 1951 r., a więc w końcu III kwartału. Trzeba wskazać, że w ciągu trzech kwartałów wykonano ca. 45% rocznego planu, tak że na czwarty kwartał 1951 r. pozostałoby wykonać plan roczny aż 55%, a więc znacznie więcej, niż we wszystkich trzech poprzednich kwartałach razem wziętych. Zaistniała więc obawa niewykonania planu rocznego produkcji, o czym został powiadomiony Zarząd Przemysłu Maszynowego, który z kolei zasygnalizował o wynikających na tym odcinku trudnościach Ministerstwu Przemysłu Drobego i Rzemiosła.

Na skutek trudności Zarządu Przemysłu Maszynowego — Minister Przemysłu Drobego i Rzemiosła upoważnił kompetentnych przedstawicieli Ministerstwa do utworzenia komisji, celem zbadania przyczyn zaistniałej sytuacji, oraz przedsięwzięcia takich środków zaradczych, które mogłyby zagwarantować wykonanie planu.

W skład Komisji wchodził przedstawiciel Ministerstwa, Wojewódzkiego Zarządu Przemysłu Terenowego w Krakowie (dawniej jednostki bezpośrednio nadrzędnej), Zarządu Przemysłu Maszynowego w Katowicach oraz zakładu.

Po stwierdzeniu faktycznego stanu rzeczy w fabryce, komisja zajęła stanowisko, że plan roczny musi być bezwzględnie wykonany. Zalecenia komisji w kierunku wykonania planu były następujące:

- 1) Mobilizacja całej załogi pod kierownictwem aktywu partyjnego.
- 2) Uruchomienie 3 pełnych zmian.
- 3) Przeliczenie zdolności produkcyjnej istniejącego parku maszynowego (w wypadku braku maszyno-godzin przekazania do obróbki niektórych części na inne zakłady).
- 4) Oddelegowanie 40 pracowników z innych zakładów na okres 2 miesięcy na stanowiska maszynowe oraz montażowe.
- 5) Zorganizowanie przez dyrekcję f-ki odpowiedniego hotelu robotniczego i świetlicy dla oddelegowanych.
- 6) W wypadku braku surowców dokonywanie przerzutów z innych zakładów.
- 7) Przedysponowanie samochodu ciężarowego dla przyspieszenia transportu.
- 8) Oddelegowanie przedstawiciela Zarządu do f-ki na okres trwania akcji — dla spraw interwencyjnych, oraz zapewnienia stałego kontaktu z Zarządem.
- 9) Wzmożenie nadzoru technicznego przez odpowiedzialnych pracowników pionu technicznego Zarządu Przemysłu Maszynowego.
- 10) W przypadku specjalnych trudności — zlecono natychmiastowe telefoniczne lub telegraficzne meldowanie przedstawicielom Ministerstwa, wchodzącym w skład komisji.

Akcja ta dla zmobilizowania całego personelu Zarządu Przemysłu Maszynowego nazwana została w skrócie „Akcją Andrychowską”. Jednocześnie wewnętrznie ustalono priorytet w załatwieniu wszelkich spraw dotyczących f-ki w Andrychowie. Ułożony również został ścisły harmonogram przebiegu produkcji, jak: grafik obciążeń stanowisk produkcyjnych, czasy montażowe, terminy dostaw z kooperacji oraz zaopatrzenia. W oparciu o ten materiał ZPM miał możliwość ścisłego śledzenia realizacji zadań i postępu produkcji programowej. Wyniki tychże rozprawowań nie dały na siebie długo czekać i już w miesiąc po rozpoczęciu „Akcji Andrychowskiej” przy napiętym wysiłku wszystkich zainteresowanych w tejże „Akcji” stwierdzona została możliwość wykonania tego planu.

Podkreślić należy, że wysiłek Andrychowskiej załogi, nacechowany dążeniem do wykonania całości zadania został uwieczniony pomyślnym rezultatem. Na wszystkich naradach załoga dawała wyraz zrozumienia poważnej sytuacji i podjęła hasło wzmożenia wydajności. Zadanie zostało doprowadzone do każdego stanowiska roboczego tak, że wykonawcy liczyli każdą sztukę, serię, zbliżającą ich do wykonania planu rocznego. Harmonogram prac był tak ściśle ułożony, że nie miał najmniejszych nawet rezerw, mimo to robotnicy, o czym z dumą mówili, wytrwali na swoich posterunkach dając z siebie maksimum ofiarnego wysiłku.

A oto wyniki w świetle cyfr: w ciągu 9 miesięcy wykonano ca. 45% planu rocznego, w ciągu 3 ostatnich miesięcy wykonano 58% planu rocznego. Ten wzrost wydajności wpłynął automatycznie na obniżkę kosztów własnych, a to: w miesiącu listopadzie 51 r. koszt własny jednostki produkowanej został obniżony w stosunku do września 51 r. o około 18%, zaś w grudniu 51 r. w stosunku do września 51 r. o około 24%. Wpłynęło na to w znacznej mierze zmniejszenie ilości roboczo-godzin na jednostkę wyprodukowaną stanowiące około 30% (porównanie listopada w stosunku do września).

Mimo wzmożonego tempa pracy prowadzono równocześnie szkolenie pracowników w Fabryce Maszyn, którzy w r. 1952 podejmują tę samą produkcję w swoim zakładzie. Przeszli oni w listopadzie i grudniu pełną praktykę pod okiem brygadzystów i majstrów oraz towarzyszy pracy o odpowiednim poziomie fachowym, wymaganym dla tego rzędu produkcji.

Wspólny cel, wzmożone tempo pracy wywołały zwiększenie dyscypliny i zamięty radykalnie stosunek pracowników do planu i kierownictwa technicznego fabryki. Stosunek ten stał się wybitnie pozytywny, bojowy — w uznaniu doświadczeń fachowych i naukowych, aparatu kierowniczego — stał się stosunkiem prawdziwie socjalistycznym.

Na tle ogólnego nastroju w Akcji Andrychowskiej powstały nowe osiągnięcia związane z treścią samego planu, a więc:

- 1) dokonanie szeregu usprawnień i innowacji, jak:
 - a) stosowanie w szerszym zakresie szlifowania wstępnego płaszczyzn odlewów celem zredukowania do minimum skrobienia (szabrowania) suportów,
 - b) zastosowano specjalne noże odchylane w płaszczyźnie poprzecznej na strugarce wzdłużnej do strugania wewnętrzного prowadnic,
 - c) zastosowano głowice z nożami ze spieków do wytaczania otworów,
 - d) rozbito montaż serii na drobne podserie po 5 sztuk, tworząc w ten sposób przejście do przewidywanego w przyszłości montażu ciągłego, oraz doraźnie usprawniając przepustowość hali montażowej, która powierzchnią swoją ogranicza możliwości większo-seryjnego montażu,
 - e) usprawniono transport gotowych maszyn na samochód przez skonstruowanie i ustawienie windy kołowej i bloku.
- 2) Zakład wyciągnął szereg wniosków na przyszłość w związku z planową rozbudową i wzrostem produkcji, a to:

- a) umiejętność jak najdokładniejszego obciążenia maszyn działu mechanicznego i śledzenie wykonawstwa,
- b) właściwa organizacja montażu zespołów i podzespołów,
- c) umiejętne korzystanie z obróbki obcej przez ścisłe zsynchronizowanie dostaw — elementów wykonywanych na zewnątrz Fabryki, a bieżąco podawanych do montażu,
- d) powiązanie produkcyjne ze sprawnością zaopatrzenia przez odpowiednie sygnalizowanie i interweniowanie zbliżających się momentów zahamowań dostaw.

W wyniku ogromnego wkładu pracy plan został wykonany ściśle według obliczeń 31 grudnia ub. r. godz 13.00 — w 100,6%.

Na tle zbiorowego wysiłku o wykonanie planu specjalnie wyróżnili się:

- 1) Hanzlik Eustachy, majster na montażu, który potrafił zmobilizować około 50 ludzi plus 15 z innych zakładów, dopilnować terminów każdego zespołu w każdej serii, zaopatrywać wszystkie brygady w potrzebne półfabrykaty i przyspieszać brakujące części do montażu w warsztacie mechanicznym, instruując jeszcze uczniów — z czego wywiązał się bez zarzutu.
- 2) Smolec Ferdynand, pomocnik ślusarski, który jako niewykwalifikowany robotnik został przyuczony i dzisiaj montuje samodzielnie niektóre podzespoły odznaczając się wielką wydajnością w pracy.
- 3) Srebrnicki Jan, ślusarz-brygadzysta węzłowej grupy montażowej, mimo trudnej i odpowiedzialnej pracy nie nadającej się do pośpiechu (ustawianie na czujnik) potrafił dzięki zaradności i korzystaniu z organizacji pracy przy bardzo małej brygadzie — z zadań swych się wywiązać.
- 4) Buda Józef, przyuczony pracownik na dłutownicy, dodatkowo obsługiwał drugą obrabiarkę.
- 5) Talar Ignacy, ślusarz, który przerzucony na wiertarkę promieniową obsługiwał ją dobrze.
- 6) Kłodowski Stanisław, pomocnik tokarski, który przyczynił się do stałego zaopatrzenia warsztatów w narzędzia nietypowe.
- 7) Płonka Anastazja — z prymitywnej pracy oczyszczania maszyn przerzucona na szlifierkę do wałków pracuje po dwóch tygodniach przyuczona się ku zupełnemu zadowoleniu i wykonywa szlif z dużą dokładnością, szlifuje wałki, itp.
- 8) Gieruszczak Jan, brygadzysta młodzieżowy, zaledwie 20-letni, prowadząc brygadę — jedną z najtrudniejszych, przez entuzjazm pracy, potrafił porwać ze sobą brygadę 9 osobową, która przyczyniła się do terminowego wykonania zadań.
- 9) Wrona Adam, uczeń ślusarski, w drugim roku praktyki, 18-letni, wyróżnił się dyscypliną i pilnością w pracy.

Należałoby również podkreślić wkład pracy dyrektora Fabryki — ob. Zaborowskiego, dyrektora technicznego — ob. inż. Kamińskiego, szefa produkcji — ob. Mądrego, kierowniczki zaopatrzenia — ob. Starochorówny i ob. ob. Koczura, Pudłko, Księżyk, Całusa, którzy nie szczędząc wysiłku, czasu, umiejętności w pełni zrozumienia potrzeb gospodarczych Planu Narodowego wytrwali na powierzonych im posterunkach.

Na tle poważnych osiągnięć Akcji Andrychowskiej trzeba i należy wskazać na odwrotną stronę zagadnienia. Bojowe zadanie wykonania planu postawione zostało dopiero pod koniec III kwartału 51 r. wskutek czego ostatni kwartał roku ubiegłego nosił wszelkie cechy szturm. Cechy te jednak nie powinny występować w planowej produkcji, której równomierność zakreślona planem mogłaby dać zwiększone i lepsze wyniki.

Tym niemniej poważne zadanie zostało wykonane. Wykonała je załoga, która zdolna była do przełamania piętrzących się przed nią trudności, wyróżnieni zaś w pracy są niejako synbolem wartości całej załogi.

MIECZYSLAW GALECKI

Kilka słów o metalach kolorowych

Wobec ogromnego znaczenia, jakie ma w ramach Planu 6-letniego właściwa gospodarka materiałami nieżelaznymi — poruszane zagadnienie musi być przez naszych inżynierów, techników, racjonalizatorów i aktyw techniczny pogłębiane i rozszerzane.

Jeśli uzmysłowimy sobie, że metale nieżelazne są surowcem w znacznej części importowanym, jeśli przez poznanie zarysu technologii ich otrzymywania — uświadomimy sobie ile godzin pracy górników i hutników, ile kilowatogodzin energii elektrycznej trzeba było zużyć, aby wyprodukować na przykład tonę mosiądzu — będziemy mogli wnikliwie ocenić celowość stosowania tych metali, jak również szukać dróg stosowania tworzyw zastępczych.

Wzrastające ciągle zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju armaturę, sprzęt instalacyjny, budowę maszyn i urządzeń, galanterię metalową, skórzaną itd. wymaga równocześnie na obecnym etapie jak najdalej posuniętych oszczędności w zakresie stosowania tworzyw, które w odróżnieniu od metali żelaznych (żelazo, stal) nazwano metalami nieżelaznymi, albo kolorowymi.

Spośród metali kolorowych najszerzej stosuje się w przemysle drobnym: miedź, cynę, cynk, nikiel, chrom, aluminium i różnorodne stopy tych metali.

Miedź (Cu) otrzymuje się przeważnie przez prażenie i redukcję rud (chalkopiryt, kupryt, malachit). W niektórych wypadkach — do celów galwanotechnicznych i elektrotechnicznych — zachodzi potrzeba uzyskiwania miedzi o wysokiej czystości i wtedy stosuje się proces elektrolizy w wyniku czego można otrzymać miedź o czystości ok. 99,9% Cu.

Miedź po srebrze jest ze wszystkich metali najlepszym przewodnikiem elektryczności.

W przemyśle drobnym miedź techniczną elektrolityczną stosuje się głównie do celów elektrotechnicznych. W największym stopniu miedź stosowana jest w formie stopów — mosiądzów i brązów. Mosiądze — to stopy miedzi z cynkiem. Stopy handlowe zawierają dodatkowo zanieczyszczenia cyny, ołowiu, żelaza i inne.

Najszerzej stosowany w przemyśle jest mosiądz lany i mosiądz walcowany o zawartości ponad 60% miedzi. (mosiądz o znaku PN-CuZn 34 Pb3 zawiera około 63% miedzi, ok. 3% ołowiu — reszta cynk; mosiądz o znaku PN — Cu Zn 30 Pb3 zawiera ok. 67% miedzi, ok. 3% ołowiu — reszta cynk).

Mosiądze te stosuje się do produkcji armatur, części maszyn, przedmiotów domowego użytku, okuć itp.

Brązy to stopy z innymi metalami (z wyjątkiem stopów z cynkiem).

W chwili obecnej najszerze zastosowanie do produkcji, części maszyn, armatur, łożysk itp. są brązy o zawartości 85—95% miedzi, przy czym w niektórych brązach występują niewielkie domieszki fosforu miedzi, glinu, cynku, ołowiu.

Cyna — Sn występuje w przyrodzie jako tzw. kasyteryt, zawierający dwutlenek cyny z domieszkami żelaza, arsenu i siarki.

Cynę techniczną otrzymujemy przez prażenie kasyterytu a potem rafinowanie.

Charakterystyczną cechą cyny, obniżającą jej wartość użytkową jest kruszenie się metalu na skutek przejścia odmiany białej w szarą, co występuje w temperaturze poniżej 180 (praktycznie poniżej 0°).

Cyna ma szerokie zastosowanie praktyczne — produkcja białych blach na puszkę konserwowe, powlekanie (pobielanie) naczyń, lutownic, jako składnik w stopach miedzi itp.

Cynk — (Zn) otrzymuje się w toku procesów hutniczych z galmanu (węglanu cynku) i blendy cynkowej (siarczek cynku).

Cynk jest szeroko stosowany jako składnik w stopach miedzi (mosiądz) zwiększając znacznie ich odporność na utlenianie oraz jako powłoka rdzochronna (cynkowanie blach żelaznych i wyrobów z blachy żelaznej).

Nikiel (Ni) jest najczęściej produktem hutniczej obróbki nikielinu (arsenek niklu), garnieritu (krzemian niklowo-magnezynyowy).

Dzięki dużej odporności chemicznej, nikiel używany jest w dużej ilości do powlekania innych metali. Stosowany jest przy produkcji galanterii metalowej, okuć, urządzeń medycznych, aparatów laboratoryjnej i innych.

Jako dodatek do stali podwyższa jej jakość.

Chrom (Cr) otrzymuje się głównie przez przetwarzanie chromitu (tlenek żelaza i chromu) i kroitu (chromian ołowiu). Chrom jest wytwarzany najczęściej w formie stopów z żelazem i w tej postaci nadaje się bezpośrednio do produkcji stali stopowych.

Często stosowane powłoki z chromu charakteryzują się dużą odpornością na wilgoć, twardością i silnie błyszczącym połyskiem.

Aluminium (Glin) — Al głównym surowcem wyjściowym do produkcji glinu jest bauksyt (mieszanina wodorotlenku glinowego i żelazowego oraz krzemionki) oraz kriolit (fluorek glinu i sodu). Można także glin otrzymywać ze złóż gliny, które występują w olbrzymich ilościach w wielu krajach — zagadnienie to nie zostało jednak jak dotąd praktycznie rozwiązane w dostatecznie dużej skali przemysłowej.

Aluminium jest szeroko stosowane w przemyśle lotniczym, samochodowym, w produkcji masowego użytku, w przemyśle elektrotechnicznym. Charakteryzuje się znaczną stosunkowo wytrzymałością przy niskim ciężarze gatunkowym, jest dobrym przewodnikiem elektryczności i w dziedzinie tej w wielu wypadkach zastępuje miedź.

Uwagi na temat pochodzenia i znaczenia gospodarczego najczęściej stosowanych metali nieżelaznych to tylko skrót orientacyjny.

Zakres stosowania metali nieżelaznych jest określony zarządzeniem i instrukcjami Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego. Wydane jednak zarządzenia,

okólniki, instrukcje nie wyczerpują zagadnienia. Zagadnienie eliminowania metali nieżelaznych, a zwłaszcza stopów miedzi, cyny i niklu przez zastępowanie ich innymi metalami albo masami plastycznymi — to olbrzymie i wdzięczne pole działania dla kolektywów fabrycznych i aparatu nadzorującego, a przede wszystkim dla racjonalizatorów, nowatorów i pracowników służby produkcyjno-technicznej.

Mamy w tej dziedzinie osiągnięcia. W Fabryce Armatur „Swit” podległej Zarządowi Przemysłu Wytwarzania Metalowych, dzięki pomysłowi racjonalizatorskiemu zastąpiono częściowo w produkcji armatury sanitarnej mosiądz — żeliwem i bakelitem — w wyniku czego zaoszczędzono ok. 200 ton mosiądzu w skali rocznej.

W bielskiej Fabryce Armatur podległej Zarządowi Przemysłu Maszynowego zaoszczędzono przez zastąpienie żeliwem ok. 28% mosiądzu.

Baczną uwagę należy zwrócić na eliminację niklu przez zastąpienie innymi powłokami.

Można częstokroć uzyskać bardzo dobre wyniki jakości powłoki i estetycznego wyglądu przez oksydowanie, kadmowanie, eloksalowanie, aluminowanie, chromowanie (bez podłoża niklowego) albo emaliowanie, czy lakierowanie.

Ważnym zagadnieniem w dziedzinie stosowania metali nieżelaznych jest problem oszczędności przy stosowaniu cyny i jej stopów. Bardzo ciekawy materiał, na którym winni się opierać liczni technicy i inżynierowie, przy stosowaniu cyny — zawiera książka autorów radzieckich Smiriagina i Szpagina „Stopy Cynowe i ich zamienniki” w tłumaczeniu polskim inż. Dobrzańskiego.

Książka ta winna znaleźć się w każdym zakładzie pracy, spółdzielni i zakładzie rzemieślniczym, które stosują metale lub metalizację w swojej produkcji.

Szkolenie zawodowe

Dr inż. BR. BIEGELEISEN —
— ŻELAZOWSKI

Metoda inż. Kowalowa i szkolenie przywarsztatowe w zakładach drobnej wytwórczości

Pragnąłbym omówić pokrótce wypowiedź ob. Ministra Zebrowskiego w artykule pt.: „Wstępujemy w 3 rok Planu 6-letniego” w nr. 1 „Drobnej Wytwórczości”. Powiedział tam ob. Minister: „Szczególnie doniosłym zagadnieniem będzie realizacja postępu technicznego — zagadnienie ważne także i dla przemysłu spółdzielczego. Czerpać nam trzeba będzie z obfitej skarbnicy doświadczeń postępowej techniki radzieckiej stosując między innymi w naszych zakładach metodę inż. Kowalowa”.

Aby przemysł spółdzielczy mógł stosować metodę inż. Kowalowa, muszą być spełnione trzy zasadnicze warunki:

1) po pierwsze należy zdać sobie sprawę z istotny i znaczenia tej metody, gdyż niezrozumienie jej lub fałszywe zrozumienie doprowadza do niepowodzeń w stosowaniu,

2) musimy wiedzieć jak należy wprowadzać metodę inż. Kowalowa do przemysłu spółdzielczego, który ma odrębne warunki pracy odmienne aniżeli inne przemysły jak metalowy, hutniczy, włókienniczy itd.,

3) wreszcie ponieważ metoda ta jest ściśle złączona ze szkoleniem kadr, musimy wiedzieć, jak w przemyśle spółdzielczym zastosowano tę metodę do szkolenia przywarsztatowego.

1. Co to jest metoda inż. Kowalowa?

Zacniemy od warunku pierwszego. Inż. Kowalow laureat premii stalinowskiej i obecnie dyrektor fabryki sukna „Zwycięstwo proletariatu” zaczął ją po raz pierwszy wprowadzać w tej fabryce przed trzema laty. Jak ona powstała? Inż. Kowalow zastanawiał się nad przyczyną tego zjawiska, że w fabryce, której był dyrektorem, była nieliczna grupa stachanowców, która wykonywała 120% normy i więcej, a 30% robotników nie wypełniała wcale normy. Podobne róż-

nice istnieją nie tylko w przemyśle włókienniczym ale i we wszystkich innych gałęziach przemysłu. Co jest przyczyną tak wielkich różnic w wykonywaniu pracy? Różnice pochodzą stąd — zdaniem inż. Kowalowa — że różni robotnicy w różne sposoby organizują swoją pracę na warsztacie, czyli — jak mówimy — używają różnych metod pracy. Z tego wypływa dalszy wniosek, że wobec tego należy dokładnie zbadać, na czym polega metoda przodownika pracy, dlaczego ona doprowadza do wyższej wydajności pracy i większej produkcji. Ale nie koniec na tym. Jeżeli już zbadamy tę przodującą metodę, to teraz trzeba rozpowszechnić ją wśród całej załogi. Przede wszystkim nauczyć jej trzeba tych, którzy nie mogą wypełnić normy, zarówno starszych, którzy już w ciągu wielu lat praktyki nabrali fałszywych nawyków i stosując nieracjonalne metody pracy, jak i młodych wstępujących do pracy. Tych ostatnich należy od razu po przyjęciu nauczyć najlepszych metod, do których przodownicy pracy doszli drogą nieraz długoletniego doświadczenia, w ten sposób nowoprzyjęci zaczynają swój zawód od najlepszych warunków. Jak to daje im wspaniałe możliwości rozwoju! I to jest pokrótce przedstawiona istota metody inż. Kowalowa. Jak widzimy polega ona na zbadaniu i rozpowszechnieniu przodujących metod pracy. Jak wszystkie wielkie myśli, jest ona bardzo prosta i przekonująca. Nic więc dziwnego, że w Związku Radzieckim zaczęto ją coraz powszechniej stosować i obecnie nie ma prawie przemysłu, który by tej metody nie stosował. I u nas w Polsce ruch w kierunku jej stosowania rozwija się z żywiołową szybkością. Pierwszym, który zaczął ją wprowadzać w sposób racjonalny i prawdziwie naukowy był Główny Instytut Pracy w Warszawie.

W tym miejscu może czytelnik pomyśleć: czy to jest wszyst-

ko? W takim razie ta cała metoda to nic nowego. Wszak już przedtem, zanim ona do nas przeszła, chodziły trójki murarskie po budowach Warszawy i pokazywały zespołowe szybkościowe metody kładzenia cegieł. A czy każdy racjonalizator, czy będzie nim mechanik czy elektrotechnik lub stolarz, który wprowadził w życie jakieś ulepszenie, nie pokazuje swej metody towarzyszom pracy?

Otóż zachodzą zasadnicze różnice między takim nauczaniem a metodą Kowalowa. Polegają one na tym, że przodownik pracy może w ten sposób tylko niewielką liczbę osób nauczyć swych metod i wskutek tego odrywa się od swoich zajęć, stając się instruktorem, podczas gdy metoda Kowalowa, stosowana w wielkim przemyśle, wymaga oddzielnych instruktorów, którzy nie w chwilach wolnych od swych zajęć nauczają, ale którzy szkolenie wykonują jako swój główny zawód, często w specjalnie do tego celu zbudowanych warsztatach szkoleniowych. Do warsztatów tych skierowuje się większość załogi fabrycznej. Następnie druga zasadnicza różnica polega na tym, że inżynierowie względnie technicy badają naukowo metody przodowników pracy, wykonują pomiary chronometryczne, rozkładają pracę na poszczególne elementy, przy czym okazuje się, że nie zawsze przodownik pracy wykonuje w najlepszy sposób wszystkie elementy. W tych zakładach pracy, w których dla tego samego rodzaju pracy jest więcej przodowników, jeden wykonuje pewne elementy pracy najlepiej, a inne gorzej, drugi przodownik znowu inne elementy wykonuje lepiej itd. Rzeczą personelu inżynieryjno-technicznego jest ustalić w porozumieniu z przodownikami pracy najlepszy rodzaj wykonania pracy, który składa się z elementów zapożyczonych od różnych przodowników, a nawet czasem i nie przodowników, którzy dany element pracy dobrze wykonują, przeprowadzić pomiary chronometryczne tej wzorcowej metody i dopiero w niej ćwiczy się innych pracowników.

2. Jak wprowadzać metodę inż. Kowalowa do przemysłu spółdzielczego?

Przed wszystkim należy wybrać ten dział produkcji w którym mamy tę metodę wprowadzić. Jaki dział najlepiej nadaje się do tego celu? Taki, który stanowi wąskie gardło produkcji, a następnie taki, w którym są duże różnice wydajności pracy między poszczególnymi robotnikami, i wreszcie taki, w którym są przodownicy pracy. Wybór tego działu jest bardzo ważny, gdyż od niego zależy powodzenie całej akcji, dlatego powołani są do tego ci pracownicy, którzy dobrze znają zakład, robotnicy kwalifikowani o dużej praktyce i pracownicy administracyjni z kierownictwa zakładu pracy. Skoro wybór już został uczyniony, trzeba przystąpić do zorganizowania niewielkiej **Komisji metodycznej**, której zadaniem jest kierować całą akcją wprowadzania metody inż. Kowalowa, pokonywać przeszkody na drodze jej realizowania, i kontrolować wyniki jej wprowadzenia. Dużo mogą pomóc w tej pracy organizacje partyjne i związkowe, które powinny uświadomić wszystkich robotników o celu i zadaniach metody inż. Kowalowa, zaznajomić ich z wynikami wprowadzenia tej metody w Związku Radzieckim, w pokrewnych przemysłach i zakładach polskich. Na ten temat u nas już dużo się pisze, wprawdzie nie posiadamy jeszcze książek i broszur o metodzie inż. Kowalowa, ale prawie we wszystkich czasopismach fachowych ogłaszano na ten temat artykuły. W komisji metodycznej biorą udział kierownik zakładu, przedstawiciele organizacji partyjnej i związkowej, przodownicy pracy, racjonalizatorzy itd. Komisja zastanawia się nad wyborem działu, w którym metoda Kowalowa ma być wprowadzona, zatwierdza ten wybór i wytypowuje technika normowania, o ile zakład posiada takiego, względnie zwraca się do władz nadrzędnych o delegowanie inżyniera lub technika do prac nad analizą przodujących metod, chronometrażem, organizacją miejsca pracy itp.

Te prace badawcze mogą w pierwszych początkach wprowadzania metody inż. Kowalowa do przemysłu spółdzielczego sprawić pewne trudności ze względu na to, że wiele zakładów nie posiada odpowiednio wykwalifikowanego personelu technicznego. Trudności te jednak dają się pokonać. W Ministerstwie Drobnej Wytwórczości powinien powstać referat dla spraw metody inż. Kowalowa, względnie należałoby połączyć go z działem normowania, albo postępu technicznego lub wreszcie szkolenia zawodowego. Związki Spółdzielni Pracy, Izby Rzemieśnicze i inne instytucje opiekujące się drobną wytwórczością powinny dążyć do stworzenia na swym terenie lotnych brygad technicznych, które by mogły wysyłać techników do oddolnych zakładów celem przeprowadzenia analizy pracy przodującej. Skoro analiza taka została już

przeprowadzona, przedkłada się ją komisji metodycznej, która przy czynnym współudziale przodowników lub przodownika pracy, kierownika oddolnego działu i dyrekcji, dyskutuje wyniki analizy, zatwierdza najlepszą metodę przodującą, sporządza jej opis, krótki i popularny i stara się o zaznajomienie z tą metodą tych robotników, którzy nie wykonują normy.

Wreszcie następuje końcowy etap: szkolenie pracowników w nowej metodzie pracy.

3. Nowe drogi szkolenia przywarsztatowego w przemyśle spółdzielczym.

Realizacja wielkich planów gospodarczych, nowy socjalistyczny stosunek do pracy, połączający z każdym rokiem ruchy współwzrostu i przodownictwa pracy, — wszystkie te czynniki związane nierozdzielnie z budującym się ustrojem socjalistycznym nie mogły pozostać bez wpływu na treść i formy szkolenia zawodowego. Pod wpływem wzorów radzieckich pierwszy przystąpił do reformy szkolenia — wielki przemysł.

Podniesienie poziomu kulturalno-technicznego robotników, ciągły wzrost ich kwalifikacji przez najrozmaitsze kursy, przez współudział załogi w zarządzaniu zakładem pracy, narady wytwórcze, doprowadzenie planu do każdego działu i oddziału fabryki i niemal do każdego stanowiska roboczego sprawiły, że oddaliliśmy się bardzo od wzorów kapitalistycznych, kiedy to nowoprzyjętym robotnikiem nikt się nie zajmował, przydzielono go tylko starszemu robotnikowi, od którego dobrej woli i fachowego poziomu zależało, czy nowy robotnik nauczył się zawodu czy nie.

Rozszerzająca się w ostatnich czasach coraz bardziej metoda inż. Kowalowa umasowiła szkolenie podług najlepszych metod przodujących robotników, a w Związku Radzieckim powstają dziś już nie tylko setki tysięcy stachanowców, ale całe zakłady stachanowskie, w których nie ma pracowników nie wykonujących normy.

W ślad za ewolucją szkolenia w przemyśle poszły szkoły zawodowe. Reforma ustroju szkolnictwa zawodowego zrywa z tradycją rozdziału nauczania teoretycznego od praktycznego, szkoły od produkcji, ćwiczenia dla samego ćwiczenia, i włącza się w ogólny ruch wzrostu wydajności pracy, współwzrostu i przodownictwa pracy i programy swoje wiąże ściśle z wykonaniem planu i produkcją.

Podobne zadania w dziedzinie szkolenia stoją przed przemysłem spółdzielczym i drobną wytwórczością. Szkolenie rzemieślnika cechowego w „terminie” czeladniczym musi ustąpić miejsca nowym metodom szkolenia. Aby zrozumieć dobrze, jakie to powinny być metody, trzeba nam zacerpnąć z obitej skarbicy doświadczeń radzieckich, a w szczególności od **szkół stachanowskich**, które bardzo dobrze nadają się do przemysłu spółdzielczego. Nie są to bowiem szkoły w dotychczasowym tego słowa znaczeniu, nie ma w nich wcale ani nauczyciela wykładającego ani uczniów pochylonych nad ławkami i piszących zasłyszane słowa — jest tylko przodownik pracy i jeden lub kilku robotników, którzy chcą się nauczyć przodujących metod pracy. Nie ma sali szkolnej, jak tylko warsztat, przy którym robotnik pracuje przez 8 godzin. Ale nie to jest najważniejsze, są to raczej okoliczności zewnętrzne. Aby zrozumieć istotę szkół stachanowskich, trzeba sięgnąć głębiej i wnikać w ducha tych szkół. Zobaczymy wtedy, że szkoły te oparte na nowym, socjalistycznym stosunku do pracy, pracują zgoła inaczej aniżeli szkoły w ustroju kapitalistycznym. Spróbujmy pokrótce scharakteryzować ducha tych szkół.

A więc mamy tu nie tylko kierownika „szkoły”, którym jest zwykle przodownik, twórca nowej metody pracy, ale rzadko pomocą mu służy tzw. konsultant, którym jest inżynier czy technik. Jakie jest zadanie tego inżyniera względnie technika? Przede wszystkim analiza naukowa przodującej pracy i chronometraż. Przodownik sam często nie zdaje sobie sprawy z tego, na czym polega wyższość jego metody, dopiero gdy przyjdzie technik, rozłoży tę pracę na elementy, zbada następstwa i wzajemny związek tych elementów, przestudiuje dla porównania metody słabych robotników — okaże się, na czym polega wyższość przodującej metody. Otóż w szkole stachanowskiej tę analizę przeprowadza konsultant, jak również pomiary czasu i obserwacje metod „uczniów” szkoły i w sposób jasny i przystępny przedstawia wyniki tej analizy „uczniom”. Pomiary te bardzo interesują uczniów. Zaczynają nad tym dyskutować, jeden drugiego obserwuje przy pracy, bacznie śledzą nawet ruchy bądź własne bądź

towarzyszy. I wtedy zdarzają się tacy, którzy w lot pojma i nauczą się nowej metody, a inni, patrząc na to powodzenie kolegi, chcą mu dorównać, pracując nad sobą, a nawet czasami ulepszają oni własne sposoby, prześcigają swego nauczyciela. I to jest druga cecha szkół stachańskich. Pierwszą była naukowa analiza pracy, która daje wytłumaczenie istoty przodującej metody, drugą jest ten **duch szlachetnego współzawodnictwa**, który budzi się wśród uczniów i każe im doskonalić się i podwyższać swoje kwalifikacje. Przodownik widzi to, wszystko z zadowoleniem, sam przeprowadza też — na podstawie porozumienia z konsultantem — chronometraż prac uczniów i w ten sposób uczniowie sami naocznie przekonują się o swych postępach i błędach. Uczniowie biorą czynny udział w tych pomiarach, bo one stanowią najlepszy i zarazem najłatwiej zrozumiały sprawdzian wyrażający się w minutach i sekundach. Widzą jasno drogę wytyczną w jaki sposób mogą stać się także przodownikami, i ci, którzy na tę drogę wchodzą, stają się nimi istotnie. I to

jest trzecia cecha szkół stachańskich: **podniesienie kwalifikacji kadr**. Dodajmy, że wskazanie te radzi konsultant szkoły, dając przystępnie opracowaną podbudowę teoretyczną tej pracy. W oddzielnych wykładach zaznajamia uczniów szkoły z teorią procesu produkcyjnego, a tym samym znowu **podnosi kwalifikację robotników — uczniów**. Otóż rzemieślnicy, kierownicy i pracownicy drobnej wytwórczości powinni w szkoleniu kadr przejąć się tym duchem szkół stachańskich a nie tylko formalnie podchodzić do zagadnienia szkół stachańskich, a wówczas i w przemyśle spółdzielczym coraz silniejszy będzie ruch stachański który — według słów Stalina ¹⁾ „reprezentuje przyszłość naszego przemysłu, zawiera w sobie ziarno przyszłego kulturalno-technicznego rozwoju klasy robotniczej i otwiera przed nami tę jedyną drogę, na której można osiągnąć najwyższe wskaźniki wydajności pracy”.

¹⁾ Stalin. Zagadnienia leninizmu. Warszawa 1949 str. 499.

Przodownicy i racjonalizatorzy

RACJONALIZATORZY NAUKOWCAMI NOWEGO TYPU

Tak nazwano w Polsce Ludowej racjonalizatorów i nowatorów, którzy dali inicjatywę, myśl twórczą, zgłaszając i stosując pomysły i usprawnienia w produkcji i usługach.

Zakrojony szeroko ruch racjonalizatorski, poparty przez władze Polski Ludowej, dał tysiącom racjonalizatorów i nowatorów awans społeczny, zasłużone nagrody i uznanie, a gospodarce narodowej olbrzymie oszczędności.

Racjonalizator nie pracuje w odosobnieniu. Swoje pomysły zgłasza przez klub racjonalizatorów i kierownictwo zakładu do Komisji Wynalazczości, po czym realizuje wartościowy pomysł wraz z załogą we własnym zakładzie, mając tę pozytywną świadomość, że każdy dobry i zatwierdzony pomysł jest jednocześnie stosowany w licznych zakładach o podobnej produkcji.

Jednym z elementów postępu technicznego w zakładach jest nowatorski i racjonalizatorski, który daje milionowe oszczędności.

Duże osiągnięcia w zakresie racjonalizacji wykazały w roku 1951 zakłady podległe WZPT Rzeszów. Łączna suma zł 10.620 — wypłaconych zaliczek na premie mówi, że wkład pracy racjonalizatorów był duży.

Wśród zakładów rzeszowskich WZPT największą ilością pomysłów mogą się wykazać pracownicy Skoluszyńskich Zakładów Przemysłu Terenowego. Adam Pawluś opracował i zastosował metodę oddzielania opiłków żelaznych z mieszaniny z trocinami, uzyskując w ciągu roku oszczędność 10 ton opiłków żelaznych. Cyza sporządził specjalny uchwyt, który usprawnia produkcję armatury dla kotłowni, Walter wykorzystał dmuchawkę żeliwiaka do usuwania gazów i stosowania stałej wentylacji formiarni przez co zespół pracuje w zdrowych warunkach.

I w Sędziszowskich zakładach racjonalizatorstwo dało również poważne osiągnięcia. Pracownicy Róg i Rataj opracowali przyrząd do gięcia rur na zimno; inż. Jak Krocza i lakiernik Miękała uproszcili lakierowanie elementów rur przez polewanie zamiast pociągania pędzlem, co dało 42.600 zł oszczędności.

W Głogowskich zakładach Inierskich robotnicy Zajac i Kopyto przyczynili się do usprawnienia pełnej mechanizacji produkcji, co dało około 1.800 zł oszczędności.

W terminowych pracach dla budownictwa Rzeszowska wytwórnia wyrobów papierniczych dostarczyła dużą ilość artykułu zastępczego tzw. puszki Bergmana produkowane ze ścinków smołowanej tektury.

Racjonalizatorstwo i współzawodnictwo pracy załóg przemysłu terenowego woj. szczecińskiego dało około 2 mln. zł oszczędności za okres pracy 1951 roku.

Do większych osiągnięć zaliczyć należy wyniki przodowników Teofila Sobacha i Alfreda Maszkowskiego, którzy wyrabiają wysoki procent normy w Odlewni Żeliwa w Swinoujściu. Duże oszczędności dały prace racjonalizatorskie Józefa Duszyńskiego, Miłaszewskiego i Pietruchy, dzięki którym zastosowano nowy typ leja formierskiego.

Nie można też pominąć milczeniem osiągnięcia majstra Pawła Badury z Państwowej F-ki Sprzętu Metalowego w Reczu Pomorskim, który sam wydobyl z gruzów maszynę

tw. sztancówkę, sam ją wyremontował i zastosował do wyrobów segregatorów, co pozwoliło zwiększyć produkcję o 700% w stosunku rocznym.

Wynalazek Józefa Macha, kierownika fabryki „Smołapap“ w Ostrowcu dał 3.325.000 zł oszczędności, eliminując import jednego z surowców.

Związani w pracach racjonalizatorskich w Wojewódzkim Klubie Techniki i Racjonalizacji pracownicy zakładów i spółdzielni województwa kieleckiego właściwie będą rozwijać i ulepszać swoje pomysły rozpowszechniając ich stosowanie w produkcji.

I w hucie szkła „Sława“ w Kielcach Stanisław Konkol zaprojektował urządzenie klimatyczne, podnosząc zdrowotność warunków miejsca pracy.

Racjonalizacja obejmuje coraz bardziej różnorodną produkcję. Wałbrzyska Fabryka Żebów Sztucznych produkuje dziś



Paweł Badura — racjonalizator z Rzecza — Pom.

w doskonałej jakości 35.000 zębów rocznie, stopniowo eliminując import.

Zamieszczenie tych krótkich wiadomości o osiągnięciach racjonalizatorów powinno pobudzić myśl twórczą tam, gdzie ona jeszcze drzemie. W zakładach pracy nie brak doświadczonych fachowców, są oni skarbnicą wypróbowanej wiedzy fachowej, którą należy szeroko wykorzystać.

OD REDAKCJI

Dotychczas redakcja mało zamieszczała artykułów i notatek na temat tak ważnego działu pracy drobnej wytwórczości, jakim jest produkcja materiałów budowlanych oraz na temat osiągnięć ludzi, którzy te materiały produkują. Wina była obustronna: redakcja może nie sięgnęła mocno i energicznie po właściwe materiały do opracowań, a zakłady, przedsiębiorstwa i dyrekcje, a także i korespondenci nie wyszli naprzeciw.

Teraz dłonie zostały wyciągnięte do wzajemnego zbliżenia. Redakcja czeka na ciekawe, aktualne materiały z Waszej pracy, na głosy krytyki i uznania, czeka na pokazanie Waszych najdzielniejszych ludzi i ich osiągnięć, czeka na notatki kores-

pondentów i głosy czytelników. Jednocześnie zespół redakcyjny obiecuje odwiedzić Wasze zakłady i chce mieć przeświadczenie, że czasopismo, które opracowuje i drukuje dla pracowników drobnej wytwórczości, a między innymi i dla pracowników zakładów materiałów budowlanych — jest przez nich z pożytkiem czytane.

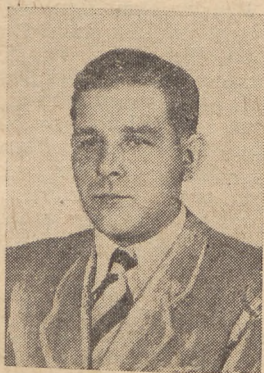
WZPTMat. BUD. ZIELONA GÓRA

Nowe województwo zielonogórskie wiele ma zniszczeń wojennych, które szybko i sprawnie trzeba wyrównać, aby przejść do rozbudowy nowych osiedli wiejskich i miejskich.

Na terenie województwa jest kilka przedsiębiorstw PTMat. Bud., którym podlegają liczne zakłady o różnych profilach produkcji.

W Sulechowskich Zakładach Przemysłu Terenowego wre praca. Ludzie i maszyny wydobywają glinę — surowiec, aby przerobić ją na materiały budowlane.

Ludzie i ich wysiłki dają osiągnięcia, nic więc dziwnego, że Rada Zakładowa i Podstawowa Organizacja Partyjna wysuwają najdzielniejszych pracowników, przyznając im tytuł przodownika pracy.



Henryk Smoczyński



Stanisław Przybył



Franciszek Sitan



Władysław Wojczyński



Józef Gawron



Rudolf Niemaczyk



Zofia Zgrzywa



Jan Duszyński



Bronisław Stachurski



Franciszek Rutczak

Do pięciu zaszczytnie wyróżnionych należą: Henryk Smoczyński — starszy planista, Stanisław Przybył i Franciszek Sitarz — robotnicy wywożący wypalony produkt z pieca.

Władysław Wojczyński — palacz piecowy, wszyscy z cegielni Sulechów.

W cegielni Radowice — tytuł przodownika uzyskał kopacz gliny Henryk Sarnecki.

Cóż mówią o sobie wyróżnieni przodownicy, jak odnoszą się do pracy, jak rozumieją i wykonują swoje obowiązki?

Henryk Smoczyński — st. planista tak ocenia swoje osiągnięcia: „Pracę w tutejszym przedsiębiorstwie rozpocząłem w lipcu 1947 r. Początkowo pracowałem w Cegielni Parowej w Sulechowie jako rachmistrz. W styczniu 1950 r., z chwilą utworzenia kombinatu, przeniesiony zostałem na stanowisko kier. sekcji planowania do scentralizowanego biura Sulechowskich Zakładów Ceramicznych, gdzie dotychczas pracuję. W międzyczasie zostałem wydelegowany na kurs kier. planowania, na którym uzupełniłem wiadomości z zakresu planowania.

Rozumiejąc ogromne zapotrzebowania dla naszej rozbudowującej się ojczyzny na wszelkie materiały budowlane, a między innymi i na cegłę, obowiązkiem moim jest opracowywać realne plany produkcyjne pod względem ilości i jakości, co w rezultacie daje Państwu możliwości rozbudowy fabryk i domów mieszkalnych, zaś masom pracującym czyste i wygodne mieszkania robotnicze, domy wypoczynkowe, żłobki, przedszkola i inne. Uznanie mnie przez przedsiębiorstwo przodownikiem pracy zdobyłem sumienną pracą, wywiązywaniem się z nałożonych na mnie obowiązków, przestrzeganiem dyscypliny pracy oraz koleżeńskim stosunkiem do towarzyszy pracy“.

Stanisław Przybył rozpoczął również pracę w cegielni w 1947 r. „Zakład nasz — mówi Przybył — produkuje cegłę, której potrzebuje Państwo Ludowe dla wykonania Planu 6-letniego. My, przodownicy pracy, będziemy zawsze czuwać, aby dać Państwu w terminie jak najlepszy produkt, a ilościowo — ponad plan“.

Franciszek Sitarz — ma ciężką pracę, może najcięższą w cegielni — wozí pełne wózki czerwonej, świeżo wypalanej cegły. Ale kocha swoją pracę, czego dowodem są jego słowa: „...pracuję szczerze, bo wiem, że moja praca nie idzie na zbrojenia wojenne, a na budowę jasnych domów robotniczych.“

Mądre oczy palacza piecowego Władysława Wojczyńskiego mówią, że świadomie dążył do tego, aby zostać fachowym palaczem.

„W 1947 r. uruchomiliśmy z towarzyszami pracy zniszczoną cegielnię. Z gruzów wydobywało się części, aby szybciej cegielnia mogła rozpocząć normalną pracę. Nie byłem fachowcem, przyuczałem się obsługi pieca, który jest sercem wypału dobrej cegły. Chciałem zostać piecowym. W 1949 r. ukończyłem 3-miesięczny kurs piecowych i dziś pracuję z zapalem pod hasłem: „Więcej, lepszej, tańszej cegły do budowy nowych szkół, szpitali i mieszkań robotniczych.“

Kopanie gliny jest pierwszym etapem podstawowym produkcji cegły. Gлина to niezbędny surowiec. Henryk Sarnecki, kopiąc glinę dla Cegielni Parowej Radowice tak ocenia swoje obowiązki: „...Pracuję wydajnie nie dla rozgłosu, a dla dostarczenia surowca dla tak potrzebnej produkcji, jaką jest cegła. W Polsce Ludowej każdy robotnik powinien wykonywać swoją pracę starannie i sumiennie. Dawniej, o takich, którzy kopali glinę w cegielni nikt nie myślał, ich wypowiedzi nie były nikomu potrzebne — dziś praca moja jest potrzebna Państwu i jest właściwie przez Państwo oceniana.“

W Zielonogórskich Zakładach Przemysłu Terenowego Materiałów Budowlanych też nie brak przodowników i przodownic.

W Cegielni Krośnieńskiej Józef Gawron pracuje przy obsłudze maszyn, odnosi się do swej pracy z dużą sumiennością, co pozwala na przekroczenie normy od 20—50%.

Irena Markiel sprawnie układa surowkę w Cegielni Grobica, oczyszcza ją, aby się nie deformowała, troskliwie dbając o jakość produkcji.

Barbara Fortuna dowozi ostrożnie surową cegłę do pieca, wykonując dziennie pracę dwu robotnic.

Rudolf Niemaczyk jest od 1947 r. maszynistą w cegielni. Jego troska o maszynę jest troską o ułatwienie pracy zespołu i wzrost wydajności.

Kiertanis Czesław — palacz kotłowy — mówi: „Oszczędzam każdy kilogram węgla, bo wiem, że moja oszczędność wpływa na obniżkę kosztów produkcji.“

Zofia Zgrzywa ustawia cegły w piecu, dumna jest ze zdobytego tytułu przodownicy. „Mówili koledzy, że jako kobieta nie podołam obowiązkowi ustawiania cegieł — jest inaczej — wykonuję taką samą normę jak mężczyźni i nawet zdobyłam tytuł przodownicy. Zawsze warto zmierzyć własne siły i możliwości.“

Maria Wijakowska — tak mówi o swej pracy: „Słyszę przez radio i czytam w prasie, że w całym kraju wre praca dla odbudowy zniszczeń wojennych. Ja moją pracą w cegielni też pragnę dołożyć nie tylko symboliczne, ale prawdziwe cegiełki do budowy pięknej, socjalistycznej i pokój miłującej Ojczyzny“.

Jan Duszyński i Stefan Treliński przodujący pracownicy z cegielni „Źródłana“ obsługują po dwa stanowiska, osiągając do 110% normy, a biorąc udział w zespołowym współzawodnictwie świadomie pracują dla przedterminowej realizacji 6-letniego planu rozbudowy naszego przemysłu.

I w Przedsiębiorstwie Państwowym Materiałów Budowlanych w Nowej Soli jest 5 przodowników pracy. Przybyli oni na Ziemię Zachodnią z różnych stron Polski. Przodownik Stanisław Maciejski już od 46 r. pracuje w cegielni Dróżki odwożąc surowkę do prasy i wyrabia 40% ponad normę. „Osiągnięcia w pracy, które pozwoliły mi zdobyć tytuł przodownika pracy, uzyskałem przez przemysłany system pracy; odwoziłem zawsze dwa wózki do pobliskiej, a jeden do najdalszej suszarni, przez co zyskiwałem awansem na czasie i wydajności wtedy, gdy pobliskie suszarnie były pełne, ja miałem zadatek na moją normę w najdalszej suszarni. Koledzy przyjęli mój system, uzyskując wyższą wydajność.“

Marian Napierała przybył w okolice Nowej Soli z Poznania. „130% normy, jakie osiągam — mówi Marian Napierała — osiągałem początkowo sam; dziś osiągam to z towarzyszami pracy przez skrócenie czasu przeładunku z wózków Kellera na stojak przeładowczy“.

Bronisław Stachurski z Nowogródzkiej rozpoczął pracę w kopalni w 49 r. Jego wrodzone zdolności do mechaniki zawsze ciągnęły go do maszyn i analizy ich pracy.

„Mój dyplom racjonalizatorski i przodownika pracy otrzymałem za zmechanizowanie polewaczki do gliny oraz za ulepszenie transportera.“

Obecnie pracuję nad projektem ulepszenia prasy do tłoczenia cegieł, co zwiększy wydajność i podniesie gładkość cegieł surowych“.

„Jako brygadier Bazy Remontowej Zielonogórskiego Zarządu PTMat. Bud. mam szerokie możliwości wykorzystania moich zdolności i zamiłowań. W pracy stosuję 10 min. przerwę po wywózce każdego tysiąca sztuk cegieł, zabierając jednocześnie 120 cegieł, których waga wynosi około 400 kg — mówi Mieczysław Zdaj. Analizując rozłożenie ciężaru transportowanych cegieł na wózek, doszedłem do wniosku, że trzeba o wiele więcej obciążać przednią część wózka, co ułatwia i przyspiesza transport ręczny. Obecnie pracuję bez zmęczenia i pozostaje mi 10 minut czasu na odpoczynek.“

Franciszek Antczak przywędrował do Nowej Soli z pow. wieluńskiego jako prosty robotnik. Dziś jest wykwalifikowanym robotnikiem, osiągającym do 160% normy przez stosowanie układania surowki obydwoma rękami jednocześnie na obie strony pieca.

Kiedy patrzymy na rosnące gmachy odbudowującej się Warszawy, na rzędy równo układanych coraz wyżej cegieł, to powinniśmy pamiętać wtedy o przodownikach Zielonogórskich i innych WZPT MB, o ich codziennym zapale do pracy, i głębokim zrozumieniu, że swój trud niosą nie prywatnemu właścicielowi cegielni, a Państwu Ludowemu, które potrafi właściwie ocenić wyniki pracy nawet wielu bezimiennych robotników.

Racjonalizatorzy zakładów i spółdzielni drobnej wytwórczości — dajcie myśl twórczą i pracę dla oszczędnej gospodarki metalami kolorowymi i stosowania tworzyw zastępczych

Zakłady i Spółdzielni

UDZIAŁ DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI W ODBUDOWIE PRZEMYSŁU WOJ. BIAŁOSTOCKIEGO

Województwo białostockie było przed wojną jednym z najbardziej zaniedbanych terenów naszego kraju. Nielicznie istniejące tam fabryki i zakłady produkcyjne wyniszczył i zdewastował całkowicie hitlerowski okupant. Nic więc dziwnego, że odbudowa tamtejszych terenów i uczynienie z nich pełnowartościowego regionu gospodarczego jest zadaniem niezwykle ciężkim. Mimo to białostocka nieustannie rozwija się gospodarczo. Powstają stale nowe zakłady produkcyjne, które choć w ciężkich, — niejednokrotnie prymitywnych warunkach — wykonują w pełni zadania produkcyjne postawione przed nimi przez Partię i Rząd.

Najważniejszym na terenie województwa białostockiego zespołem przemysłowym — w pionie drobnej wytwórczości — są zakłady podległe WZPT w Białymstoku. Są nimi: huta szkła, gwoździarnia, fabryka chemiczna, stolarnia mechaniczna, oraz Zakłady Galanterii Metalowej „Galmet” w Białymstoku. Oprócz tego na terenie województwa znajdują się: stolarnia mechaniczna w Elku, ślusarsko-mechaniczny punkt usługowy w Grajewie oraz nowopowstająca odlewnia żeliwa w Kowalach Oleckich.

Wymienione zakłady mają niezwykle różnorodną produkcję, która w dużym stopniu może zaspokoić zapotrzebowanie miejscowego terenu. Czołowe miejsce wśród nich zajmują Państwowe Zakłady Galanterii Metalowej „Galmet”.

O pracy zakładu dowiadujemy się od kierownika A. Osiatyńskiego sekretarza Podstawowej Organizacji Partyjnej J. Maciejewskiego i sekretarza Rady Zakładowej K. Petelskiego. Mówią oni o osiągnięciach zakładu, trudnościach jakie muszą pokonywać na każdym kroku oraz o zamiarach na przyszłość. Z rozmowy przebija się nuta ofiarności. Zarówno kierownictwo jak kolektyw robotniczy nie szczędzą sił by na swym małym odcinku wykonać wielkie zadania jakie przed klasą pracującą stawia gigantyczny Plan 6-letni.

Z dumą podkreślają oni fakt iż zakład o tak niezwykle różnorodnej produkcji pracuje na starych maszynach, które gdzie indziej już dawno są wycofane z obiegu, zaś surowcem podstawowym są odpady blachy otrzymywane z fabryk ciężkiego przemysłu.

Z surowca tego produkuje się baskwile, zawiasy 80 i 110 mm. Zawiasy drzwiowe 130 mm, taśmowe i zamki meblowe wpuszczane. Zupełnie nową produkcją są haki do łóżek na który to artykuł jest duże zapotrzebowanie.

Plan produkcyjny w styczniu został wykonany. Od czasu do czasu powstają trudności na odcinku zaopatrzenia, co hamuje wykonanie planu w asortymentach. Zaopatrzenie jest największą bolączką, która nie da się rozwiązać bez zdecydowanego poparcia i pomocy władz zwierzchnich.

Ambicją załogi i kierownictwa jest produkcja zamków meblowych. Zakład posiada potrzebne do tej produkcji maszyny i surowce. Produkcję tę jednak trzeba było na razie zatrzymać z uwagi na trudności związane z wykonaniem kluczy do zamków. Kierownictwo stara się usilnie o przydział brakującej maszyny bez której nie da się nic zrobić. Tak samo wyprodukowane zaniki okienne nie mogą być dostarczone na rynek z powodu braku wkrętów, których zaopatrzeniowiec szuka po całym kraju.

Jakość produkcji nie jest jeszcze bez zastrzeżeń. Największy procent braków powstaje przy produkcji zawiasów 80 mm. Krzywią się sworznie, skrzydełka zawiasów zachodzą jedne na drugie. Przyczyna tkwi w nierówno walcowanej blasze, która przy zakrzywianiu zawiasu (z powodu niejednakowego promienia nachylenia) krzywi miękki sworznie. Około 7% produkcji tego artykułu zwrócono do poprawy.

Pomimo tych trudności aktyw fabryczny stwierdza, że plan produkcyjny na rok 1952 jest realny i nie tylko zostanie wykonany, lecz przekroczony.

O pokonanie tych — częściowo przytoczonych trudności — walczy załoga w której składzie jest 50% kobiet.

Jedną z czołowych sylwetek pracowników jest ob. Irena Kudrewicz, pracująca przy prasie i wyrabiająca około 140% normy. Ma ona opinię pracownicy dobrej i zdyscyplinowanej. Z pokolenia młodego wybija się członkini ZMP Danuta

Berger, która już pracuje od 4 lat. Wyrabia około 190% normy i tak się żyła ze swoją pracą, że niechętnie przechodzi na stanowisko magazyniera półfabrykatów.

W Galmecie czuje się optymizm i widzi się dużo młodych twarzy. Kandydatem do zaszczytnej odznaki przodownika pracy jest — 4-krotnie awansowany — 19-letni Henryk Narusz, tokarz, wychowanek zakładu: sekretarz Podstawowej Organizacji Partyjnej 22-letni J. Maciejewski, niestrudzony organizator i inicjator wszelkich poczynań; zastępca kierownika zakładu H. Olszewski, który zaawansował z majstra i wielu innych, których zdrowy optymizm i wiara są nieocenionym kapitałem Galmetu.

Nie sposób nie wymienić L. Zajkowskiego ślusarza racjonalizatora, który opracował oszczędnościową metodę zużycia stali do wyrobu narzędzi. Przy stosowaniu tego pomysłu zużycie stali spadło o 80%. Usprawnienie Zajkowskiego zbiegło się z podjęciem walki o obniżkę kosztów własnych, która wyraża się ponadto w postanowieniu daleko idących oszczędności przy zużyciu — podstawowego surowca — jakim jest blacha.

Zamierzenia na rok 1952 idą w kierunku uruchomienia galwanizacji, a na odcinku kulturalno-oświatowym na wybudowaniu natrysków i umywalni i uruchomieniu świetlicy.

Sluchając rozmów wyrobiłem sobie zdanie, że krytyczne stanowisko w stosunku do WZPT w Białymstoku mogłoby być częściowo usprawiedliwione ale zdecydowanie krzywdzące i demobilizujące w stosunku do ludzi, których cechuje zapał i ofiarność. Zapewne rozmówcy moi nie poruszyli wszystkich tematów i niektóre z nich zostały wstydliwie przemilczane. Ale gdyby nawet tak było to jest to nie istotne wobec potężnego ładunku zapału ofiarności i entuzjazmu

A niewypały są nieuniknione.

B. M.

WYDAJNOŚĆ PRACY ELEMENTEM OBNIŻKI KOSZTÓW WŁASNYCH

Kiedy Związek Branżowy Papierniczo-Poligraficzny decyzy z dnia 27 lutego ub. r. mianował zarząd komisaryczny w osobach: J. Kaszyńskiego i A. Olesińskiego dla Spółdzielni Pracy „Opakowanie” w W-wie, sytuacja we wspomnianej spółdzielni była katastrofalna i domagała się natychmiastowych zmian. Niepodobieństwem było prowadzić nadal spółdzielnię w warunkach, kiedy:

kredyt obrotowy był przeterminowany, rachunki dostawców nieuregulowane, należności na rzecz Skarbu Państwa z tytułu nieopłaconych podatków dochodowego i obrotowego wynosiły za r. 1950 poważne kwoty, należność na rzecz Ubezpieczalni Społecznej za rok 1950 wymagała natychmiastowego uregulowania, należności z tytułu opłat na rzecz Związku Branżowego wzrastały z miesiąca na miesiąc.

Wysokość wszystkich zobowiązań dochodziła do 1 mln. zł. i sumę tę trzeba było wygospodarować, znaleźć możliwości zrobienia daleko idących oszczędności, zmobilizować załogi — słowem podjąć walkę nie tylko o obniżkę kosztów własnych, ale o rentowność i egzystencję spółdzielni.

Spółdzielni podlegały w tym czasie dwa zakłady wytwarzające: kasety, bombonierki, kasety do perfum i mydeł, pudełka cylindryczne, pudełka szyte surowe i sztańcowane, klejowizna, torebkarstwo itp. oraz drukarnia, która wytwarzała druki akcydensowe i etykiety. W sierpniu ub. r. przejęto warsztat mechaniczny, którego zadaniem jest przeprowadzanie remontu narzędzi i maszyn na własne potrzeby. Ponadto 1 stycznia br. przejęto Spółdzielnię „im. Hibnera”, która produkowała sznurek papierowy i kwiaty, a której profil produkcyjny obecnie został rozszerzony na asortymenty wykonywane przez dwa poprzednie zakłady.

Z miesięcznych protokołów narad wytwórczych i z dwóch protokołów walnego zgromadzenia wynika przejrzyście, że ogrom prac dokonanych — na tym krótkim etapie — przebiegał sprawnie i doprowadził do:

trzykrotnego zwiększenia wydajności pracy, zafakturowania i ściągnięcia należności,

uregulowania rachunków za dostarczony surowiec i materiały pomocnicze, zmechanizowania produkcji, uruchomienia i wyremontowania 6 maszyn, wyprowadzenia księgowości na bieżąco, zorganizowania współzawodnictwa, którego dotychczas nie było,

zmobilizowania załóg i przekonanie ich o możliwości wykonywania znacznie powiększonych norm, co poprzednio było nie do pomyslenia.

Niewątpliwie te osiągnięcia, które zamykają się obniżką kosztów własnych o 25,8% wysunęły tę spółdzielnię na czołowe pozycje, co stwierdza zarówno Zw. Sp. Przem. i Rzem., jak i Zw. Branżowy.

Przykładem tych osiągnięć jest fakt, że w r. 1950 stosunek łącznych kosztów (bez podatku obrotowego) do wartości produkcji wynosił 93,3%, natomiast w r. 1951 spadł do 67,5%, co właśnie pozwoliło wygospodarować oszczędność 25,8%.

Obniżka kosztów własnych dokonana na przestrzeni 10 miesięcy ub. r. dotyczyła całego szeregu pozycji.

Na surowcach — w stosunku do roku 1950 — zaoszczędzono 44%, na wydatkach osobowych 10,6%, a na wszystkich innych 295%. Łącznie wygospodarowano 1.125.182 zł., co odpowiada właśnie niższe o 25,8%.

Bilans za rok ubiegły będzie ukończony w marcu i już dzisiaj można powiedzieć, że zamknie się czystym zyskiem ok. 400.000 zł.

Zarząd spółdzielni „Opakowanie”, jak również członkowie, mają na swoim koncie niewątpliwie duży dorobek, który nie powinien im przesłonić drobnych niedociągnięć. Sprawy te zostaną stopniowo usuwane w dalszych etapach, a świadomość ich istnienia i mówienia o nich zupełnie otwarcie ze sprawozdawcą daje gwarancję wyeliminowania ich. **M.**

PRZEMYSŁ TERENOWY MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Realizacja planów odbudowy zniszczeń wojennych i rozbudowy uprzemysłowienia kraju poważnie opiera się na produkcji Przemysłu Terenowego Materiałów Budowlanych.

Cegielnie, żwirownie, cementownie, wapienniki i fabryki gipsu, kaflarnie, zakłady produkujące kregi do kanalizacji, pustaki, płyty chodnikowe, papę itp. — to źródła artykułów budowlanych, źródła oparte na wykorzystaniu surowca miejscowego. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że duży odsetek produkcji tych zakładów idzie na miejscowe potrzeby budownictwa i inwestycji, to zrozumiemy wagę znaczenia tej produkcji, dla potrzeb gospodarczych Kraju.

Zadania, jakie podjął przemysł terenowy materiałów budowlanych w Planie 6-letnim, wskazują na konieczność głębokiej analizy i kontroli realizowanego planu produkcji.

Punktem wyjściowym do wykonania zadań planu produkcji materiałów budowlanych winny być remonty urządzeń zakładów, mechanizacja produkcji, szczegółowej opracowane i stosowane usprawnienia, oraz pełny udział załóg we współzawodnictwie.

Trzeba stwierdzić, że nie we wszystkich województwach zakłady przemysłu terenowego materiałów budowlanych korzystają z należytej opieki władz nadrzędnych (rady narodowe) stosując jeszcze przestarzałe metody produkcji, niedostatecznie rozwinięte współzawodnictwo i racjonalizatorstwo; daje się zauważyć zaniedbania na odcinku urządzeń socjalnych przysługujących robotnikowi oraz są jeszcze duże braki w uświadomieniu politycznym i społecznym robotników. Przykładem służyć może narada w Wieluńskich Zakładach Przemysłu Materiałów Budowlanych, która potrafiła wytknąć błędy i niedociągnięcia.

Po czym praca ruszyła. Wieluńskie Zakłady uruchomiły dwie dotychczas nieczynne cegielnie w Gaszynie i Słowikowie, a w ramach planu inwestycyjnego przewidziana jest odbudowa wapiennika i młyna grudy wapiennej w Działoszynie.

Zapobiegliwie pracują Cieszyńskie Zakłady P.M. Bud. Po ukończeniu rocznego planu produkcji przystąpiono tu do remanentu urządzeń i sprzętu, po czym z dniem 1.3 zakłady wznowiają produkcję na lepszych warunkach, stosując dla oszczędności miał węglowy do opalania pieców kregowych.

Ciekawe osiągnięcia za rok 1951 ma również Woj. Wydział Przemysłu Materiałów Budowlanych przy WRN Poznań. Dwanaście przedsiębiorstw obejmuje tutaj około 100 zakładów. Godne podkreślenia jest, że już w pierwszym roku pracy załogi uspołecznionych zakładów przemysłu terenowego materiałów budowlanych przystąpiły w 94,4% do współzawodnictwa międzyzakładowego. Tytuł najlepszego przedsię-

biorstwa zdobyły Wolsztyńskie Zakłady TPMB, drugie miejsce — Zakłady Kępińskie, trzecie — Jarocińskie.

Dzięki dobrze prowadzonemu współzawodnictwu i systematycznemu uświadomieniu i szkoleniu załóg średnia wydajność została przekroczona o 12%.

Wysiłki robotników pozwoliły na przedterminowe wykonanie rocznego planu produkcji już w dniu 30.XI.51 r. oraz na przekroczenie go o 7% do dnia 31.XII.51 r.

W tych osiągnięciach wiele dopomogły wprowadzone do produkcji usprawnienia.

Na zasłużone uznanie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła wyrażone na warszawskiej odprawie WZPT M. B. zasłużyło Będzińskie Przedsiębiorstwo Materiałów Budowlanych, które dało duży wkład pracy i znajomości tej pracy w rozwój i poprowadzenie podległych zakładów produkcyjnych.

W Będzińskich Zakł. Przem. Ter. Mat. Bud. średnia wykonana norma wynosi 137% a przekroczenie przeciętnej płacy 13%. Wydajność rośnie trzy razy szybciej niż płaca.

Szkoda tylko, że zakłady te nie zdołały wykorzystać funduszu akcji socjalnej na 51 rok (uwaga w roku 1952) oraz z przyczyn od nich niezależnych dużego zasobu funduszu inwestycyjnego, który został zbyt późno przyznany — bo w połowie grudnia 51 r.

Jeśli weźmiemy pod uwagę, że będzińskie zakłady systematycznie analizują koszty własne i dążą do ich obniżki, czego dowodem jest chociażby obniżka w cenie cegły:

I kw. 1950 r. —	220 zł. —	za 1.000 szt.
II „ „	191,57 —	„ „ „
III „ „	206,29 —	„ „ „

Jeśli podkreślimy, że zakłady dały ponadplanową produkcję cegły w 1951 r., to śmiało możemy stwierdzić, że nie tylko będzińskie zakłady PTM Bud. jako część Woj. Wyd. PTMB pracują wydajnie, ale i inne przedsiębiorstwa tego typu na terenie województwa dają pozytywny wkład w realizację planu.

Szkoda, że na taką ocenę nie zasługują Kieleckie WZPT M.B. chociaż mają doskonałą bazę surowcową i nieograniczoną możliwość rozwoju.

Wnikliwa opieka rad narodowych, kontrola wykonania planów, więcej troski o człowieka i jego warunki pracy pozwolą przedsiębiorstwom Przem. Ter. Mat. Bud. na lepsze i pełniejsze osiągnięcia, a ogólnej gospodarce narodowej dadzą tak potrzebną produkcję dla wielkiego planu odbudowy i rozbudowy gospodarczej. **M. L.**

WIĘCEJ TROSKI I ZROZUMIENIA DLA TURYSTYKI MASOWEJ

W sobotę dnia 16 lutego wyruszyła do Białowieży wycieczka, której trzon stanowili pracownicy Sp. Szewców i Cholewkarzy im. Waryńskiego i Sp. Rzemiosła i Techniki w W-wie. Organizator wycieczki „Orbis” zamówił na potrzeby wycieczki 3 wagony. Na Dworcu Wileńskim okazało się, że przeznaczone dla wycieczki wagony są gorsze od tych, z których składał się pociąg. W trakcie jazdy okazało się, że wagony są nie tylko nie oświetlone, ale w dodatku do jednego z nich nie dochodzi para.

Na domiar złego w Siedlcach — bez porozumienia się z przewodnikiem „Orbisu” — odczepiono wagony zaopatrzone w napisy „zarezerwowane do stacji Hajnówka” a pasażerów wtłoczono w normalne wagony.

Nie interesuje nas jak się będzie tłumaczył dyspozytor, ale chcemy mu zwrócić uwagę, że podobne wycieczki rekrutują się z ludzi pracy, których część przysła do pociągu prosto od warsztatu.

Po przyjeździe do Białowieży i po nocy przespanej w schronisku PTTK wycieczkowicze kuligiem zwiedzać puszcę, oglądając nieznane dla siebie dotychczas widoki. 600-letni dąb „Jagiello” był fotografowany przez liczne aparaty. Z kolei obejrzano dzikie konie „tarpany”, muzeum z bogatą kolekcją fauny puszczańskiej, a nie oglądano niestety zębów, które się nie pokazały. Wieczorem tańczono do upadłego i słuchano produkcji miejscowego chóru, który zdobył pierwszą nagrodę na festiwalu w W-wie.

Nieprzyjemnym zgrzytem dla otoczenia i energicznej i taktownej przewodniczki „Orbisu” było zachowanie się grupki osób, której wybrki gorszyły dzieci. Kierownik Spółd. „im. Waryńskiego” ob. B. nie tylko nie potrafił opanować tych wybrków, ale również nie potrafił dać dobrego przykładu. **M.**

Korespondenci i Czytelnicy

JAK WYKORZYSTUJEMY NOTATKI KORESPONDENTÓW

Ze względu na to, że na I Zlocie Korespondentów „Drobnej Wytwórczości” w Poznaniu w dn. 6 października 1951r. obecna była tylko część naszych korespondentów, a ci którzy byli, mogli niezupełnie dokładnie zrozumieć sposób wykorzystania ich notatek o czym świadczą listy i zapytania na ten temat. Chcielibyśmy tutaj krótko opisać jak wygląda praca redakcji w dziale korespondentów i jak postępujemy z nadesłanymi notatkami, tak aby każda z nich znalazła właściwy oddźwięk.

Otrzymujemy codziennie wiele listów, które po uważnym przeczytaniu i przeanalizowaniu dzielimy na parę kategorii, z których każda wymaga innego rodzaju załatwienia.

Przede wszystkim wydziela się te, które poruszają bolączki i niedociągnięcia zakładów pracy, wymagają szybkiej, czasem natychmiastowej, interwencji w urzędach i instytucjach. Załatwia się je bezzwłocznie, przy czym zwykle zawiadamiamy korespondenta oddzielnym pismem o dokonanej interwencji. Wprowadziliśmy rubrykę interwencji w naszym dziale, z którego wynika, że większość spraw poruszanych przez redakcję jest pozytywnie załatwiana. Z osiągnięć tych zarówno redakcja jak i korespondenci mogą być dumni.

Następnie opracowujemy te, które nadają się do druku tzn. te które poruszają interesujące tematy lub oświetlają je w charakterystyczny i ciekawy sposób. Są tu i notatki krytyczne i pozytywne, wykazujące osiągnięcia i sukcesy zakładów pracy.

Pewna część notatek zawierających wiadomości ogólne lub poruszające jeden wspólny temat (podejmowanie zobowiązań, wykonywanie planów produkcyjnych itp.) są opracowywane zbiorczo lub służą jako podstawa do opracowywania artykułów ogólnych, umieszczanych w innych działach naszego pisma.

Wreszcie inna część notatek poruszana jest w dziale „Redakcja odpowiada”

na pozostałe zaś odpowiadamy pocztą wprost do korespondenta.

Tylko mała część listów pozostaje niewykorzystana i to najczęściej z winy korespondentów (np. z powodu, że są nieczytelnie napisane lub niepodpisane imieniem i nazwiskiem).

Wszystkie rodzaje wymienionych wyżej notatek są notowane w kartotece i oznaczane punktami, których ilość zależy od rodzaju ich wykorzystania i wartości notatki. W ten sposób osiągamy dokładny obraz pracy każdego korespondenta. Na tej zasadzie przyznajemy nagrody w końcu okresu obliczeniowego dla naszych najaktywniejszych i najlepszych współpracowników. W wypadku np. kiedy notatka ze względu na temat i sposób podania nadaje się do druku, lecz nie może być wydrukowana z powodu braku miejsca, punktuje się ją tak jak każdą inną, która została zamieszczona.

Wielu korespondentów chciałoby może, tak jak wspominali w swych listach otrzymywać bezpośrednią odpowiedź na każdą niewydrukowaną notatkę. Dla tych w pierwszym rzędzie przeznaczamy to wyjaśnienie, z prośbą aby szukali echa nadesłanych przez siebie wiadomości, czytając dokładnie całą „Drobną Wytwórczość”, a nie ograniczali się tylko do działu korespondentów.

Jeszcze raz zapewniamy, że wszystkie listy naszych korespondentów są dla nas cennym źródłem wiadomości. Żadnych nie lekceważymy i nie zaniedbujemy. Ani błędna ortografia, ani prosty styl nie obniżają wartości notatki, o ile porusza ona ważne i ciekawe zagadnienie.

Nadsyłajcie więc jak najwięcej wiadomości. Piszcie o bolączkach i niedociągnięciach swych zakładów pracy. Piszcie o ich sukcesach. Pamiętajcie, że każda wasza notatka to nie tylko wkład w dorobek naszego pisma, ale przede wszystkim jeszcze jedna cegiełka do budowy podstaw socjalizmu w Polsce Ludowej.

INTERWENIUJEMY W WASZYCH SPRAWACH

Redakcja nasza zwróciła się do Centrali Spółdzielni Inwalidów w Warszawie z prośbą o przydzielenie noża szczerkarskiego dla ociemniałego ob. **M. Czastkowskiego** z zakładu szczerkarskiego „Wolność” w Elblągu, gdyż mieszka on o godzinie drogi od swego zakładu pracy i musi być codziennie odprowadzany i przyprowadzany do pracy. Przydzielenie noża rozwiązało by sprawę odprowadzania i pozwoliłoby mu na poświęcenie się pracy o dwie godziny dziennie dłużej. Otrzymałszy wiadomość z Centrali o zleceniu zakupu takiego noża dla ob. Czastkowskiego przez spółdzielnię „Wolność” w Elblągu.

Ob. **Helena Pawłowska** poruszyła sprawę obciążenia roboczo-godzin przy

wyrobie trykotaży ręcznych i chustek ręcznie malowanych w spółdzielni CPLiA w Legnicy oraz w sprawie otrzymania dotacji dla spółdzielni, która wskutek niezakupionych przez Ekspozyturę we Wrocławiu trykotaży, znalazła się w opłakanych warunkach finansowych. Interweniowaliśmy w Ekspozyturze we Wrocławiu, a następnie w Centrali CPLiA w Warszawie, skąd otrzymaliśmy wiadomość, że gwarancja na sumę 42. 800 zł z prośbą o dalsze finansowanie działalności spółdzielni została złożona w Centrali Narodowego Banku Polskiego.

W związku z interwencją naszą w sprawie wysyłania odpadków ze spółdzielni Zetemopowiec w Prabutach do Łodzi opisaną przez ob. **Ryszarda Ty-**

rolskiego Departament Planowania i Organizacji Spółdzielczości Pracy Min. Przem. Drobego i Rzemiosła nadesłał nam wyjaśnienie, że dyspozycja dostarczania tych odpadków do Centrali w Łodzi utraciła już swą ważność i obecnie wszystkie odpady przejmowane są przez miejscowe placówki skupu podległe spółdzielniom pracy zrzeszonym w Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych.

Interwencja nasza w sprawie zaopatrzenia spółdzielni „Samopomoc Inwalidzka” w Warszawie w karton wielowarstwowy, papier „Jawa” na torebki aptekarskie i koszulki introligatorskie, papier „Manilla” i tekturę „Kostuchna” do Departamentu Zaopatrzenia w Ministerstwie Przemysłu Drobego i Rzemiosła została pomyślnie załatwiona. Spółdzielnia otrzymała już potrzebne surowce.

W sprawie przydziału mieszkaniowego dla wielokrotnej przodownicy pracy Heleny Janus z Wytwórni Opakowań Tekturowych w Katowicach, która spodziewa się dziecka zwróciliśmy się do Prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Nowym Bytomiu. O konieczności uzyskania tego przydziału doniosła nam korespondentka **Waleria Swinka z Katowic**.

NASZE DZIECI — TO NASZA PRZYSZŁOŚĆ

Roześmiane i zadowolone dzieci witają każdego, kto odwiedzi Dom Wczasów Dziecięcych w Dusznikach. Dzieci mają w nim właściwą opiekę wychowawców i nauczycielstwa, doskonałe jedzenie (5 razy dziennie) oraz opiekę lekarską.

Są jednak pewne „ale”. Dzieciom brak książek do czytania, brak gier świetlicowych, brak ping-ponga, o który się gremialnie dopominają. W wyposażeniu szkolnym brak map, tablic (jedna jedyna tablica jest przenoszona z klasy do klasy i używana w 4 klasach), brak liczydeł. Jest to wina Związku Branżowego Skórzanych Spółdzielni Pracy we Wrocławiu, któremu dom jest oddany pod opiekę.

Szkoda marnować tak pięknych sukcesów w osiągnięciu zdrowia i sił działwy przez brak stosunkowo drobnych i niekosztownych gier i pomocy szkolnych, które powinny być jak najszybciej dostarczone.

Jerzy Neuman
Gdańsk

WYRÓŻNIAMY PRZODOWNIKÓW PRACY

Spółdzielnia Pracy Fryzjerów „Jedność” w Przemyslu na swym dorocznym walnym zebraniu wyróżniła przodowników pracy nagrodami w postaci książeczek oszczędnościowych. Nagrody takie otrzymali: ob. **Maria Tomaszek**, **Franciszek Jachimecki**, **Antoni Błecień** i **Michał Paproski**. Należy podkreślić, że punkty usługowe spółdzielni pracu-

ją bez zarzutu a plan roczny 1951 r. przekroczono o 23%. Dzięki odpowiedniemu zorganizowaniu zmianowości, punkty usługowe są dostępne dla wszystkich ludzi pracy, ponieważ są czynne od wczesnych godzin rannych do późnego wieczora (21 godz.)

Barbara Pinda
Przemyśl

SLADAMI KORABIELNIKOWEJ

Spółdzielnia Pracy Bieliźniarzy i Gorseciarzy w Poznaniu na specjalnym zebraniu załogi omówiła zagadnienie kompleksowego oszczędzania systemem Korabielnikowej. Pracownicy tej spółdzielni nie mogli początkowo zrozumieć na czym ten system polega. Tym bardziej było to dla nich trudne, że już od dłuższego czasu podjęli się oszczędzania surowców i to zobowiązanie wykonywali. Dopiero w ożywionej i długotrwałej dyskusji, a zwłaszcza dzięki wyjaśnieniom delegata Związku Branżowego ob. Drygasa, zespół spółdzielni zrozumiał, że system Korabielnikowej zakłada maksymalne oszczędności w zakresie całego toku produkcji. A zatem przeanalizowanie procesu produkcyjnego i poprawne wyciągnięcie wniosków musi być pierwszą fazą dla rozpoczęcia kompleksowego oszczędzania.

Dla realizacji tego celu powołano specjalną komisję, której powierzono ponadto zadania kontroli wyników oszczędzania i nałożono obowiązek przedstawiania zasłużonych pracowników do nagród.

Florian Skubała
Poznań

POMYSŁ GODNY NAŚLADOWANIA

Znana uchwała Prezydium Rządu z dnia 8.11.1950 r. w sprawie szerokiego wykorzystywania surowców odpadkowych wzbudziła w naszej spółdzielni pracy — „Racjonalizator” w Gniewkowie — żywe zainteresowanie. Przystąpiliśmy niezwłocznie, zapewne jak i inne zakłady pracy, do jej realizowania. Celem wymiany doświadczeń na tym polu i spowodowania współzawodnictwa — pracownicy naszej spółdzielni postanowili wykonać tablicę poglądową artykułów produkowanych z odpadów i wystawić ją na Walnym Zgromadzeniu przedstawicieli Związku Branżowego.

Jednocześnie pracownicy naszej spółdzielni wezwali inne spółdzielnie w pionie Związku Branżowego Spółdzielni Drzewnej i Wytwórczości Różnej do wykonania podobnych tablic i przedstawienia ich na wspomnianym wyżej zebraniu. W ten sposób została urządzona mała wystawa, obrazująca dotychczasowe osiągnięcia na odcinku wykorzystania surowców odpadkowych.

Należy szczególnie podkreślić wychowawczy i inspirujący charakter tego pokazu. Wydaje mi się, że tą drogą można praktycznie przekonać szeroki ogół pracowników o możliwości znacznego powiększenia asortymentu towarów wykonywanych z surowców odpadkowych.

Walerian Solarski
Bydgoszcz

W SPOKIE OBOWIĄZUJE HIGIENA

Moim zdaniem powinna ona obowiązywać również i w Zachodnio-Polskiej Spółdzielni Sportowej w Poznaniu. Jednak tak nie jest. I choć od dawna mówi się dużo o budowie odpowiednich umywalki i toalet, stan w naszej spółdzielni jest taki, że ponad stu pracowników pić różnej musi korzystać z jednej jedynej i to kiepsko funkcjonującej toalety. Ponieważ w niej zepsuł się również kran z wodą, przeto jakiś dowcipniś z zarządu spółdzielni dorobił kawałek

węża gumowego i wywiesił napis: „proszę oplukiwać wężem”.

Ale żart na stronę: należałoby porządnie oplukać zarząd spółdzielni za tego rodzaju stosunek do higieny miejsca pracy i na miejsce dowcipniśków postarać się o ludzi bardziej ponurych, ale za to realnie myślących o potrzebach ludzi pracy.

Bolesław Rapała
Poznań

PARĘ SŁÓW O WSPÓŁZAWODNICTWIE

W Początkowej fazie ruchu współzawodnictwa pracownicy Wielkopolskiej Huty Szkła Nr 20 nie wykazywali większego zrozumienia dla dodatknych cech współzawodnictwa. Podejmowane zobowiązania świadczyły o słabym zainteresowaniu się ruchem, który był bodźcem do podniesienia wzrostu produkcji, a tym samym dla większych zarobków.

Sytuacja ta uległa zmianie z początkiem zeszłego roku, gdy skutek intensywniej pracy uświadamiającej przeprowadzonej przez Podstawową Organizację Partijną i Radę Zakładową — współzawodnictwo weszło na właściwe tory.

Współzawodnictwo objęło wtedy niemal wszystkich pracowników produkcyjnych zgrupowanych w 18 zespołach. Zobowiązali się oni do systematycznego wykonywania norm technicznych w 120%. Jak dowodzą sprawozdania miesięczne zobowiązanie jeszcze jest przekraczane o 12%—18%. Świadczy to wymownie o tym, że pracownicy naszej huty rozumieli istotę współzawodnictwa i lepszą zespołową pracą osiągnęli poważne wyniki produkcyjne zwiększając przy tym znacznie swoje zarobki.

Trzeba podkreślić, że przewodniczący Rady Zakładowej tow. Jan Dziubałko opiekuje się stale ruchem współzawodnictwa w naszym zakładzie pracy, i dba o polepszenie jego wyników.

Dzięki właściwemu ustawieniu tego zagadnienia huta nasza wykonała roczny plan produkcyjny na 18 dni przed terminem.

CHCIAŁBYM, ALE NIE WIEM JAK

Od ośmiu miesięcy jestem przewodniczącym Komisji do spraw współzawodnictwa pracy spółdzielni „Drewno” w Lublinie. Piszę szczerze, że do tej pory jeszcze nic nie zrobiłem takiego co by można było nazwać zaczątkiem tej akcji. I nie wiem czy ja tego nie umiem przeprowadzić, czy nasi pracownicy są

za mało uspołecznieni. Jedno jest pewne, że odpowiednia komórka nadrzędna powinna mnie w tej pracy pomóc. Na pomoc taką czekam, ponieważ chciałbym powierzoną mi akcję dobrze przeprowadzić, a nie wiem jak.

Stanisław Krukowski
Lublin

CHCEMY MIEĆ OGRÓDKI DZIAŁKOWE

Powiatowa Rada Związków Zawodowych w Malborku odmawia inwalidom zatrudnionym w Spółdzielni Inwalidów w Malborku prawa do korzystania z ogródków działkowych, tłumacząc się tym, że spółdzielcy przestali być członkami związków zawodowych. Wydaje mi się, że organizacyjno-formalna strona tego zagadnienia nie powinna pozbawić nas tego

miłego i dającego dużo radości zajęcia, jakim jest posiadanie ogródka działkowego. Jeżeli istotnie Rada Związków Zawodowych nie może nam tego załatwić, to powinny się znaleźć jakieś inne instytucje, które by zapewniły nam prawo korzystania z tych działek.

Teresa Sobiech
Malbork

NOWA PLACÓWKA KULTURALNO-OSWIATOWA

Załoga Fabryki Pieców w Darłowie uzyskała piękną świetlicę. Dzięki staraniom aktywu zakładowego i kierownictwa fabryki w miejsce dotychczasowej świetlicy, która w kiepskim pomieszczeniu mieściła się na terenie fabryki, znaleziono obecnie odpowiedni lokal, który umożliwi życie kulturalne pracownikom zakładu.

W otwarciu świetlicy wzięli udział

przedstawiciele KW PZPR, Związków Zawodowych oraz jednostki Wojska Polskiego.

Należy życzyć załodze zakładu, aby tak, jak przoduje w pracy — przodowała w życiu kulturalnym Darłowa.

Jan Roesler
Koszalin

DOBRY PRZYKŁAD

W czasie obrad dyrekcji Wojewódzkiego Zarządu Przemysłu Terenowego w Koszalinie omawiano wyniki pracy roku 1951 i drogi rozwoju poszczególnych zakładów i ich możliwości produkcyjne na rok 1952. W czasie narad stwierdzono, że dyrektorzy z awansu społecznego ob. Gładkiewicz w By-

towie, Malinowski w Krajence oraz Woronecki w Słupsku mimo wielu początkowych trudności jakie mieli w opanowaniu administracji powierzonych im zakładów — obecnie przodują zarówno w pracy zawodowej jak i społecznej.

Jan Roesler

Prawa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są wyrazem interesów i woli ludu pracującego

Redakcja odpowiada

Wiktor Hoffmann — WZPT — Olsztyn.

Redakcja otrzymała informację, że WZPT urządził kurs przysposobienia zawodowego w zakresie produkcji z odpadów surowcowych. Przyślijcie nam bliższe dane o tym kursie w jaki sposób absolwenci kursu mogą wykorzystać uzyskane wiadomości w swoich zakładach pracy.

Mateusz Perkowski — Fabryka Maszyn Młyńskich w Ostrowiu Wlkp.

Materiał Wasz o naradzie przewodniczących rad zakładowych i dyskusyjnej masówce nad projektem nowej Konstytucji otrzymaliśmy i częściowo został wykorzystany w kronice.

Państwowa Wytwórnia Siatek i WYROBÓW z Drotu w Będzinie.

Napiszcie, jak przystąpiono u Was do zorganizowania współzawodnictwa pracy, jak się ono rozwija, jakie ma możliwości rozwoju. Czy pomagają Wam w tej akcji Będzińskie Zakłady Metalowe i Woj. Dyrekcja Przem. Terenowego?

Lubelskie Zakłady Graficzne. Meldunek Wasz o wykonaniu podjętego zobowiązania dla uczczenia 10 rocznicy powstania PPR otrzymaliśmy. Załoga, która postanawia przekroczyć wykonanie planu w 110%, a zdobywa się na wysiłek przekroczenia go nawet w 112%, daje świadectwo dużego wyrobienia politycznego.

Janina Dorywalska, brygadzystka — spawacz w Tech. Zakładach Wytwórczych w Warszawie

Redakcja wie już z Waszej wypowiedzi, że jesteście zadowoleni ze swojej pracy brygadzysty — spawacza w T.Z.W. Napiszcie do nas, jakie macie możliwości, aby zrealizować swoje pragnienie i nauczyć się spawania elektrycznego

Jarzy Roesler, WZPT — Koszalin

W posiadaniu Redakcji jest Wasza notatka, mówiąca o przeegzaminowaniu pracowników, pełniących funkcję majstrów, a nie posiadających dokumentów uprawniających do wykonywania czynności. Czy wszyscy zdający uzyskali pomyślne wyniki, a jeżeli nie, w jakim stopniu referat szkolenia przy WZPT — Koszalin pomaga tym, którzy odpadli przy egzaminach — w uzupełnieniu wiadomości fachowych i polityczno-gospodarczych.

ZWIEDZAMY NASZ KRAJ

Spółdzielnia „Twórczość” w Trzebinie jest ruchliwą placówką, która organizuje co roku wycieczki dla pracowników spółdzielni. W roku ubiegłym załoga spółdzielni zwiedziła Zakopane, wjechano na Gubałówkę, Kasprowy Wierch. W tym roku zorganizowano wycieczkę do odbudowującej się Warszawy.

Należy podkreślić z uznaniem inicjatywę spółdzielni ułatwienia pracownikom zwiedzania naszego kraju.

Jan Grzywa
Trzebinia

CORAZ LEPIEJ

Spółdzielcza Poradnia Dentystyczna w Krakowie osiąga coraz lepsze rezultaty we współzawodnictwie pracy. Spośród zakładów zrzeszonych w Związku Branżowym — Spółdzielnia nasza w pierwszym kwartale ubiegłego roku zajęła 14 miejsce, a w II kwartale — 7 miejsce; w III kwartale 5. Żywimy jak najlepsze nadzieje na przyszłość. Jest to wynik wysiłku całego zespołu i kierownictwa.

Justyna Gruszczyńska
Kraków

Ob. Uranowski w WZPT — Lublin

Napiszcie do Redakcji, czy zdołaliście zrealizować zobowiązanie organizacji laboratorium dla badania jakości towarów.

Lubelskie Zakłady Metalowe Przemysłu Terenowego

Redakcja prosi o podzielenie się z nią doświadczeniem zdobytym na odcinku wprowadzenia zniżki kosztów własnych dzięki zastosowaniu pewnych ulepszeń skracających cykl produkcyjny.

Fabryka Maszyn w Międzyrzeczu

W jaki sposób przeprowadziliście obniżkę kosztów własnych z 300% na początku roku do 89%. W ostatniej chwili otrzymaliśmy meldunek, że zobowiązanie podjęte dla uczczenia 10 rocznicy powstania PPR, a mianowicie wykonanie bilansu za rok 1951 na dzień 20 lutego zostało wykonane o 9 dni wcześniej. Inicjatywa zakładu powinna być naśladowana przez pozostałe przedsiębiorstwa w celu przedterminowego wykonania bilansu rocznego. Dzięki wykonaniu zobowiązań, jak głosi meldunek, Fabryka Maszyn Rolniczych w Międzyrzeczu będzie wzięta pod uwagę jako wyróżniona do klasyfikacji we współzawodnictwie międzyzakładowym. Które z Zakładów podjęły Wasze wezwanie do podobnych zobowiązań? Redakcja ze swej strony życzy bojowo pracującej fabryce w Międzyrzeczu jak najlepszych wyników na odcinku szkolenia nowych kadr i pokonywania wszystkich trudności w 1952 r.

WZPT — Lublin

Czy remanenty świec zostały już rozproszdzone do innych województw?

Jak ułożyła się współpraca z Wydziałem Przemysłu, o ile współpracuje on na odcinku znalezienia dystrybutora dla zakładów posiadających remanenty trykotażowe?

Kierownik Milejski — Zakłady Przem. Terenowego w Siedlcach

Dowiedzieliśmy się, że malarze sprzętu rolniczego w zakładzie zarzucili dawny zwyczaj malowania pędzlem, stosując specjalną wannę, w której zanurza się gotowe wyroby, nasycając je odpowiednio farbą. Czy ten sposób malowania i oszczędnego zużywania farby jest usprawnieniem pracow-

ników zakładu w Siedlcach i jeśli tak — napiszcie jakie macie wyniki.

Zarząd Branżowy Przemysłu Chemicznego w Poznaniu

Redakcja chciałaby dowiedzieć się jak została załatwiona sprawa palacza Stanisława Jopa z Chemicznej Spółdzielni Pracy w Obornikach, który miał uzyskać premię za stosowanie trocin przy ogrzewaniu pieca w zakładzie.

Czy związek Wasz wysłał delegata do podanej wyżej spółdzielni dla zapoznania się z bolączkami pracowników i po-

mógł im w zorganizowaniu rady zakładowej, której spółdzielnia nie posiada.

Wojewódzki Klub Techniki i Racjonalizacji Przem. Terenowego w Kielcach

Redakcja chciałaby nawiązać bliższy kontakt i współpracę z nowopowstałym klubem. Gdybyście byli w Warszawie, odwiedźcie redakcję przy ul. Miodowej 14.

Tadeusz Kleineder i Ryszard Janik — F-ka Chemiczna w Oliwie przy WZPT — Gdańsk

Prześlijcie Redakcji bliższe dane o metodzie otrzymywania chlorofilu.

Dział zagraniczny

Z ekonomicznej prasy radzieckiej

„NIEKTÓRE ZAGADNIENIA PLANOWANIA PRZEMYSŁU MIEJSCOWEGO I SPOŁDZIELCZEGO“

W czasopiśmie radzieckim „Gospodarka Planowa“ (Planowoje chaziajstwo“) w nr. 5 za r. 1951 ukazał się w dziale wymiany doświadczeń artykuł I. Siergijenko — przewodniczącego obwodowej Komisji Planowania obwodu Czałowskiego pod tytułem „Niektóre zagadnienia planowania przemysłu miejscowego i spółdzielczego w obwodzie Czałowskim“.

Ze względu na wagę i aktualność zagadnień poruszonych w tym artykule dla naszego planowania w zakresie przemysłu miejscowego i spółdzielczego, podajemy jego streszczenie.

Przemysł miejscowy i spółdzielczy powołany jest do wykonywania specjalnych zadań. Zadaniem jego jest wytwarzanie towarów masowego spożycia oraz obsługiwanie potrzeb bytowych ludności w zakresie usług remontowo-reparacyjnych.

Partia i Rząd przywiązują duże znaczenie do rozwoju przemysłu miejscowego i spółdzielczego. Towarzysz Stalin w referacie na XVII zjeździe partii wskazywał konieczność „wyzwolenia radzieckiego przemysłu miejscowego, dania mu możliwości przejawiania inicjatywy w zakresie wytwarzania towarów masowego spożycia oraz danie mu możliwej szerokiej pomocy przez przydział surowców i środków.“

Duże znaczenie dla rozwiązania postawionych zadań posiada udoskonalenie ujęcia planowania przemysłu miejscowego i spółdzielczego zarówno przez terenowe, jak i przez centralne organy planowania.

Wadą dotychczasowego planowania obwodowego było opracowywanie planów branżowych dla całego obwodu, bez uwzględnienia sytuacji w poszczególnych rejonach i przedsiębiorstwach. W toku opracowywania planu główną uwagę zwracano na ilość, nie określono natomiast wskaźników jakościowych pracy przedsiębiorstw. Takie ujmowanie planów nie sprzyjało ujawnianiu rezerw dla rozszerzenia produkcji, nie pozwalało kierownikom branżowym na rozwiązywanie pilnych zadań, dotyczących rozwoju przemysłu drobnego.

W ciągu ostatniego roku, czałowska obwodowa komisja planowania poważnie zreorganizowała swoją pracę. Przy opracowywaniu planów rocznych i kwartalnych dla przemysłu miejscowego i spółdzielczego, komisja ta nie ogranicza się dziś do planów poszczególnych gałęzi przemysłu, jako całości, lecz bada wnikliwie możliwości konkretne poszczególnych rejonów i przedsiębiorstw. Projekty planów były rozważane wspólnie z komisjami rejonowymi i miejskimi. Dało to w wyniku wykrycie znacznych rezerw i niewykorzystanych możliwości.

Poprzednio plany dla rejonów były układane przez obwodowe wydziały przemysłowe i częstokroć stanowiły wynik mechanicznego podziału planu ogólnego na rejonowy bez badania potrzeb miejscowych.

Taka wadliwa, taktyka, nie wyrugowana jeszcze całkowicie i obecnie, nie budzi zainteresowania terenu dla wykonania planu i źle odbija się na pracy przedsiębiorstw. Obecnie przy opracowywaniu planów z udziałem rejonów i miast-planów (rejonowe i miejskie komisje planowania) bierze się pod uwagę zapotrzebowanie miejscowe.

Przy opracowywaniu projektów planów na r. 1951 i 1952 przewidziano wprowadzenie progresywnych norm wykorzystania maszyn i narzędzi, surowca, materiałów, paliwa i elektroenergii, podniesienia wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych. Wskaźniki te opracowano nie tylko według branż, lecz i według przedsiębiorstw podległych obwodowi. Ustalono również opracowanie i wprowadzenie tych wskaźników wg, przedsiębiorstw podległych rejonowi.

* * *

Poza opracowywaniem planów dużą wagę poświęca się w obwodzie Czałowskim sprawie sprawdzania wykonania planu przemysłu miejscowego i spółdzielczego. Sprawdzanie jest dokonywane na podstawie systematyzacji, uogólnienia i analizy nadsyłanych materiałów sprawozdawczych. Takie sprawdzanie nie jest wystarczające. Stosuje się wysyłanie pracowników obwodowej komisji planowania w teren, przede wszystkim do przedsiębiorstw, które planu nie wykonały dla zbadania i ustalenia na miejscu przyczyn niewykonania planu i wskazania środków zaradczych.

Dotomogają w tej kontroli rejonowe komisje planowania, jednak z określeniem zakresu ich kompetencji.

Na podstawie wyników sprawdzenia wykonania planu, obwodowa komisja planowania co kwartał, a czasami co miesiąc składa wnioski do obwodowego Komitetu Wykonawczego (Prezydium WRN) dotyczące podjęcia środków zapewniających wykonanie planu. Obwodowy Komitet Wykonawczy od 1949 r. systematycznie co kwartał rozważa wyniki wykonania planu.

Ponadto Obwodowa Komisja Planowania we współdziałaniu ze stałymi Komisjami Rady Obwodowej i Miejskiej, dokonała kontroli pracy szeregu przedsiębiorstw m. Czałowie oraz przez utworzone specjalne brygady — sprawdzenia w terenie pracy szeregu kombinatów przemysłowych. Sprawdzenia te dały dużo materiału, który umożliwił jasne postawienie zagadnień i zgłoszenie odpowiednich wniosków do Obwodowego Komitetu Wykonawczego. Pracownicy Obwodowej Komisji Planowania biorą co roku aktywny udział w pracach narad branżowych pracowników przemysłu miejscowego i spółdzielczego.

Prace dotyczące sprawdzenia wykonania planu należy bardziej udoskonalic. Słabo jeszcze są wykrywane rezerwy, mało opracowuje się wniosków, które zapewniłyby bezwzględne wykonanie planu przez wszystkie gałęzie przemysłu miejscowego i spółdzielczego. Istnieje szereg przedsiębiorstw, które nie wykonują planu, pracują nierównomiernie, nie wykonują towarów wg nomenklatury lub też mają duże straty.

Obwodowa Komisja Planowania powinna głębiej badać przyczyny niewykonania planu, analizować wskaźniki nie tylko ilościowe, lecz i jakościowe pracy przedsiębiorstw a wnioski opracowywać bardziej skutecznie.

Konieczne jest rozwiązanie szeregu innych kwestii związanych z ulepszeniem planowania i udoskonaleniem spra-

wozdawczości. Szczególnie planowanie wskaźników pracy przemysłu rejonowego dotąd nie jest jednolite i stąd pochodzi różnica w kosztach tych samych wyrobów. Konieczne jest, aby wszystkie Ministerstwa republik, mające w swym zasięgu przedsiębiorstwa podległe władzom rejonowym, zatwierdzały dla tych przedsiębiorstw plany dotyczące zakresu ich pracy; wskazane jest również prowadzenie jednolitej siatki taryfowej dla uniknięcia różnorodności wyceny tych samych wyrobów.

Należy podnieść znaczenie terenowych komisji planowania, dać im więcej uprawnień operatywnych i włączyć je do tabeli obowiązującej przy składaniu materiałów statystycznych.

Szybki rozwój gospodarki planowej w obwodach i rejonach wymaga udoskonalenia pracy komisji planowania. Na-

leży rozpracować szereg bilansów, miejscowych rodzajów surowca, paliwa, materiałów budowlanych, wyposażenia w sprzęt przedsiębiorstw i progresywnych norm wykorzystania tego wyposażenia; surowca, paliwa, materiałów oraz zorganizowania kompleksowego sprawdzania wykonania planów, sprawdzania zapewniającego pogłębioną analizę ilościowych i jakościowych wskaźników wytwórczości.

Ulepszenie metodyki pracy wymaga zorganizowania wymiany doświadczeń. W tym zakresie dużą rolę ma do spełnienia Państwowy Komitet Planowania RSFR oraz prasa ekonomiczna i instytuty naukowo-badawcze.

Niezbędne również jest podniesienie kwalifikacji kadr pracowników Komisji Planowania przez zorganizowanie i przeprowadzenie odpowiednich kursów i seminariów.

JM

KRONIKA

WYPOWIEDZI NA TEMAT PROJEKTU KONSTYTUCJI

W całym kraju odbywają się masowe zebrania na temat projektu nowej Konstytucji, na których zebrani przez swoje wypowiedzi wnoszą wkład do jej powstania.

Korespondent naszego czasopisma ze spółdzielni inwalidów „Bałtyk” w Gdańsku B. Dziura nadesłał do redakcji sprawozdanie z dyskusji, która odbyła się w spółdzielni dnia 18 bm. Dyskusję zagał J. Lorand, który apelował do zebranych, aby jak najwięcej osób zabierało głos i wypowiedziało szczerze to, co myślało o nowej zdobyczy ludu pracującego.

K. Munczyn 86% inwalida nie ma już dziś obawy, że zarówno jemu, jak i jego rodzinie zagrozi nędza i bezrobocie. Art. 58 Konstytucji gwarantuje mu prawo do pracy i możliwość zdobycia nowego fachu.

J. Marchwiński jest synem inwalidy i dopiero w Polsce Ludowej przekonał się, jaką troską i opieką Państwo otoczyło jego ojca i wyraża wdzięczność za możliwość zdobycia fachu.

Chałupniczka-inwalidka 58-letnia T. Dybicka cieszy się z projektu Konstytucji, który pracę jej i pracę zrównuje z płacą i pracą mężczyzny.

Art. 59 Konstytucji, mówiący o płatnym odpoczynku, specjalnie interesuje M. Wasilewskiego; podkreśla on, że do roku 1939 staranie się o należyty urlop płatny było często powodem zwolnienia z pracy.

75% inwalida Fr. Jakubowski przeszedł całą gehennę bólu i upokorzenia przy utracie nogi w czasie wypadku w okresie sanacyjnym. Na tle tego wypadku dziś widzi dopiero różnicę w traktowaniu i opiece lekarzy ze strony Państwa Ludowego.

Min. Przem. Drobnego i Rzemiosła

Kobiety w Ministerstwie Przemysłu Drobnego i Rzemiosła żywo dyskutują na temat projektu Konstytucji Polskiej

Rzeczypospolitej Ludowej. W gazetce ścienniej wydanej z okazji święta kobiet czytaliśmy szereg wypowiedzi pracowników fizycznych i umysłowych. Wypowiedzi te świadczą o zrozumieniu przez kobiety pracujące doniosłości praw, jakie daje kobiecie Konstytucja, praw, o których nie było mowy w przedwojennych konstytucjach, a które jeszcze dzisiaj są niedostępne dla kobiet w krajach kapitalistycznych.

★

Rada Kobiet przy Min. PD i Rz. dla uczczenia Dnia Kobiet podjęła liczne zobowiązania, a m. in. zaciągnięte zostały „Warty Pokoju”.

★

Na prasówkach, które odbywają się w poszczególnych departamentach wprowadzono „Kącik kobiecy”, który prowadzi stałą akcję uświadamiającą wśród kobiet.

★

Rada Kobiet przy Min. PD i Rz. wydaje gazetkę ścienną, gdzie oprócz komunikatów Rady i aktualnych artykułów wiele miejsca poświęcono krytyce ujętej humorystycznie, co wzbudza jeszcze większe zainteresowanie gazetką.

Zarząd Przem. Wyrobów Metalowych

DLA UCZCZENIA 10-LECIA PPR

Załoga Inowrocławskiej Fabryki Wyrobów Lutowniczych dla uczczenia 10-lecia powstania Polskiej Partii Robotniczej przyrzekała wzmóc wysiłek o wykonanie planów produkcyjnych i wzmocnienie sojuszu i przyjaźni z ZSRR. Pracownicy: Z. Muecke, K. Papka, B. Sobańska, L. Kortus, K. Pawlak, Wł. Sobczak, Wł. Starybrat i Cz. Bialka podjęli indywidualne zobowiązania.

W Lubelskich Zakładach Przemysłu Terenowego pracownicy podejmowali również zobowiązania indywidualne i zbiorowe w formie wprowadzenia nowych asortymentów produkcji, podniesienia norm, zorganizowania laboratorium dla sprawdzania jakości towarów itp. Powołana Komisja przeprowadzi kontrolę wykonania podjętych zobowiązań.

Wojewódzkie Zarządy Przemysłu Terenowego

KOBIETY TOKARZE

W Sosnowieckich Zakładach Przemysłu Terenowego M-2, które produkują śruby do skręcania okien weneckich oraz palniki do lamp przy wiertarkach i tokarkach pracuje wiele kobiet.

Pracownice te są już dziś wysoko kwalifikowanymi fachowcami. Produkowane palniki do lamp w nieznacznej tylko ilości idą na potrzeby kraju, większość eksportujemy do krajów Środkowego Wschodu.

WSPÓŁZAWODNICTWO W WZPT — OLSZTYN

Ruch współzawodnictwa pracy w WZPT — Olsztyn obejmuje ponad 94% zatrudnionych robotników. Wśród przodujących w pracy należy wymienić Romana Pawłowskiego, Olę Kułka i Helenę Urban z Olsztyna, wyrabia-

jącą 224% normy. H. Apsel, Genowefę Kiełczewską z zakładów w Ostródzie, Michała Musiałę i Zofię Zbikowską z Morąga, którzy uzyskują od 185—210% normy.

DYSKUSJA NAD PROJEKTEM KONSTYTUCJI

W Wielkopolskich Zakładach Mechanicznych zebrana załoga dyskutowała nad projektem Konstytucji. Podkreślono różnice między poprzednimi Konstytucjami a obecną, która jest Konstytucją ludu pracującego.

Żałoga Wytwórni Siatek w Będzinie dobrze rozumie swoje obowiązki.

Pracownicy Państwowej Wytwórni Siatek i Wyr. z Drutu w Będzinie

osiągają poważne sukcesy dzięki socjalistycznemu stosunkowi do pracy. Kiedy przemysłowi kluczowemu potrzebne były natychmiast siatki filtracyjne, sprowadzane dotychczas zza granicy i zagranicą przyrzekła wykonać je za 2 lata — załoga, dzięki dostosowaniu starych, nieużytecznych dotychczas stojących maszyn, zaopatruje wiele zakładów przemysłu kluczowego.

JAK PRACUJE ZAŁOGA „JANGOSU“ Z WZPT — SZCZECIN

Gotowa produkcja zalewała hale produkcyjne fabryki. Fundusze na budowę magazynu były, lecz plac pod budowę wymagał zniwelowania. Dla przyspieszenia budowy magazynu pracownicy zobowiązali się wywieźć gruz. Indywidualne zobowiązania mówiły

o usunięciu od 100 — 500 tacek gruzu, inni pracownicy podjęli się wykonania wózków transportowych itd. Podjęte przez załogę zobowiązania dla wykonania wstępnych prac budowlanych przyniosły około 5.000 zł. oszczędności.

ZAKŁADY M-10 PRZED WIOSENĄ AKCJĄ ROLNICZĄ

W Gidlach pow. Radomsko Zakłady Przemysłu Terenowego przygotowały dla rolników duże ilości bron zwykłych i talerzowych oraz innych narzędzi rolniczych.

WEZWANIE REFERENTA PLANOWANIA LUBELSKICH ZAKŁADÓW GRAFICZNYCH dla uczczenia projektu Konstytucji R. P. Ludowej przez skrócenie terminu sprawozdawczości nie pozostało bez echa. Odpowiedziała już Sekcja Planowania Zamojskich

Zakład prowadzi dawny robotnik ob. Milejski, który współpracując ściśle z załogą, wprowadza wiele ulepszeń, dzięki którym plan roku 1951 zakład ukończył przed terminem.

Zakładów Metalowo-Drzewnych, skracając termin składania sprawozdań do dnia 7 każdego miesiąca.

Odpowiedziały również Lubelskie Zakłady Graficzne, skracając termin nadsyłania sprawozdań P — 2 i P — 3 do 10 każdego miesiąca.

Zw. Spółdz. Przem. i Rzem.

WYKONANIE ZOBOWIĄZAŃ NA 10 ROCZNICĘ PPR

W dalszym ciągu napływają do Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych meldunki z terenu o wykonaniu zobowiązań przez załogi poszczególnych spółdzielni z okazji 10 rocznicy powstania PPR. Ostatnio zameldowały o wykonaniu zobowiązań przez podległe im spółdzielnie: Związki Branżowe w Gdańsku, Rzeszowie, Krakowie i Łodzi. Z meldunków wynika, iż spółdzielnie należące do Związku Branżowego Spółdzielni Drzewnych oraz Związku Branżowego

Spółdzielni Metalowych w Gdańsku wyprodukowały dodatkową masę towarową wartości łącznej ok. 265.000 zł. Spółdzielnie usługowe i wytwórczości różnej oraz spółdzielnie metalowe i drzewne woj. rzeszowskiego wykonały zobowiązania wartości ogólnej ok. 356.000. — zł. Związek Branżowy Spółdzielni Usługowych w Krakowie oraz Związek Branżowy Spółdzielni Metalowych w Łodzi zameldowały o wykonaniu zobowiązań wartości ok. 151.000 zł.

ZEBRANIE KRAWCÓW RADOMSKICH

Ostatnio w Spółdzielni Pracy „Zespół Krawców“ w Radomiu odbyła się masówka, na której członkowie Spółdzielni z oburzeniem potępili poczynania imperialistów, zmierzające do odrodzenia hitlerowskiego Wehrmachtu. Pragnąc dać wyraz swej niezlomnej woli przyczynienia się dla sprawy pokoju, załoga Spółdzielni postanowiła, jako odpowiedź na agresywne plany im-

perialistów, wzmocnić jeszcze bardziej wysiłki do realizacji swych zadań produkcyjnych. Plan produkcyjny został doprowadzony do każdego stanowiska roboczego. Harmonogramy prac zostały ułożone w ten sposób, że każdy robotnik zna swoje zadanie dzienne.

W ten właśnie sposób przyczyniono się do pełnej mobilizacji załogi.

PEKTYNA ZASTĄPI ŻELATYNĘ

Dwaj racjonalizatorzy ob. Woźniak i Plenikowski, pracownicy Spółdzielni Pracy „Postęp“ w Sopocie wpadli na pomysł zastąpienia produktów żelatynizujących, sprowadzanych

dotychczas w większości zza granicy, nowym środkiem, który uniezależniłby nasz kraj od importu. Pracownicy ci podjęli się rozpracowania tego zagadnienia w ramach zobowiązań dla ucz-

czenia 10 rocznicy powstania PPR. Po licznych próbach udało im się wyprodukować nowy artykuł antyimportowy z odpadków, który nazwano pektyną. Okazało się, że pektyna jako produkt żelatynizujący nadaje się do wszelkiego rodzaju galaretek i dżemów oraz innych przetworów owocowych w przemyśle spożywczym. W wielu wypadkach całkowicie zastępuje żelatynę. Pektynę produkuje się z wyłoków jabłkowych, odpadków w przemyśle winnym, które dotychczas wykorzystywane były jedynie jako pokarm dla świń. Produkcja pektyny zastąpi sprowadzane dotychczas artykuły o podobnych własnościach, przynosząc naszej gospodarce oszczędności na dewizach.

JEDNOLITY STATUT RAMOWY DLA SPÓŁDZIELNI PRACY

Spółdzielnie przemysłowe i rzemieślnicze pracy, zrzeszone w ZSP i Rz. otrzymają w niedługim czasie nowy jednolity statut ramowy. Jak wiadomo, spółdzielnie te działają dotychczas na dwóch odrębnych statutach. Dla ujednolicenia tego zagadnienia, uchwałą Zarządu ZSP i Rz. została powołana socjalna Komisja Statutowa, której celem jest opracowanie jednolitego statutu dla spółdzielni pracy. W opracowaniu nowego statutu Komisja opiera się na wzorach i strukturze radzieckiej spółdzielczości pracy. Nowy statut zawierać będzie przepisy odnoszące się do praw i obowiązków członków spółdzielni pracy, ze szczególnym uwzględnieniem takich spraw, jak: zachowanie socjalistycznej dyscypliny pracy, spraw socjalno-bytowych członków, socjalistycznego stosunku do pracy itd.

Centrala Spółdz. Inwalidów

SZTUCZNA SKÓRA

W Centrali Spółdzielni Inwalidów powstał projekt zużytkowania odpadków skóry do produkcji sztucznej skóry podeszwowej. Rozpracowania tego zagadnienia podjęli się racjonalizatorzy ze spółdzielni w Wawrze k/Warszawy — B. Jankowski i E. Rutkowski. Po kilkunastu tygodniach badań laboratoryjnych próby wytwarzania skóry sztucznej dały pozytywne rezultaty. Złożone w tej sprawie opisy prób i wyniki badań do Ministerstwa, które po rozpatrzeniu wniosków zleciło zorganizowanie i uruchomienie wytwórni sztucznej skóry. Czas na zbudowanie, uruchomienie wytwórni określony został na 6 tygodni. Ponieważ sztuczna skóra cieszy się coraz większym powodzeniem wśród licznych odbiorców, załoga Wytwórni Sztucznej Skóry w Wawrze zobowiązała się zwiększyć produkcję.

SPÓŁDZIELNIA „TAŚMA“ ZWIĘKSZA PRODUKCJĘ

Dla wielu odbiorców Stolicy duże znaczenie posiadają zakłady metalowe spółdzielni inwalidów „Taśma“ przy ul. Solec w Warszawie. Spółdzielnia produkuje różnego rodzaju automaty do tapczanów, okucia do amery-

kanek, pręty niklowe i gniazdka do prętów, zamki do teczek, ochraniacze do butów, okucia rymarskie itd. Poza tym zakłady rozwijają coraz bardziej swe działy metalowo-usługowe w zakresie remontu samochodów i maszyn produkcyjnych.

SPÓŁDZIELNIA INWALIDÓW „JEDNOŚĆ” W PILE

Dzięki wysiłkowi całej załogi może poszczycić się wykonaniem planu za rok 1951 w 158%. Pierwsze miejsce w zespołowym współzawodnictwie zajęła załoga warsztatów szewskich pod kierownictwem J. Stefańskiego, osiągając 154,9% planu. Na drugim miejscu znalazła się załoga warsztatów drzewnych i stolarskich z wynikiem 132%. W indywidualnym współzawodnictwie wywalczyli sobie pierwszeństwo szewcy: W. Pawłowski i H. Jaworski oraz odzieżowcy: J. Machina i Jan Szeląg. Kilkunastu pracowników otrzymało jako premię za wydatną pracę książeczki oszczędnościowe.

100% DZIENNEGO PLANU

Kobiety pracujące przy produkcji cukierków w spółdzielni inwalidzkiej „Dobrobyt” wykonały roczny plan produkcyjny w 134,7%.

W czasie walki o plan wysunęły się na czoło załogi przodownice: Duńska, Kaczyńska i Majewska.

Dzięki ofiarnej pracy brygad młodzieżowych na czele z brygadą Majewskiej spółdzielnia wykonała swe dzienne plany w 100,7%. (1)

Centrala Przem. Lud. i Art.

SPÓŁDZIELNIA „JEDNOŚĆ” PRODUKUJE NA EKSPORT

Spółdzielnia Przemysłu Ludowego i Artystycznego „Jedność” w Chrościach (powiat Opole) jest jedyną spółdzielnią koszykarską na terenie opolszczyzny. Spółdzielnia produkuje szeroki asortyment wyrobów koszykarskich, jak: meble wiklinowe, galanterię wiklinową, kosze transportowe, przemyślowe, do opakowań, wyroby specjalne, wózki dziecięce itd. Spółdzielnia zaopatruje nie tylko rynek krajowy, lecz również produkuje na eksport. Produkcja wyrobu jak i zbyt jest oparty na planach operatywnych (kwartalnych, miesięcznych). Spółdzielnia z roku na rok zwiększa swoją produkcję tak w asortymencie, jak i wartości. Plan na rok 1951 został zwiększony w stosunku do 1950 r.

o 140%, a na rok 1952 plan zwiększono o 124% w stosunku do 1951 r. Równocześnie z powiększeniem zadań produkcyjnych zwiększa się również zatrudnienie. Członkowie spółdzielni

rekrutują się przeważnie z miejscowej ludności. Wśród członków i pracowników znajduje się także kilku inwalidów, wdowy i sieroty — ofiary drugiej wojny światowej.

240 KOBIET

Spółród zakładów podległych CPLiA na terenie województwa warszawskiego na szczególne wyróżnienie zasługuje Spółdzielnia Kurpiowskiego Przemysłu Ludowego i Sztuki Ludowej w Pniewie pod Pułtuskim, zatrudniająca przeszło 240 kobiet. Produkcja wyłącznie regionalna zdobyła sobie rozgłos i uznanie nie tylko w całym kraju, lecz także i za granicą.

Spółdzielnia słynie z wyroby znanych haftów czerwonych i białych, haftów na tiulu oraz techniki kilimów pułtuskich o hafcie warsztatowym.

USŁUGI PLASTYCZNE

Działalność CPLiA na odcinku usług plastycznych rozwija się coraz pomysłniej. Jest to dział pracy stosunkowo młody, który wprowadzono w CPLiA ze względu na zapotrzebowanie społeczne. Usługi plastyczne polegają na opracowywaniu projektów indywidualnych i standardowych rozwiązań plastycznych w zakresie urządzenia wnętrz świetlic, domów kultury, punktów usługowych, sklepów branżowych, lokali gastronomicznych, kin, teatrów itd. Realizacja tych projektów przynosi z kolei zamówienia dla produkcji w dziedzinie malarstwa, tkactwa, ceramiki, metaloplastyki i innych branż,

wytwarzając nowe kierunki przemysłowi artystycznemu. Niedawno np. w ceramice uruchomiono dla MDM produkcję ceramicznych płyt i kafli wykładzinowych do elewacji zewnętrznych i wnętrz, okładzin pilastrow, wyrób kasetonów, mozaiki. Zaczyna się również stosować szeroko wyploty wiklinowe i kowalsko artystyczne.

Walkę o estetykę prowadzą kadry plastyków pod kierunkiem Działu Nadzoru Artystycznego CPLiA. Dąży się do tego, by każdy zakład, podległy CPLiA posiadał własny nadzór artystyczny.

DLA MDM

Jeleniogórska Spółdzielnia „Rejonówka” podległa CPLiA otrzymała poważne zamówienie na wykonanie me-

bli do budujących się lokali MDM w Warszawie. Pierwsze transporty już w niedługim czasie nadejdą do stolicy.

SPÓŁDZIELNIA „DZIEWIARZ” SZKOLI PRACOWNICE

W spółdzielni „Dziwiarz” w Bydgoszczy przeszkolenie dziewiarskie otrzymało 24 kobiety na kursie, który trwał 3 miesiące. Kurs obejmował 600 godz. nauki w tym 420 godz. za-

jęć praktycznych. Wszystkie absolwentki kursu rozpoczęły pracę w spółdzielni powiększając szeregi robotnic fachowo przygotowanych.

SREDNIO 145% NORMY

Już od roku 1950 srebrny krzyż zasługi zdobi pierś Krystyny Dargi, pracownicy Gdańskiej Wytwórni Wyrobów Bursztynowych. Toczyła mechaniczne bursztynów, nadawanie im kształtu kulek czy owali — oto jej praca. A praca ta wymaga dużej dokładności zwłaszcza przy tych wyrobach, które jako polski bursztyn wędrują w świat i mówić będą o fachowości polskiej robotnicy.

Krystyna Darga wysuwa się we współzawodnictwie na czoło zespołu i w 1951 r. uzyskuje nie tylko tytuł, ale

i państwową odznakę przodownika pracy, wyrabiając średnio 145% normy. Krystyna Darga rozumie, że samą tylko pracą zawodową nie można wypełnić obowiązków względem Państwa Ludowego i dlatego jako członek Miejskiej Rady Narodowej w Gdańsku bierze czynny udział w pracy gospodarczej i społecznej swego rodzimego miasta.

Postać Krystyny Dargi to wzór godny naśladowania dla tych kobiet, które zdobywają samodzielność i przodują w pracy.

Wydawca: „Polskie Wydawnictwa Gospodarcze” Przedsiębiorstwo Państwowe Warszawa, ul. Poznańska 15 tel. 739-85, 736-46, wewn. 11.

Redaguje Komitet Redakcyjny. Adres Redakcji: W-wa, Miodowa 14, tel.: 876-85, 749-00, wewn. 27.

Prenumerata i kolportaż: PPK „Ruch” Warszawa, ul. Srebrna 12, tel. 804-20 Konto PKO I-19034/110

Prenumerata wynosi: rocznie 48 zł, półrocznie 24 zł, kwartalnie 12 zł Cena egz. 4 zł

Zamówienie PWG-TC: P/C-114/52 dn. 3.3.52. Podpisano do druku 21.3.52 r. Druk ukończ. 28.3.52 r. Nakład 15.000.

Papier druk. sat. VII/A/70. Zam. 717.

Zakł. Graf. i Wyd. Dom Słowa Polskiego — Warszawa, 3B-13483.

PRZEGŁĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH

rejestruje i omawia nowe książki i artykuły gospodarcze polskie, radzieckie i krajów demokracji ludowej.

Działowy skład materiałów bibliograficznych w każdym zeszycie, metoda opracowania oraz skróty i skrótowe autorstwa i rzeczowe umożliwiają i ułatwiają dobór potrzebnej literatury.

Przegląd Bibliograficzny informuje i doradza wybór właściwej literatury.

Cena pojedynczego zeszytu zł 10. Prenumerata półroczna zł 30.—, roczna zł 60.—

Redakcja: Warszawa, ul. Nowy Świat 49 (Polskie Towarzystwo Ekonomiczne).

Kolportaż i prenumerata PPK „Ruch” Warszawa, ul. Srebrna 12.

Konto PKO N. 18119/110.

PRZEGŁĄD USTAWODAWSTWA GOSPODARCZEGO

(miesięcznik)

czasopismo poświęcone problematyce prawnej z zakresu życia gospodarczego.

Niezbędny organ informacyjny w dziedzinie popularyzacji i wykładni ustawodawstwa gospodarczego. Praktyczny przewodnik dla administracji przedsiębiorstw uspołecznionych i prawników czynnych w życiu gospodarczym.

Publikuje systematyczne zbiory (indeksy) przepisów prawnych, bogate orzecznictwo sądowe, arbitrażowe i lokalowe, podaje wyjaśnienia do nowych instytucji ustawodawstwa gospodarczego.

Prenumerata kwartalna wynosi zł 12.—, półroczna zł 24.— i roczna zł 48.—

Zamówienia na prenumeratę kierować należy do PPK „RUCH”, Warszawa, ul. Srebrna 12, wpłacając należność z góry na konto PKO 1-14396.

PRZEGŁĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

miesięcznik

Pismo porusza i omawia zagadnienia zatrudnienia i werbunku, zagadnienia warunków pracy, ochrony pracy i prawa pracy, sprawy ubezpieczeń społecznych, inwalidzkie i pomocy społecznej, działalność akcji socjalnej, problemy kadr i szkolenia, zagadnienia lecznictwa pracowniczego i inne problemy wiążące się z pracą i potrzebami mas pracujących oraz ze sposobem zaspokajania tych potrzeb w ramach budownictwa socjalistycznego.

Pismo ma charakter informacyjno-naukowy i praktyczno-instruktorzowy nie tylko ułatwiając orientowanie się w bieżących zagadnieniach socjalnych, ale umożliwiając również systematyczne pogłębianie zawodowej wiedzy socjalnej. Stanowi ono ważny czynnik szkolenia i samokształcenia pracowników kadr i socjalnych, działaczy Zw. Zawodowych oraz studiującej młodzieży. Każdy zeszyt objętości 72 stron druku zawiera:

1) Kilka artykułów na aktualne tematy, 2) Kronikę socjalną, krajową i zagraniczną, 3) Przegląd prawa społecznego (streszczenie nowych aktów prawnych i zarządzeń, orzecznictwo w sprawach pracowniczych, wyjaśnienia z dziedziny prawa pracy i dziedzin pokrewnych), 4) Przegląd wydawnictw (omówienie nowych książek i ważniejszych artykułów czasopism i prasy na tematy socjalne), 5) Bibliografię.

REDAKCJA: WARSZAWA, UL. JASNA 26 tel. 8-99-00 w. 195 **PRENUMERATA I KOLPORTAŻ: PPK „RUCH”** Warszawa, ul. Srebrna 12. Wpłaty na prenumeratę — Konto PKO — 1-22216/110. — PPK „RUCH”. Cena prenumeraty — roczna 72.— zł, półroczna 36.— zł. Cena egzemplarza 6.— zł.

S P I S T R E S C I

W 60 Rocznicę urodzin Towarzysza Bolesława Bleruta (t) (1). Faustyn Szlęzak — Nowe zasady płac w spółdzielczości pracy (4). L. Gluck — Zadania państwowego przemysłu drobnego w r. 1952 (7). Dr M. Szyszkowski — Zwiększenie wydajności pracy (9). Roman Trampowski — Zmniejszając koszty własne zwiększamy realność naszych zarobków (13). PIONY DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI — Mgr Stanisław Mroziński — Przemysł muzyczny w 1952 r. (16). M. Gaszczyński — Kalkulacje i ceny w Państwowym Przem. Drobnym (17). L. Gross — Włęcz troski i uwagi dla bezpieczeństwa i higieny pracy (18). Jadwiga Klimaczyńska — W produkcji uspołecznionej nie ma miejsca na brakoróbstwo (19). B. Mirecki — Drobną wytwórczość woj. krakowskiego walczy o jakość produkcji (20). Przełomowy moment w spółdzielczości pracy na odcinku regulacji płac (21). DZIAŁ PRAWNY — Wojciech Jastrzębski — Wynagrodzenia za wynalazki (22). DZIAŁ TECHNICZNY — Inż. J. Dobrze-niecki — Akcja Andrychowska (24). Mieczysław Galecki — Kilka słów o metalach kolorowych (25). SZKOLENIE ZAWO-DOWE — Dr Inż. Br. Blegelisen — Żelazowski — Metoda Inż. Kowalowa i szkolenie przywarsztatowe w zakładach drobnej wytwórczości (26). PRZODOWNICY I RACJONALIZATORZY — (28). Z ZAKŁADÓW I SPÓŁDZIELNI — (31). KORESPON-DENCI I CZYTELNICY — (33). REDAKCJA ODPOWIA-DA — (35). DZIAŁ ZAGRANICZNY — Z ekonomicznej prasy radzieckiej — (36). KRONIKA — (37).



Cena zł 4.—

*Drobna
Wytwórczość*
MIESIĘCZNIK