

Drobna Wytwórczość

MIESIĘCZNIK



Nr 6

CZERWIEC

1952 r.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

Redakcja, zamieszczając wyjątki z apelu Zarządu Głównego Związku Młodzieży Polskiej, pragnie zwrócić uwagę na Wielką Kartę zwycięstw Polski Ludowej realizującą się przy udziale młodzieży oraz na szczytne hasła Zlotu. Należy życzyć, aby Zlot ten stał się bodźcem do jeszcze wydajniejszej pracy młodzieży nad budową Pokoju Światowego i Ludowej Ojczyzny.

Zlot Młodych Przodowników

Zlot będzie manifestacją naszej miłości dla Ojczyzny, bojowym przeglądem osiągnięć i zwycięstw na froncie pracy i nauki, pokazem naszej sprawności do pracy i obrony, naszej gotowości do wykonywania obowiązków obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Zlot będzie manifestacją przyjaźni między młodzieżą robotniczą i chłopską, budującą wspólnym wysiłkiem nowe życie w naszym kraju, będzie pokazem jedności naszego narodu i jego młodego pokolenia.

Zlot będzie manifestacją przyjaźni i braterstwa z młodzieżą całego świata walczącą o pokój i wolność. Gorące pozdrowienia popłyną ze Zlotu do przodującej młodzieży świata — młodzieży Związku Radzieckiego, młodzieży tego kraju, któremu zawdzięczamy nasze wyzwolenie.

Zlot będzie odpowiedzią amerykańskim prowokatorom i podpalaczom na ich wojenne knowania przeciwko Polsce i krajom demokracji ludowej, przeciwko Związkowi Radzieckiemu. Niech zobaczą jaka jest nasza młodzież i jak walczy o pokój.

Zlot będzie świętem młodzieży, która wraz z całym narodem zdobywa Wielką Kartę Wolności — Konstytucję Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, będzie dniem mobilizacji do nowych zwycięstw.

MŁODZI OBYWATELE POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ STAWAJMY NA APEL!

Wasza organizacja — ZWIĄZEK MŁODZIEŻY POLSKIEJ — zwołuje 22 lipca do stolicy naszej — Warszawy wielki, dwustutysięczny Zlot.

M Ł O D Z I !

Nasz Zlot będzie świętem nie tylko młodzieży. Cała Polska radować się będzie z nami.

W ósmą rocznicę wyzwolenia cały nasz kraj pośle do swojej bohaterskiej stolicy wielotysięczne zastępy najdzielniejszych chłopców i dziewcząt — chlubę i nadzieję naszego narodu.

W górę sztandar współzawodnictwa zlotowego!

Niech żyje Polska Rzeczpospolita Ludowa!

**Niech żyje nasz wielki Przyjaciół i Nauczyciel
Prezydent Bolesław Bierut!**

Drobna Wytwórczość

CZERWIEC 1952

ROK II. NR 6

MIESIĘCZNIK

PAWEŁ ZELICKI
Gen. Dyr. Min. PD i Rz.

O niektórych zagadnieniach zbytu i obrotu towarowego drobnej wytwórczości

Zbyt i obrót towarowy w drobnym przemyśle ma cechy odmienne od przemysłu kluczowego. Jest on bardziej skomplikowany, występują tutaj bowiem różne formy organizacyjne, jak: państwowy przemysł wyodrębniony o zasięgu centralnym, państwowy przemysł terenowy podległy terenowym radom narodowym i spółdzielczość oparta na zasadach samorządu. Formy te obejmują kilkadziesiąt branż, mających różnorodne, dość często sprzeczne z sobą drogi zbytu. Pomimo wniesionego postępu i uporządkowania organizacyjnego — w drobnym przemyśle — na odcinku zbytu i obrotu towarowego nie ma dotychczas skryształizowanej formy organizacyjnej, która by zapewniała wzajemność układu produkcyjnego ze zbytem. W Związku Radzieckim przemysł miejscowy i spółdzielczy posiada swoje ustalone organizacje zbytu, które powołane są do regulowania i planowania wszystkich zagadnień z tym problemem związanych. Omawiane trudności są również wynikiem różnych dróg spływu masy towarowej — jedno bowiem łóżyisko zbytu prowadzi od produkcji centralnie planowanej, drugie od ogniw terenowych.

Jakkolwiek produkcja drobnego przemysłu stale wzrasta i w roku 1952 będzie większa o 40% niż w 1951 r., trudności te nie będą miały specjalnego wpływu na rozprowadzenie masy towarowej przemysłu państwowego, zarówno wyodrębnionego, jak i terenowego. Nie występuje tutaj w zasadzie zjawisko remanentów, gdyż masa towarowa zostaje regularnie odbierana przez państwowe centrale handlowe, dla których jest ona odgórnie planowana. Pewną część produkcji tych pionów stanowi zaopatrzenie dla przemysłu, do którego trafia bezpośrednio po wyprodukowaniu. To samo dotyczy artykułów materiałów budowlanych rozprowadzanych przez Centralę Handlową Materiałów Budowlanych.

Jeśli plan zbytu masy towarowej na rok 1952 przyjmiemy za 100, to kierunek rozprowadzenia tej masy przedstawia się następująco:

sprzedaż dla własnego aparatu hurtowego — Zarządu Przemysłu Muzycznego, Spółnoty Pracy, CPLiA i CSI	32,7%
do aparatu hurtu państwowego tj. do handlowych central państwowych . .	25,9%
do aparatu hurtu spółdzielczego tj. do Powiatowych Związków Gminnych Spółdzielni i innych central spółdzielczych	5,2%
do aparatu detalicznego własnego tj. do sklepów własnych ZSP i Rz., CSI i CPLiA	1,9%
do aparatu detalicznego państwowego tj. do MHD, PDT i do innych . . .	9,3%
do aparatu detalicznego spółdzielczego tj. do Gminnych Spółdzielni i Związku Spółdzielni Spożywców .	5,5%
sprzedaż do innych odbiorców (artykuły przeważnie zaopatrzeniowe) . .	14,6%
sprzedaż konsumentom indywidualnym	4,2%
eksport	0,7%

Ponad 50% tej wielkiej masy towarowej jest objęte planem terenowym. Są to artykuły, które winny być rozprowadzone na szczeblu wojewódzkim dla pokrycia potrzeb terenowych

Jak już wyżej zaznaczono, spływ masy towarowej na odcinku zarządów przemysłu i Wojewódzkich Zarządów Przemysłu Terenowego nie napotyka w zasadzie na trudności. To samo dotyczy pionu centrali spółdzielni inwalidów, który za przykładem przemysłu państwowego rozprowadza w przeważnej części masę towarową wprost ze swych spółdzielni do odbiorców.

Znacznie gorzej jest na odcinku Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych i CPLiA, które posiadają bardzo słabe komórki zbytu i w niedostatecznym stopniu zajmują się w ogóle tym zagadnieniem.

Związek Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych poszedł po linii najmniejszego oporu, przerzucając cały ciężar tego zagadnienia na Spółnotę Pracy, która, jak wynika z dalszych wywodów, nie opanowała w dostatecznej mierze dystrybucji wielkiej masy towarowej, stanowiącej prawie 60% potencjału produkcyjnego Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła.

Zorganizowane w końcu ubiegłego roku rejonowe biura handlowe przez CPLiA nie stanęły również na wysokości zadania. Jak już zaznaczono, Centrala Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych w codziennej pracy nie żyła zagadnieniem zbytu i obrotu towarowego. To samo dotyczy związków branżowych, których praktyka polegała na przerzucaniu masy towarowej do Spółnoty Pracy pod naciskiem Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych. Praktyka ta dowiodła, że związki branżowe i spółdzielnie oderwały się prawie zupełnie od rynku, produkując artykuły, które często nie znajdowały zbytu, co z kolei przyczyniało się do powstawania poważnych remanentów, szczególnie na odcinku branży włókienniczej, odzieżowej, skórzanej i innych. Zarządzenie nr 45 wydane przez Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła w sierpniu 1951 r. zmierzało do wprowadzenia poważnych zmian na odcinku obrotu towarowego w spółdzielczości. Półroczna jednak praktyka wykazała, że nie wszystkie spółdzielnie, jak i Spółnota Pracy potrafiły posługiwać się omawianym zarządzeniem, które stanowi poważny oręż w rozwiązywaniu trudności na odcinku obrotu towarowego i likwidacji nadmiernych remanentów.

Pewna część spółdzielni pracy produkuje w dalszym ciągu wyroby nie uzgodnione z gestorem tj. ze Spółnotą Pracy, co mija się z zarządzeniem nr 45. Ani spółdzielnie, ani związki branżowe nie pogłębiają i nie rozszerzają tranzytu organizowanego — tej najbardziej racjonalnej formy szybkiego nasyceńia rynku i wiązania producenta z konsumentem. Zarządzenie nr 45 dowiodło, że zaobserwowane w 1951 r. systematyczne narastanie remanentów w Spółnocie Pracy zostało w zasadzie powstrzymane. Odbiło się to jednak na wzroście remanentów w tych spółdzielniach, które nie podporządkowały się zarządzeniu Ministerstwa, produkując w dalszym ciągu wyroby nie uzgodnione ze zleceńiodawcą. Stan ten spowodował podjęcie uchwały Kolegium Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła zmierzającej konsekwentnie do:

- a) rozładowania remanentów nagromadzonych w Spółnocie Pracy,
- b) rozszerzenia tranzytu organizowanego,
- c) rozszerzenia sieci punktów sprzedaży przez same spółdzielnie,
- d) podniesienia jakości produkcji itd.

Dążność do usprawnienia zbytu i likwidacji remanentów towarowych poszła po niewłaściwej drodze i znalazła swój wyraz w hamowaniu samej produkcji. Jest to niewątpliwie wynikiem wręcz szkodliwego stylu pracy Spółnoty. Chodzi przecież o to, aby organizacja zbytu nastawiła się na wykorzystywanie pełnych możliwości produkcyjnych zakładów

i spółdzielni. Cała zaś żywotność Spółnoty Pracy polegać powinna na kierowaniu masą towarową zgodnie z istotnymi potrzebami rynku.

Niezwykle jaskrawym dowodem niezrozumienia intencji zarządzenia nr 45 uchwały Kolegium jest wytworzona sytuacja przy przygotowywaniu się do sezonu wiosenno-letniego br. Przeprowadzona kontrola w kilku województwach w miesiącach marca i kwietniu br. dowiodła, że Spółnota Pracy nie zaopatrzyła placówek detalicznej sprzedaży ani magazynów hurtowych w odpowiedni asortyment wiosenno-letni szczególnie na odcinku konfekcji ciężkiej męskiej, damskiej i dziecięcej. Oddziały wojewódzkie Spółnoty Pracy odmawiały zawarcia umów ze spółdzielniami — nawet na artykuły atrakcyjne — twierdząc, że artykuły te nie znajdą zbytu. Kacykowska taktyka kierowników Spółnoty Pracy na tym odcinku wprowadziła niezwykle zamieszanie w spółdzielniach, które były kompletnie zdezorientowane. Niektóre oddziały Spółnoty Pracy lekceważąco odnosili się do uzgadniania i zawierania umów, powierzając je siłom nieprzygotowanym pod względem fachowym, które często odrzucały słuszne propozycje produkcyjne ze strony spółdzielni i skutkiem tego powstała taka sytuacja, że z jednej strony spółdzielnie w wielu województwach nie wykonały planów produkcyjnych, a z drugiej Spółnota Pracy nie przygotowała się do sezonu i nie zaopatrzyła magazynów hurtowych i detalicznych w odpowiedni asortyment wiosenno-letni. W tych warunkach składy detaliczne Spółnoty Pracy zmuszone zostały do zakupu odpowiednich artykułów kurantowych w państwowych centralach handlowych, do czego jednak ten aparat nie był powołany.

Stawiając sobie za cel rozładowanie remanentów, Spółnota Pracy nie zastosowała się do zarządzenia Ministerstwa i nie zorganizowała przerzutów do województw, w których występowały poważne braki zaopatrzeniowe.

Wyżej scharakteryzowany stan rzeczy wskazuje, że Zarząd Spółnoty Pracy nie panuje nad swoimi oddziałami, które uprawiają szkodliwą samowolę, nieodpowiednio planuje rozprowadzenie masy towarowej i co gorsze — nie wykazuje żadnej zdrowej inicjatywy, która by szła w kierunku uporządkowania wszystkich poruszonych zagadnień. Aparat Spółnoty Pracy nie przeprowadza wnikliwej analizy rynku, która by równocześnie dała możliwość wprowadzenia nowych i poszukiwanych artykułów. Ponadto należy podkreślić, że liberalne i kumoterskie stosunki mają miejsce przy odbiorze często złej produkcji. Nie uległ również zmianie na lepsze system magazynowania wyrobów gotowych. Brak jest również troski o doprowadzenie artykułów leżących dłużej czas w magazynach do stanu pełnej użyteczności. Zarząd Spółnoty Pracy oraz podległy mu aparat wojewódzki winien zrozumieć, że tego rodzaju praktyka nie może być dłużej tolerowana i musi nastąpić jak najszybsze wszechstronne uzdrowienie stosunków.

Aktyw spółdzielczy winien zdać sobie sprawę, że wymagania konsumentów ciągle wzrastają i że trudności, które zaistniały na odcinku niektórych branż w obrocie towarowym nie mogą być rozwią-

zywane przy pomocy dalszego gromadzenia produkcji w magazynach hurtowych.

Zasadniczym warunkiem do niepowstawania remanentów jest jakość i różnorodność produkcji odpowiadającej istotnym potrzebom rynku. Dlatego też zarówno spółdzielnie, jak i Spółnota Pracy winny nastawić się na uwzględnienie tego postulatu w jak najszerszym zakresie. Do tego celu służyć również będzie pogłębienie bezpośredniej współpracy między producentem a dystrybutorem. Aktyw spółdzielczy musi zrozumieć, że jakościowo dobra i urozmaicona produkcja nawet przy droższej cenie od artykułów wytwarzanych przez przemysł kluczowy znajdzie zawsze zbyt na naszym rynku. Trzeba dołożyć wszelkich starań, aby odejść od artykułów seryjnie wytwarzanych przez przemysł kluczowy i nastawić się na taką produkcję, która jest wynikiem umów zawartych bezpośrednio z dystrybutorami.

Niezwykle ważne zadanie stoi przed aparatem kontrolnym i brakarskim na szczeblu wojewódzkim i na szczeblu samej spółdzielni. Kontrola międzyoperacyjna powinna być znacznie wzmocniona. W aparacie kontroli winni być najlepsi ludzie, którym należy poświęcić dużo uwagi i których należy stale i systematycznie szkolić. Zarządzenie przewodniczącego PKPG stwarza odpowiednie warunki pracy dla aparatu kontroli.

Chcąc uniknąć dalszych trudności na odcinku obrotu towarowego i zbytu, trzeba niezwłocznie zająć się tym zagadnieniem na wszystkich szczeblach spółdzielczości pracy. Związek Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych, pozostawiając w dalszym ciągu gestię zbytu i obrotu towarowego Spółnocie Pracy musi ustawić odpowiednie komórki zbytu w związkach branżowych, które w ścisłym porozumieniu ze Spółnotą Pracy powinny zająć się tym zagadnieniem przez zorganizowanie wzorcowych sklepów przy związkach branżowych i rozszerzenie sieci detalicznej sklepów własnych, przez wyjazdy na targi i jarmarki do miast i miasteczek.

Wprowadzając w coraz większym stopniu surowiec odpadkowy do produkcji drobnego przemysłu, pamiętać należy o tym, że w rachubę mogą wchodzić tylko odpady, z których produkcja ma zapewniony zbyt. Praktyka wykazuje, że przy odpowiedniej trosce o należyte wykończenie artykułu można otrzymać wyrób z surowca odpadkowego, znajdujący popyt na rynku. W żadnym jednak wypadku nie można tolerować dłużej zjawiska produkowania na skład w pogoni za ilościowym wykonaniem planu.

Mówiąc o trudnościach na odcinku obrotu towarowego, trzeba pamiętać o tym, że istnieją jeszcze poważne niedociągnięcia w zaopatrzeniu wsi w od-

powiednie asortymenty, a przecież na tym polu mamy wielkie możliwości rozszerzenia produkcji w branży odzieżowej, skórzaney, metalowej, drzewnej itp. Dokładne zbadanie rynku przez związki branżowe i spółdzielnie, przystosowanie się do wymogów i potrzeb regionalnych ludności wiejskiej i nastawienie produkcji na tego rodzaju artykuły, stanowi pilne i nieodłączne zadanie spółdzielczości pracy i państwowego przemysłu terenowego.

Wracając do spraw Spółnoty Pracy, trzeba podkreślić, że aparat tej centrali winien wreszcie zrozumieć, że jest ona powołana do wykonywania funkcji planowania i kontrolowania obrotu towarowego. Przy układaniu kwartalnych planów zbytu i obrotu towarowego istnieje całkowita możliwość zharmonizowania produkcji terenowej z potrzebami rynku. Zatrzymując w swej gestii rozpraszanie artykułów centralnych, a przede wszystkim deficytowych, trzeba dążyć do zmniejszenia magazynów hurtowych, do organizacji przerzutów bezpośrednich między spółdzielniami województw nadwyżkowych do odpowiednich ogniw dystrybucyjnych — województw deficytowych. Aparat Spółnoty Pracy winien w jak najszybszym czasie przeprowadzić gruntownie przegląd artykułów, znajdujących się w magazynach, uporządkować i odświeżyć artykuły leżące od dłuższego czasu, zwracać spółdzielniom artykuły źle wyprodukowane do powtórnego przetworu. Aparat ten musi zdawać sobie sprawę z tego, że ponosi całkowitą odpowiedzialność za utrzymanie w należytym porządku wielkich mas towarowych, leżących w magazynach i dążyć jak najszybciej do ich upłynnienia, realizując z całą ostrością zarządzenie nr 45 oraz uchwałę Kolegium. Aparat Spółnoty Pracy musi również pamiętać o odpowiedzialności, jaka na nim ciąży za odpowiednie planowanie produkcji, za należyte przygotowanie się do sezonu, za podniesienie jakości, za łepienie brakoróbstwa, za wprowadzenie nowych artykułów i rozszerzenie asortymentów, a przede wszystkim za wprowadzenie artykułów przeznaczonych na potrzeby wsi.

Zdając sobie sprawę z istniejących braków organizacyjnych na odcinku zbytu i obrotu towarowego drobnej wytwórczości, które będą rozwiązane w najbliższej przyszłości — należy powiedzieć i podkreślić, że podniesienie stylu pracy, pogłębienie operatywności i głęboko sięgająca współpraca z terenem wypełni wszystkie dotychczas istniejące luki i przyczyni się do tego, że klasa robotnicza otrzyma wyroby przemysłu drobnego w dostatecznej ilości, wysokim gatunku i po niskiej cenie.

To powinno być głównym zadaniem naszej pracy. To powinno się stać już hasłem do podjęcia generalnej akcji na wszystkich odcinkach naszego zbytu i obrotu towarowego.

Zbierając i skupując złom metali nieżelaznych, spełnisz swój obowiązek obywatelski.

JAN MIECZYŃSKI

O rytmiczność pracy

Gospodarka socjalistyczna, oparta na społecznej własności środków produkcji i rozwijająca się według narodowego planu gospodarczego, rozporządza nieograniczonymi możliwościami wzrostu produkcji, postępu technicznego, wydajności pracy i zwiększenia bogactwa społecznego.

Jednakże te nieograniczone możliwości wzrostu produkcji a tym samym podniesienia ogólnego dobrobytu ludności nie następują samorzutnie. Rezerwy, kryjące się w systemie gospodarki socjalistycznej, przekształcają się w poważne źródło rozwoju życia gospodarczego kraju na skutek planowej działalności gospodarczej i organizacyjnej państwa, na skutek codziennej, systematycznej i nieprzerwanej walki organizacji partyjnych, zawodowych i społecznych, walki najszerszych mas pracujących o wykonanie i przekraczanie planów.

Plan gospodarczy, będący żelaznym prawem dla każdego przedsiębiorstwa, jest potężną siłą, organizującą pracę całego narodu w skali ogólnopaństwowej, siłą mobilizującą masy pracujące do rozwiązywania problemów, których celem jest zbudowanie socjalizmu w naszym kraju.

Wraz z rozwojem naszego ustroju, zmierzającego do socjalizmu, stale ujawniają się nowe możliwości, nowe rezerwy wzrostu produkcji, wykorzystanie zaś tych rezerw sprzyja dalszemu rozwojowi i utrwaleńiu systemu socjalistycznej gospodarki narodowej. Dlatego też ujawnianie i mobilizacja nowych, nie wykorzystanych jeszcze rezerw wzrostu produkcji, posiada ogromne znaczenie na każdym etapie naszego rozwoju.

Jednakże mobilizacja rezerw w gospodarce narodowej wymaga prawidłowego zorganizowania zarówno opracowania planów gospodarczych, jak i kontroli ich wykonania. W trakcie realizacji planu ujawnia się najwięcej rezerw, najwięcej źródeł naszego rozwoju, a równocześnie uniemożliwia się powstawanie dysproporcji, mogących rozwój ten zahamować.

Wykonanie planów gospodarczych przez wszystkie bez wyjątku przedsiębiorstwa uspołecznione jest zasadniczym warunkiem ujawnienia rezerw w gospodarce narodowej. Jeśli bowiem nawet przy całkowitym wykonaniu globalnego planu gospodarczego znajdą się przedsiębiorstwa, które nie wykonają swoich zadań planowych, to niewątpliwie niedociągnięcia te przyniosą szkodę gospodarce narodowej, gdyż niewyprodukowanie przez dane przedsiębiorstwo pełnego asortymentu towarowego może zahamować produkcję innego przedsiębiorstwa lub pozbawić rynek niektórych artykułów, przeznaczonych na zaspokojenie potrzeb szerokich mas pracujących.

Interesy państwa wymagają ponadto, aby każde przedsiębiorstwo wykonało plan nie tylko globalnie — wartościowo, lecz również ściśle według zaplanowanego asortymentu produkcji.

Nie wystarczy bowiem, jeśli wykonany zostanie plan produkcyjny według ilości. Plan powinien być wykonany zgodnie ze wszystkimi wskaźnikami techniczno-ekonomicznymi. Trzeba wykonać go zarówno ilościowo, jak i jakościowo, przy czym nie mniej ważną jest sprawa wykonania go w przewidzianym

sortymencie. Nie jest również obojętne za jaką cenę zadania planowe zostaną wykonane. Niektórzy sądzą, że wystarczy plan wykonać, mniej ważne jest natomiast, ile wyniesie koszt własny produkcji. Stanowisko takie jest niesłuszne i wręcz sprzeczne

socjalistyczną zasadą wszechstronnego oszczędzania. Należy więc bezwzględnie dążyć do przestrzegania najdalej idących oszczędności i do wypowiedzenia zdecydowanej walki najmniejszemu nawet marnotrawstwu. Rytmiczne wykonywanie planów będzie znakomitą pomocą również w tym zakresie, gdyż umożliwi ono dokładną analizę sposobów i metod produkcyjnych pod kątem widzenia najwyższej wydajności pracy i najniższego kosztu własnego.

Mimo to niektóre przedsiębiorstwa, chociaż wykonują, a nawet przekraczają globalny plan produkcyjny, to jednak nie wykonują wszystkich zadań w zakresie określonego asortymentu. Niejednokrotnie zdarza się, że takie niepełne wykonanie planu asortymentowego pokrywane jest przez przedsiębiorstwo wykonaniem ponad plan innych, mniej potrzebnych gospodarce narodowej artykułów. Te niezaplanowane towary często nie znajdują dostatecznego zbytu i wiążą tylko niepotrzebnie środki obrotowe; poza tym postępowanie takie powoduje nieakcyjne wykorzystanie zasobów materiałowych, które były przez państwo przeznaczone na wyrób niezbędnych dla gospodarki narodowej artykułów. Kierownicy takich przedsiębiorstw sądzą, że dobrze wywiązali się ze swego zadania, dając państwu ponadplanową produkcję, w rzeczywistości jednak oddają oni w ten sposób społeczeństwu niedźwiedzią przysługę, gdyż zużywają surowce, materiały i siłę roboczą na produkcję artykułów, które w hierarchii potrzeb państwowych nie stoją na pierwszym miejscu. Gdyby tego nie uczynili, nie wykonaliby wprawdzie planu, jednakże zużyte przez nich środki mogłyby być wykorzystane przez inne zakłady pracy na wyrób towarów niezbędnie potrzebnych gospodarce narodowej.

Wykonując plany, przedsiębiorstwa powinny mieć przede wszystkim interesy państwa na względzie. Wszelkie praktyki, zmierzające do wykonania planu za wszelką cenę, kosztem zmian asortymentowych, powinny być bezwzględnie ukrócone.

Trzeba powiedzieć, że zakłady pracy, podległe Ministerstwu Przemysłu Drobno i Rzemiosła nie są wolne od tego rodzaju błędów. Często zdarza się, że w dążeniu do wykonania planów i przyniesienia państwu jak największych zysków zakłady pragną cel ten osiągnąć drogą najmniejszego oporu, a więc produkując zamiast pełnego zaplanowanego asortymentu niezaplanowane towary, których koszt własny i wyznaczona cena gwarantuje maksymalne zyski, a łatwość uzyskania surowców lub nieskomplikowany proces produkcyjny umożliwia produkcję bez przeszkód. Takie postępowanie jest niewłaściwe, gdyż z jednej strony powoduje nadmiar towarów, których zbyt nie został zaplanowany, z drugiej zaś strony — brak innych artykułów, które państwo ujęło w ogólnogospodarczych bilansach towarowych.

Innym błędem, często spotykanym w przedsiębiorstwach wytwórczych jest nierównomierne wykonywanie planów. W każdym nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym istnieje odpowiedni podział pracy między poszczególne jego ogniwa produkcyjne. Jest rzeczą oczywistą, że właściwa specjalizacja w pracy przynosi znacznie większe korzyści, aniżeli system polegający na wykonywaniu przez jednego robotnika wszystkich operacji związanych z wyrobem danego towaru. To samo znaczenie posiada specjalizacja poszczególnych oddziałów produkcyjnych i wreszcie całych zakładów pracy.

Odpowiedni podział pracy między poszczególne ogniwa produkcyjne, to jednak jeszcze nie wszystko. Aby podział taki przyniósł rzeczywiście odpowiednie efekty, należy pracę zorganizować w taki sposób, aby działalność jednego ogniwa produkcyjnego skoordynowana była z działalnością innych ogniw i to zarówno w zakresie wielkości produkcji, jak i w zakresie terminu jej wykonania. W przeciwnym bowiem razie poszczególne działy produkcyjne będą odczuwały bądź nadmiar napływających materiałów lub półwyrobów do dalszej przeróbki, bądź ich brak. Odpowiednia koordynacja pracy konieczna jest zarówno w skali najmniejszych komórek produkcyjnych, jak i w skali przedsiębiorstw, a nawet całych gałęzi przemysłu.

Konieczność koordynacji i zharmonizowania pracy wszystkich ogniw produkcyjnych łączy się z potrzebą zachowania pełnej rytmiczności produkcji. Trzeba, aby proces produkcyjny każdego oddziału przebiegał rytmicznie tj. równomiernie w ciągu całego czasu jego trwania. Nie wolno dopuścić, aby w jednym okresie produkcja była niższa niż w innym, gdyż naruszyłoby to zasadę koordynacji pracy poszczególnych działów, a ponadto doprowadziłoby do szeregu perturbacji w przedsiębiorstwie. Oznacza to, że miesięczny plan produkcyjny powinien być wykonany przez każdy dział równomiernie tj. w ilości ściśle odpowiadającej danej części planu.

Tymczasem w zakładach drobnej wytwórczości bardzo często dzieje się tak, że nasilenie tempa produkcji raptownie wzrasta w miarę upływu okresu sprawozdawczego. Zwykle na początku miesiąca — konkretnie w pierwszej jego dekadzie — produkcja jest najmniejsza, w miarę zbliżania się terminu złożenia sprawozdania z wykonania planu miesięcznego stopniowo wzrasta, a w ostatniej dekadzie, pod koniec miesiąca nabiera tempa gorączkowego, zupełnie niewspółmiernego z wielkością produkcji w pierwszych dniach miesiąca. Jest to wynikiem tego, że zarówno załoga, jak i kierownicy produkcji, widząc zagrożenie wykonania planu wskutek opieszałej pracy w pierwszej dekadzie, raptownie przyspieszają jej tempo, aby plan wykonać, chociażby kosztem największego wysiłku.

Wprawdzie efektem takiej pracy jest wykonanie planu miesięcznego, jednakże tego rodzaju styl pracy powoduje poważne szkody w gospodarce narodowej. Dla gospodarki narodowej nie jest bowiem obojętne, w jaki sposób wykonywane są zadania planowe. Brak rytmiczności — wszelka „szturmowość“ w wykonywaniu planów zawsze przynosi ujemne wyniki.

Na pozór wydawało by się, że znacznie wyższa wydajność pracy w ostatnich dniach okresu spr-

wozdawczego, co ma miejsce przy pracy nierównomiernej, świadczy o poważnych rezerwach wydajności, i że w ten sposób stwarza się możliwość podniesienia wydajności pracy również w początkowych okresach. Tymczasem wcale tak nie jest, gdyż gorączkowe wzmnożenie tempa pracy powoduje nadmierny wysiłek robotnika, co musi odbić się na jego zdrowiu i zmniejszeniu potencjału produkcyjnego, a ponadto powoduje zmniejszenie zdolności do pracy w okresach następujących po wzmocnionym wysiłku.

Nadmierne zwiększenie tempa produkcji — niezgodne z ustaloną zdolnością produkcyjną maszyn i urządzeń — wpływa na zwiększone zużycie maszyn, prowadzi do szybkiej utraty przez te maszyny zdolności do pracy, a w konsekwencji do uszkodzeń i awarii. Powoduje to konieczność przeprowadzania dodatkowych, niezaplanowanych remontów, a więc z jednej strony zwiększa koszty produkcji, z drugiej zaś — uniemożliwia produkcję w okresie remontu.

Jest również rzeczą bezsporną, że gorączkowa praca w okresach, poprzedzających terminy sprawozdawczości z wykonania planu, przyczynia się do pogorszenia jakości wyrobów, gdyż procesy technologiczne wykonywane w pośpiechu, w czasie znacznie krótszym od przewidzianego normatywnymi nie mogą być przeprowadzane tak starannie i dokładnie, jak to być powinno, a poza tym konieczność szybkiego ewidencjonowania wyprodukowanych wyrobów dla celów sprawozdawczych uniemożliwia dostatecznie dokładną kontrolę jakości, w wyniku czego bardzo często produkcja wybrakowana lub niższego gatunku bywa kwalifikowana jako dobra.

Innym, bardzo ujemnym skutkiem nierytmicznej pracy jest występująca z tego powodu dezorganizacja pracy w innych działach produkcyjnych. Wszelkie zmiany wydajności jednego działu wpływają na konieczność dokonania takich zmian w innych działach, których wzajemna współpraca musi być skoordynowana. W konsekwencji, występujący w jednym dziale brak rytmiczności, pociąga za sobą naruszenie prawidłowego przebiegu cyklu produkcyjnego w innych działach.

Podobne zjawiska zachodzą przy nierytmicznej pracy całych przedsiębiorstw, a nawet gałęzi przemysłowych, których działalność musi być wzajemnie skoordynowana. Każde przedsiębiorstwo społecznie pracuje bądź na potrzeby innych przedsiębiorstw, przerabiających dostarczone wyroby, bądź na potrzeby konsumpcyjne ludności. Jasne jest, że nierównomierna praca jednego przedsiębiorstwa lub gałęzi przemysłu musi spowodować nierównomierność dostaw wyrobów do innych przedsiębiorstw lub do ośrodków dystrybutorskich.

Nie można również przejść do porządku dziennego nad innym ujemnym skutkiem nierytmicznej pracy. Jeśli praca taka ma miejsce w jednym dziale zakładu, to powoduje ona niepotrzebne uwięzienie znacznych sum środków obrotowych w robotach w toku w pewnych okresach nierytmicznej pracy. Wielkość tych robót w toku jest w takim wypadku nadmierna w stosunku do rzeczywistych potrzeb w warunkach pracy rytmicznej.

Jeśli nierytmiczność cechuje pracę całego zakładu, to szkoda, jaką ona wyrządza gospodarce na-

rodowej jest jeszcze większa, gdyż dany zakład musi posiadać większy zapas surowców i materiałów dla możliwości realizowania planu produkcyjnego w okresach wzmożonej działalności. Ponadto zaś inne przedsiębiorstwa przemysłowe, które są odbiorcami w stosunku do zakładu o nierytmicznej pracy, w przewidywaniu zahamowania dostaw w pewnych okresach, zmuszane są do utrzymywania nadmiernego zapasu produkowanych przez dany zakład wyrobów.

Wszystkie te ujemne zjawiska nie mogą towarzyszyć pracy rytmicznej, zgodnej z planowym przebiegiem procesu produkcyjnego. Dlatego też należy wypracować we wszystkich przedsiębiorstwach uspołecznionych metodę, umożliwiającą zachowanie ścisłej równomierności pracy.

Jedną z takich metod jest planowanie operatywne, mające na celu skonkretyzowanie szczegółowych zadań planowych dla każdego ogniwa produkcyjnego oraz rozdział ich na najkrótsze odcinki czasu (aż do jednej zmiany roboczej włącznie). Opracowanie planów kalendarzowych lub harmonogramów pracy dla każdego działu i ścisłe sprecyzowanie tych zadań dla każdej doby w przekroju każdej zmiany roboczej dla każdego stanowiska roboczego, a następnie kontrola wykonywania tych zadań jest wielką pomocą dla zorganizowania rytmicznej pracy w każdym dziale produkcyjnym, a więc i w całym zakładzie.

Niezależnie od tego każda brygada, każdy robotnik powinien doskonale orientować się w zadaniach, jakie ma wykonać. Powinni oni tak dalece znać swój plan pracy, żeby każdy robotnik mógł codziennie, a bodaj co godzinę kontrolować, czy zadania te zostały wykonane, czy należy zwiększyć wysiłek i usprawnić organizację pracy, aby sprostać swym obowiązkom.

Takie metody pracy sprzyjają poza tym współzawodnictwu pracy oraz ułatwiają kontrolę jej wyników.

Wielkie, stale rosnące zadania produkcyjne stoją nie tylko przed przemysłem kluczowym. Również przemysł drobny i spółdzielczość pracy ma do spełnienia poważne zadania, zwłaszcza w zakresie dostarczenia towarów powszechnego spożycia i usług dla zaspokojenia wzrastających potrzeb szerokich mas ludności. Odcinek ten jest niezmiernie ważny właśnie ze względu na realizację postawionego przez Partię i Rząd postulatu stałego i systematycznego podnoszenia poziomu życiowego i kulturalnego mas pracujących.

Rytmiczność produkcji jest czynnikiem, posiadającym pierwszorzędne znaczenie dla wzrostu produkcji, poprawy jakości i wykonywania planów według wszystkich wskaźników techniczno-ekonomicznych. Dlatego też konieczne jest, aby aktyw gospodarczy, organizacje partyjne i związkowe, działające w resorcie przemysłu drobnego i rzemiosła, zwróciły baczną uwagę na rozwiązanie tego problemu, przeprowadziły szeroką akcję uświadamiającą i propagandową, w jak najszerzej mierze rozpowszechniając doświadczenia przodujących zakładów, które uzyskały doskonale wyniki w rytmicznym wykonywaniu planów produkcyjnych.

Rytmiczność produkcji w znacznej mierze przyczyni się do wzrostu wydajności pracy, a ślad za tym do zwiększenia produkcji najwyższej jakości. Przemysł drobny, spółdzielczość pracy i rzemiosło powinny sprawie tej poświęcić jak najwięcej uwagi, problemowi rytmiczności pracy, gdyż produkując przeważnie na potrzeby szerokich mas pracujących poprawią w ten sposób zaopatrzenie społeczeństwa i przyczynią się do podniesienia poziomu życiowego i kulturalnego ludności.

Gospodarka odpadkami

(Uwagi i wnioski).

Doba obecna stawia przed drobną wytwórczością poważne zadania w zakresie wykorzystania do produkcji surowców odpadkowych. Zasadniczy kierunek organizacji tej akcji został nakreślony przepisami zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego nr 143 z dnia 24 kwietnia 1951 r. Z przebiegu realizacji zarządzenia należy wyciągnąć wnioski w przedmiocie usprawnienia tej akcji oraz jej możliwości rozwojowych:

Bilans surowców odpadkowych

Bilans surowców odpadkowych na rok 1952 nie zawierał rzeczywistego potencjału surowców odpadkowych skutkiem uchylenia się wielu zakładów produkcyjnych przemysłu ciężkiego i średniego od obowiązku zgłoszenia stanu faktycznego posiadanych na zakładach odpadków oraz przewidywanych ilości tych odpadków na r. 52, jak również skutkiem tego, iż szereg zakładów przem. nadesłało te dane w formie niekompletnej. Wpływa stąd konieczność nałożenia na wszystkie zakłady przemysłu średniego i ciężkiego obowiązku zgłaszania wojewódzkim

komisjom planowania gospodarczego w określonym terminie kompletnych wykazów surowca odpadkowego. Właściwe dla danych przemysłów resorty winny dopilnować ścisłego wykonania tego obowiązku przez podległe sobie zakłady.

Nadwyżki i niedobory

Występujące w różnym stopniu i rozmiarze rozmieszczenie przemysłu na terenie kraju stwarza, że niektóre województwa wykazują poważne nadwyżki surowca odpadkowego, których podległe terenowo zakłady drobnej wytwórczości nie są zdolne przerobić, zaś inne województwa wykazują duże braki tego surowca w stosunku do możliwości przerobowych zakładów drobnych z podległego terenu.

Rola centralnego dysponenta tymi surowcami winna spoczywać w resorcie drobnego przemysłu i rzemiosła, od którego sprawności działania zależy będzie racjonalne pokrywanie niedoborów z pozostałych nadwyżek surowca odpadkowego. Stawianie tej puli surowca odpadkowego przez

urząd Ministerstwa Przemysłu Drobno i Rzemiosła do swobodnej bezpośredniej wymiany między zainteresowanymi województwami, jak do tej pory nie wykazało większych pozytywnych efektów, co skłania do wniosku, by MPDiRz. w oparciu o bilanse centralne rozdzielało te nadwyżki surowca odpadkowego. MPDiRz. powinno otrzymywać z terenu aktualne meldunki o nadwyżkach lub niedoborach sur. odpadkowego przynajmniej raz na kwartał.

Nomenklatura

Jak wykazała praktyka zachodzi już potrzeba rozszerzenia nomenklatury objętej zarządzeniem Przew. PKPG nr 143, w szczególności wprowadzenia nowej grupy odpadów drzewnych. Trzeba będzie również wyłączyć z omawianej nomenklatury odpady, które w międzyczasie przeszły do centralnego gospodarowania, jak np.: szmaty, odpady tkanin, przędzy i nici wełnianych, bawełnianych, lnianych, jedwabnych, niektóre gat. papieru, odpady gumowe, przeznaczone do produkcji regeneratu, ścinki futrzarskie z włosami itd.

Sposób przeróbki i prace badawcze

Materiałem pomocniczym przy opracowywaniu zagadnienia wykorzystania odpadów do produkcji jest opublikowana w r. 1950 przez Urząd Przemysłowy broszura pt. „Odpady przemysłowe i ich wykorzystanie” oraz wydana przez b. CUDW w r. 51 instrukcja wstępna w sprawie klasyfikacji odpadów oraz zastosowania ich w zakładach drobnej wytwórczości. W chwili obecnej zachodzi już potrzeba — i to pilna — rozwinięcia tematyki w tej dziedzinie. Niewątpliwie MPDiRz. uwzględniając te momenty przystąpi do opracowania technologii przerobu poszczególnych grup surowców odpadkowych w formie katalogów dla tych grup określających rodzaje surowca odpadkowego, sposób jego przerobu i rodzaje produkcji z tych surowców. Niezależnie od tego zakłady drobnej wytwórczości powinny w zakresie produkcji z odpadków korzystać z bogatej w tej dziedzinie literatury radzieckiej, jak również z pomocy wyższych uczelni i instytutów naukowo-badawczych. Duże korzyści mogłaby oddać i współpraca z zakładami doskonalenia rzemiosła, których prace należałoby powiązać tematycznie z zagadnieniem produkcji z odpadków.

Rentowność

Niezbędnym warunkiem do rozwoju produkcji z surowca odpadkowego jest zapewnienie rentowności tej produkcji. Zbyt wysoka cena na niektóre

odpady oraz duża pracochłonność tej produkcji mogą być niejednokrotnie powodem jej nieopłacalności. W celu zapobieżenia podobnym przypadkom konieczne jest, by MPDiRz. poddało rewizji obowiązujące ceny na odpady oraz ustaliło normy czasu dla produkcji z odpadków. Nadmienić należy, że wynagrodzenie za pracę przy produkcji z odpadków nie może być niższe od wynagrodzenia za produkcję z surowca pełnowartościowego. MPDiRz. winno również przyjąć zakładom drobnej wytwórczości z pomocą przy uzyskaniu odpowiednich maszyn i urządzeń dla masowej produkcji z odpadków.

Popularyzacja

Jakkolwiek dotychczasowe efekty w dziedzinie produkcji z odpadków są wysokie w porównaniu z r. 1950, to jednak umasowienie tej produkcji pozostawia wiele do życzenia. Wytwórców cechuje niejednokrotnie niechęć do produkcji z odpadków. Utrzymuje się jeszcze pojęcie, że produkować należy i można jedynie z surowca pełnowartościowego. Nie ulega kwestii, że jest to pojęcie z gruntu błędne. Akcja wykorzystania do produkcji surowców odpadkowych musi stać się w roku bieżącym akcją o charakterze masowym. W tym celu należałoby wzmoczyć propagowanie jej poprzez wszelkie stosujące do dyspozycji środki, jak: radio, prasa, krótkometrażowe filmy, przezrocza, urządzenie wzorcowni artykułów produkowanych z odpadków, organizowanie wystaw, popularyzowanie dotychczasowych osiągnięć w produkcji z odpadków, organizowanie częstych narad z aktywnym gospodarczym, wydawanie broszur o korzyściach płynących z wykorzystania do produkcji odpadków itd. Szkoły zawodowe wszystkich stopni powinny w najszerszym zakresie uwzględniając tematykę związaną z wykorzystywaniem surowców odpadkowych do produkcji artykułów masowego spożycia, między innymi jako prace dyplomowe, egzaminacyjne i prace dokonywane w toku szkolenia.

Wskazane wydaje się również zaprowadzenie premiowania pracowników wyróżniających się w dziedzinie organizacji produkcji z odpadków.

Reasumując stwierdzić można, iż od odpowiedniego opracowania omawianych zagadnień i zrozumienia roli produkcji z odpadków przez cały przemysł, zależeć będzie usprawnienie i rozwój akcji wykorzystania do produkcji surowców odpadkowych, które jest dla drobnej wytwórczości jednym z pierwszoplanowych zadań w chwili obecnej.

S. B.

Inż. JACEK GOSTWICKI

Brygady jakościowe szkolą podnoszenia poziomu produkcji

Dobry towar na rynku to jeden z czynników właściwej realizacji programu budowy socjalizmu w Polsce. Industrializacja kraju, wzmoczone tempo produkcji nie zawsze jednak idzie w parze z wysokim poziomem jakości.

Toteż zjawiskiem wybitnie korzystnym, świadczącym o radykalnej zmianie jest powszechne powstawanie brygad jakościowych w zakładach pracy drobnego przemysłu.

Weźmy dla przykładu Zakład Opakowań Blaszyńskich nr 1 w Krakowie. Może on być wzorem dla innych zakładów. Trzykrotnie zwyciężył w międzyzakładowym współzawodnictwie jakościowym i dlatego otrzymał na własność sztandar przechodni. Jaka jest podstawa rozwojowa współzawodnictwa jakościowego? Bierze w nim udział bezpośrednio załoga 8,3% załogi fabrycznej, pośrednio zaś walkę o jakość prowadzi 80% pracowników.

Źródłem sukcesów Zakładu Opakowań Blaszanych nr 1 jest fakt, że w II kwartale 1951 roku zakład zarzucił przestarzały system punktowania przy współzawodnictwie i zaczął się opierać na konkretnych kwartalnych zobowiązaniach. Oto kilka z nich: 10 — osobowa brygada zobowiązuje się w I kwartale wysortować bez pomyłek jakościowych blachę w ilości przekraczającej normę. Ta sama brygada po wykonaniu zobowiązania I kwartału, w II zobowiązuje się dodatkowo wysortować bezbłędnie blachę czarną. Kilkuosobowa brygada sortowaczek zobowiązuje się podnieść normę sortowania z 1.500 na 1.600 sztuk nie pozwalając na przepuszczenie braków. W następnym kwartale załoga ta zwiększy normę o następne 100 sztuk.

Kontrolę lotną na hali produkcyjnej po porozumieniu się z brygadą pracującą na agregacie automatycznym zobowiązują się zmniejszyć procent braków z 1,5 do 1,4% w każdym miesiącu. Inny kontroler w montowni zobowiązuje się zmniejszyć procent braków z 0,4 na 0,3. Obaj w następnym kwartale stale, progresywnie zobowiązują się zmniejszyć procent braków o 0,5 w każdym miesiącu.

Oczywiście wszystkie te zobowiązania dotyczą procentów poniżej dopuszczalnego procentu braku. Trzeba zaznaczyć, że zarówno kontrolerzy, jak i brygady jakościowe odbierają tylko sztuki dobrze wyprodukowane, brygady zaś produkcyjne równocześnie zobowiązują się do podwyższenia ilości produkcji dziennej o 1%.

Przodownicy we współzawodnictwie jakościowym: Laskoś Stanisław, Weisło Zofia, Ickowicz Maria, Zajac Aleksander, Jóźwiak Tadeusz, Wojtów Karolina rozumieją głęboko zagadnienie tego rodzaju współzawodnictwa.

Oto co mówi na ten temat Stanisław Laskoś:

— Staram się jak najczęściej zaglądać do każdej maszyny, stale rozmawiam z brygadziściami; jak tylko widzę, że maszyna źle idzie, zaraz jestem przy niej i sygnalizuję gdzie powstaje błąd. Nie czekam nigdy, aż produkcja bieżąca się nagromadzi i z miejsca, wprost z maszyny, odbieram gotowe wyroby. W ten sposób najłatwiej mogę zapobiec powstawaniu braków. Brygadziści są do mnie dobrze ustosunkowani mimo, że nie ustąpię, jeśli ustalę, że błąd powstaje z ich winy. Muszą zgodzić się ze mną, bo znam każdą maszynę i każdy błąd. W dodatku mam kompletne warunki odbioru we wszystkich fazach produkcji.“

Ob. Ickowicz Maria mówi:

— Trzy lata temu, kiedy sekretarz PZPR rzucił hasło o współzawodnictwie, zgłosiłam się od razu i pracując jako brakarka zobowiązałam się do współzawodnictwa o jakość. No i naturalnie wygrałam, bo tak trzeba było dla dobra naszej Polski Ludowej. Były opory, niektóre kobiety na mnie krzywo patrzyły, bo za dużo normy wyrabiałam. Teraz jest inaczej, tyle ludzi już współzawodniczy i to nie tylko na papierze. Był czas, kiedy i ja byłam nieuświadomiona, ale mnie na kursie uświadomili. A kierownik kontroli technicznej, choć się denerwuje — jest lubiany, bo przedtem piętrzyły się u nas całe stosy szmelcu, a teraz — kiedy wszyscy zrozu-

mieli, że złej produkcji nie może być — szmelcu prawie, że nie ma.

Międzyzakładowe współzawodnictwo jakościowe zarówno indywidualne jak i zespołowe, w którym Zakład Opakowań Blaszanych bierze czynny udział doprowadziło przez okres 2 lat do tego, że procent braków, jeśli można operować przeciętną wartością, spadł z 4 do 0,53%.

Droga, która doprowadziła do takiego wyniku nie była łatwa, ani prosta. Współzawodnictwo jakościowe zorganizowane przez Zakład Opakowań Blaszanych nr 1 miało niewątpliwie decydujący wpływ na wykonanie i przekroczenie planu. Dzięki powiązaniu zobowiązań produkcyjnych z jakościowymi przyczynia się do likwidacji marnotrawstwa surowcowego.

Widocznym się staje, że walka o dobrą produkcję mobilizuje załogę do innych zadań, niemniej ważnych dla ogólnej gospodarki zakładu. Inicjatorem tej walki jest brygada jakościowa, która na przykładach swojej pracy najlepiej potrafi przyciągnąć resztę zespołu pracowniczego.

Każdy świadomy pracownik z większym zaufaniem podesjdzie i do kierownictwa zakładu i do towarzyszy pracy, jeżeli jakość produkcji będzie stała na wysokim poziomie.

Podniesienie jakości produkcyjnej i walka z brakoróbstwem oprzeć się powinny na:

- 1) ustaleniu formy konkretnych zobowiązań, mających na celu zmniejszenie ilości braków w sposób ciągły, systematyczny, z miesiąca na miesiąc, w oparciu o istniejące, dopuszczalne procenty braków,
- 2) wciągnięciu do jakościowego współzawodnictwa jak najszerszego aktywu pracowników,
- 3) powiązaniu aparatu kontroli technicznej — aparatu brakarskiego z aparatem produkcyjnym. Każde zobowiązanie kontroli technicznej musi być jednocześnie zobowiązaniem brygad produkcyjnej i na odwrót. Do pracowników kontroli technicznej należy stale i natychmiastowe wskazywanie na miejsce i przyczynę powstawania braków. Do pracowników produkcyjnych należy bezpośrednia walka z brakoróbstwem w oparciu o wytyczne kontrolerów i brakarzy. Niezbędne jest natychmiastowe reagowanie na przyczynę powstania braków. Trzeba ustalić miejsce i powód brakoróbstwa, zanim zostanie wyprodukowana duża seria gotowych, czy półgotowych wyrobów. Aparat kontroli technicznej na czołowe miejsce w swych zobowiązaniach winien wysunąć łączność z brygadami produkcyjnymi. Personel produkcyjny po linii walki z brakoróbstwem powiązać winien zobowiązania z ilością i oszczędnością,
- 4) szeroko zakrojonej akcji propagandowej na temat tworzenia współzawodnictwa jakościowego ze specjalnym uwzględnieniem tworzenia brygad jak najlepszej jakości,
- 5) wciągnięciu do akcji zespołów racjonalizatorskich oraz racjonalizatorów indywidualnych celem skierowania ich myśli twórczej na drogę szerokiego stosowania pomysłów i usprawnień, jak i wynalazków dla polepszenia stanu

jakościowego produkowanych asortymentów. Należy wprowadzać element postępu technicznego w zagadnienia współzawodnictwa jakościowego.

- 6) powiązaniu współzawodnictwa między zakładami. Walka o tytuł przodującego zakładu jest tutaj wybitnym czynnikiem mobilizującym.

Hasło rzucone przez Zarząd Przemysłu Opakowań Blaszyńskich, w dniu 18 kwietnia 1952 r., na zjeździe kierowników komórek kontroli technicznej wszystkich podległych fabryk brzmi:

„Wezwać wszystkie komórki kontroli technicznej przy Zarządach podległych MPD i Rz do współzawodnictwa o najlepszą kontrolę „techniczną”. „Zmniejszyć do minimum ilość uznanych reklamacji.”

„Stawiając kontrolę techniczną na najwyższym poziomie, zmniejszymy w jeszcze większym stopniu ilość braków, przyczynimy się do obniżki kosztów własnych, wzrostu wydajności pracy; w sumie przyspieszymy przedterminowe wykonanie naszego Wielkiego Planu 6-letniego.”

B. ADAMUS

O przechowywaniu akt

W każdym urzędzie, instytucji, przedsiębiorstwie, czy zakładzie gromadzą się pisma przychodzące oraz kopie pism wychodzących. Materiał ten z czasem narasta coraz więcej i dlatego zachodzi konieczność jego segregacji, na materiały mające trwałe znaczenie historyczne tzw. kategorii A oraz na materiały o mniejszym znaczeniu kategorii B. Jako zasadę przyjmuje się, że wszystkie akta pozostają w registraturze bieżącej 2 lata. Po tym czasie należy je oddać do składnicy akt, którą należy zorganizować przy każdym biurze, przy każdym przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy.

Do zadań składnicy akt należy przyjmowanie akt od jednostek organizacyjnych danego zakładu pracy, przechowywanie i prowadzenie ich ewidencji, wypożyczanie oraz przekazywanie po pewnym określonym czasie, o czym niżej będzie mowa, do Archiwum Państwowego, względnie na makulaturę. Składnica akt przyjmuje akta na podstawie wykazów zdawczo-odbiorczych. W wykazach tych znajduje się opis akt, ich treść, termin przechowywania oraz podział na kategorie A i B.

Do kategorii A należą materiały o znaczeniu historycznym, jak akta odnoszące się do spraw politycznych, społecznych, gospodarczych lub naukowych. A zatem materiały dotyczące rozwoju i najistotniejszej działalności urzędu, instytucji, przedsiębiorstwa lub zakładu, projekty i materiały do ustaw, dekrety, zarządzenia i okólniki, statuty, roczne plany, sprawozdania i zestawienia statystyczne, protokoły kontroli, preliminarze, roczna sprawozdawczość finansowa, akta dotyczące wynalazków i usprawnień, plany i szkice terenów oraz budynków, wreszcie wykazy akt wydzielonych na makulaturę. Mogą się tu zaliczać jeszcze pewne inne grupy akt, które ze względu na treść dotyczącą działalności danej jednostki należy również przechowywać. Tę grupę akt określa się aktami kategorii A. Będą to zatem wszystkie akta obrazujące działalność danego zakładu pracy, akta, które ze względów historycznych należy przechowywać, by w razie potrzeby można było na ich podstawie zrekonstruować działalność zakładu. Pożądane jest, by już w pracy codziennej przechowywać tego rodzaju akta oddzielnie, pod osobnymi hasłami działowymi, by była łatwość późniejszego rozsegregowania akt. W każdym zatem zakładzie pracy powinien być ustalony wykaz rzeczowy akt, który by pozwalał sprawy jednego typu przydzielać do odpow-

wiedniej teczki. Akta te po 10 latach oddaje się do Archiwum Państwowego.

Wszelkie akta, których się nie zalicza do kategorii A, są aktami kategorii B, które dzielą się na 3 grupy w zależności od czasokresu ich przechowywania.

Do pierwszej grupy należą akta komórek usługowych, jak: przepustki, listy obecności, karty wyjazdów samochodowych itp. Akta przechowuje się od 2 do 5 lat.

Do drugiej grupy należą akta o charakterze administracyjnym, finansowym lub handlowym, jak: akta finansowe, magazynowe, plany i sprawozdawczość miesięczna, tygodniowa i dzienna.

Te akta przechowuje się od 6 do 10 lat w zależności od obowiązujących przepisów.

Do trzeciej grupy należą akta, które się przechowuje od 10 do 30 lat. Przechowywanie tych akt normują już przepisy prawne. Do tych akt należą np. akta osobowe. Dokumenty obywateli, o ile zostały złożone do akt, przechowuje się najmniej 50 lat.

Każda jednostka, każdy zakład pracy powinny we własnym zakresie ustalić czas przechowywania poszczególnych akt przy wzięciu pod uwagę charakteru akt i stopnia organizacyjnego danego zakładu pracy.

Akta kategorii B, jak z powyższego wynika, są aktami, które przechowuje się najmniej 2 lata, gdyż mogą być potrzebne do wyjaśnienia pewnych spraw bieżących. Akta te jednak, jako nie mające znaczenia historycznego, nie przechowuje się stale i nie oddaje się ich do Archiwów Państwowych, tylko po upływie pewnego oznaczonego czasu niszczy się je przez komisyjne brakowanie i oddanie Centrali Odpadków Użytkowych na makulaturę.

Oddanie akt kategorii B na makulaturę może odbyć się tylko po uprzednim uzyskaniu zezwolenia na to przez właściwą władzę archiwalną. W tym celu jednostka, zakład pracy powołuje odpowiednią komisję kwalifikującą akta do zniszczenia. W skład tej komisji z reguły wchodzi kierownik działu, któremu składnica podlega, kierownik składnicy akt oraz kierownik tej komórki organizacyjnej, której akta mogą być kwalifikowane do zniszczenia. Na podstawie protokołu tej komisji sporządza się wniosek o zatwierdzenie akt zakwalifikowanych do zniszczenia i przedstawia się go właściwej władzy archiwalnej do zatwierdzenia. Wykaz akt wybrakowanych i przeznaczonych na makulaturę powinien

zawierać, prócz nazwy jednostki i jej adresu, określenie czasu z którego akta pochodzą, określenie ilości tych akt (ilość teczek lub paczek i przybliżona waga) oraz wyjaśnienia bliżej precyzujące akta. Władze archiwalne mogą zarządzić kontrolę powtórą tych akt. Akt wybrakowanych nie wolno przechowywać w jednym pomieszczeniu z aktami kategorii A. Po komisijnym brakowaniu akt kategorii B, a przed uzyskaniem zezwolenia władzy archiwalnej na przekazanie ich na makulaturę, nie wolno akt wyjmować z teczek lub niszczyć. Władze archiwalne wydają zezwolenie w 2-ch egzemplarzach, z których jeden pozostaje w jednostce, z której pochodzą akta, a drugi egzemplarz oddaje się Centrali Odpadków Użytkowych wraz z wybrakowanymi aktami.

Właściwymi władzami w zakresie zatwierdzania protokołów brakowania akt są:

- 1) dla urzędów naczelnych — Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych,
- 2) dla urzędów i instytucji centralnych z siedzibą w Warszawie — Archiwum Akt Nowych w Warszawie,
- 3) dla instytucji, przedsiębiorstw i zakładów z siedzibą poza Warszawą, niewymienionych w punkcie 1 i 2 — Wojewódzkie Archiwa Państwowe.

Przy oddawaniu do składnicy akt dokumentów zakwalifikowanych do kategorii A, należy uważać, by były one zszyte, karty, pisma ponumerowane, a wewnątrz teczek powinna być uwidoczniła ilość

kart. Wszystkie akta oddawane do składnicy akt powinny być umieszczone w teczce lub odpowiedniej obwolucie, na której powinno być uwidocznione:

- a) nazwa akt,
- b) okres, z którego pochodzą akta, kategoria akt,
- c) nazwa jednostki przekazującej,
- d) czasokres przechowywania (przy aktach kat. B).

Wypożyczanie akt ze składnicy jest dopuszczalne tylko za zgodą kierownika jednostki prowadzącej składnicę za pisemnym pokwitowaniem odbioru. Wypożyczać można tylko całe teczki. Poszczególnych pism, pojedynczych kart spraw nie wolno wyjmować z teczek, nawet dla celów urzędowych. Odnosi się to do akt jawnych. Z aktami tajnymi i poufnymi postępuje się odrębnie, według innej procedury.

W obecnym roku władze archiwalne przystąpiły do rejestracji wszelkich akt znajdujących się w urzędach, instytucjach i zakładach. W tym celu do 30 czerwca br. należy zgłaszać za pośrednictwem władz zwierzchnich ilość posiadanych akt z podziałem na następujące czasokresy.

- 1) z okresu do r. 1918, 2) z lat 1918—1939
- 3) z okresu okupacji, 4) z lat 1945—1946.

W ten sposób w roku bieżącym zostanie uporządkowana sprawa na tym odcinku, co pozwoli z czasem na oddzielenie materiału o istotnym znaczeniu historycznym od materiałów, które będzie można przekazać stopniowo na makulaturę jako surowiec dla rozwijającego się przemysłu papierniczego.

Piony drobnej wytwórczości

JÓZEF NIEMIEC

Obniżka kosztów własnych w spółdzielniach w I kwartale 1952 r.

Zadania, jakie w bieżącym roku mają wykonać spółdzielnie przemysłowe i rzemieślnicze w zakresie obniżki kosztów własnych produkcji i usług są znacznie większe, niż w roku ubiegłym.

Zaplanowana obniżka kosztów własnych w spółdzielczości pracy wynosi 13,2%, gdy w całym przemyśle drobnym wynosi ona 10,1%, w przemyśle wielkim i średnim 4,3%, w budownictwie montażowym 7,4%, w PGR-ach — 8,4%, komunikacji i łączności 4,6%, w obrocie towarowym detalicznym 8,4%. Jest to wynikiem istnienia poważnych, a nie wykorzystanych jeszcze rezerw.

W spółdzielniach wytwórczych nakłady materiałowe mogą być zmniejszone o 5%, osobowe o 26%, pozostałe o 18,5%.

Spółdzielnie usług nieprzemysłowych zostały w bieżącym roku po raz pierwszy objęte konkretnymi wskaźnikami techniczno-ekonomicznymi i planem finansowym.

Przewidziany jest znaczny wzrost wydajności pracy przy określonych dyscyplinach zatrudnienia i płac opartych głównie na pracach normowanych. W spółdzielczości budowlano-montażowej banki zdejmują z sum zatwierdzonych kosztorysów 9,1% planowanych oszczędności, a inwestor podnosi oszczędności do 3%.

W morskiej i zalewowej spółdzielczości rybackiej przez właściwą organizację i rejonizację połowów, przyspieszenie remontu kutrów, barkasów i łodzi przez pełne ich wykorzystanie, przez zwiększenie ilości dni połowowych, przez lepszą dyscyplinę pracy dokonano zwiększenia połowów

o 40% przy nieznacznym zwiększeniu załóg, co dało poważne oszczędności i zwiększyło rentowność spółdzielni.

Realizacja zaplanowanej obniżki kosztów własnych produkcji i usług zwiększa rentowność spółdzielni pracy nie drogą zwiększania marż i podnoszenia cen sprzedażnych, a tylko przez szeroko zastosowaną oszczędność we wszystkich fazach produkcji i we wszystkich ogniach organizacyjnych. W myśl tegorocznych planów wszystkie koszty związane z realizacją produkcji i usług produkcyjnych nie powinny przekraczać 69,7% wartości sprzedażnej towarów i usług. Ze sprawozdań terminowych — 95% spółdzielni wynika, że za styczeń nakłady wyniosły ogółem 68,2%, łącznie za styczeń i luty 67,2%, za marzec 66%.

Zaznaczyła się wyraźna poprawa rentowności spółdzielni osiągając już w I kwartale 6% rentowności wobec planowanej 10,8% na cały rok. W rezultacie widoczny jest spadek procentowy spółdzielni pracujących jeszcze ze stratami. Sprawozdawczość finansowa wykazuje spadek kosztownych ponadnormatywnych kredytów o 8 milionów zł. i słuszny wzrost kredytów normatywnych wynikających ze wzrostu wartości produkcji o 53 miliony złotych. Trudności surowcowe, z którymi borykają się spółdzielnie skórzanne, włókiennicze i odzieżowe, chemiczne i metalowe mają swój wyraz także w spadku zapasów surowcowych i poważnego zejścia poniżej planowanych normatywów.

Dotychczasowe osiągnięcia wzrosną jeszcze bardziej o ile podstawowe środki produkcji, jak: maszyny, zabudowania i urządzenia będą w pełni i prawidłowo wykorzystane i jeżeli na odcinku surowców potrafimy lepiej wykorzystać znaj-

dujące się jeszcze w dostatecznej ilości surowce odpadkowe i zastępcze.

Jest rzeczą pewną, że socjalistyczny stosunek do maszyny przyczyni się w olbrzymiej mierze do zwiększenia naszych możliwości produkcyjnych. Właściwa troska o maszyny zapobiegnie przestojom, wpływając na zwiększenie i polepszenie produkcji. Np. jedna ze Spółdzielni Pracy w Bydgoszczy nie затroszczyła się o termin remontu i wymiany części maszyn, toteż nie wykonała planu produkcji patyczków „Eskimo” i poniosła znaczne straty skutkiem przestojów.

Poważnym czynnikiem, który musi znaleźć swoje właściwe miejsce w realizacji planu obniżki kosztów własnych jest jak najoszczędniejsze gospodarowanie materiałami bezpośrednimi. Na odcinku surowca, paliwa, materiałów pomocniczych można uzyskać wielkie oszczędności.

Tyczyć się to będzie przede wszystkim spółdzielni elektrotechnicznych, gumowych, garbarsko-kuśnierskich, szewsko-obuwniczych, włókienniczych, chemicznych, rymarsko-galanteryjnych, w których wymienione surowce znaczą przeciętnie swój udział w stosunku od 40—75% całości kosztów własnych — przez oszczędne, prawidłowe i racjonalne zużycie surowców mogą wybitnie obniżyć koszty własne produkcji i zmniejszyć nakłady materiałowe o 5% dla wszystkich spółdzielni.

Osiągnięto znaczne oszczędności w nakładach osobowych grupy produkcyjnej przez poważny wzrost wydajności pracy i odpowiednie zmniejszenie stanu zatrudnionych w produkcji. Wskaźnik tego stanu utrzymuje się w granicach zaplanowanych 84%.

Niestety, nakłady osobowe pracowników umysłowych są za duże i to nie tyle w wyniku przekroczenia średniej płacy, ile przez znaczne przekroczenie wskaźnika zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia tej grupy kształtuje się jeszcze (mimo że spadł z 9,5%) na poziomie 8,8%. Pozytywne wyniki usilnych starań w kierunku dalszego zmniejszenia tego wskaźnika będą widoczne dopiero z końcem II i III kwartału r.b., kiedy stanie się zadość przepisom 3 miesięcznych wymówień i 1 miesięcznych urlopów i kiedy przeprowadzi się prawidłowo plan komasacji wielu setek drobnych spółdzielni w większe organizacje.

I kwartał zaznaczył się realizacją postępu technicznego oraz wysiłkiem w kierunku porzucenia przestarzałych metod produkcyjnych. Można by podać wiele przykładów zastosowania małej mechanizacji robót, usprawnień posiadanego parku maszynowego przy niewielkich zresztą nakładach finansowych. W wielu spółdzielniach pracy usprawnia się procesy technologiczne, opracowuje się nowe receptury zmniejszające koszty własne produkcji; szczególnie odnosi się to do spółdzielni chemicznych, farmaceutycznych, metalowych drzewnych oraz do spółdzielni różnej produkcji.

W wielu spółdzielniach walka ze starym rutyniarstwem, nie dopuszczającym do wprowadzenia nowych metod pracy, jak np. małej mechanizacji jest jeszcze bardzo słabo przeprowadzana.

Mimo poważnego rozwoju ruchu nowatorskiego i racjonalizatorskiego w IV kwartale ub. r. i I kwartale r.b., co poważnie zwiększyło wydajność pracy, popularyzacja i umasowienie ruchu racjonalizatorskiego jest niedostateczne.

W zbyt słabym stopniu spopularyzowane są wypróbowane radzieckie metody jak np. ruch wielowarsztatowców, kompleksowa oszczędność surowców słynnej Lidii Korabielnikowej, praca brygad najwyższej jakości Aleksandra Czudkicha, czy też słynna metoda inż. Kowalowa podnosząca kwalifikacje robotników i podciągająca ich do poziomu przodujących robotników.

Niewłaściwa organizacja produkcji, brak usprawnień technicznych, nowatorstwa i racjonalizatorstwa, niewłaściwe zaszeregowanie personalne lub wadliwe taryfikatory robót powodują znaczne różnice w elementach kosztów w poszczególnych spółdzielniach, produkując identyczne artykuły.

W Krakowie Spółdzielnia „Galanteria” produkująca kucharki elektryczne ma koszty robocizny, materiałów bezpośrednich o wiele mniejsze od Sp-ni „Elektryk”, zajmującej się wyrobem identycznych kucharek. Natomiast koszty zaopatrzenia materiałowego oraz ogólne koszty produkcji w Sp-ni „Elektryk” są tylko nieznacznie mniejsze. W warszawskiej Sp-ni „Alumin”, produkującej patelnie aluminiowe nr 18, koszty materiałów bezpośrednich i koszty zaopatrzenia materiałowego są o kilkanaście punktów wyższe, niż w Sp-ni „Przodownik” w Warszawie. Podobnie rzecz ma się przy produkcji

identycznych kubków aluminiowych nr 9, gdzie ogółem koszty produkcji są znacznie wyższe, niż w Spółdzielni „Przodownik”.

Niepokojąco dużą różnicę w kosztach materiałów bezpośrednich obserwujemy w wielu spółdzielniach produkujących gaśnice, jak również w kosztach zaopatrzenia materiałowego; najdrożej pracuje Sp-nia „Pożarnicza” w Warszawie, a najtaniej „Sprzęt Pożarniczy” w Łodzi.

Kształtowanie się rzeczywistych kosztów jednostkowych w elementach kalkulacyjnych np. przy produkcji 1 tony odlewów żeliwnych jest bardzo różne. Np. w Sp-ni „Zeliwo” w Lublinie najtańsze były ogólne koszty wytwarzania oraz koszty materiałów bezpośrednich, w Sp-ni tej są najniższe koszty wytwarzania tony odlewów żeliwnych. Znacznie wyższe są koszty wytwarzania identycznej tony odlewów w Spółdzielni „Młot” w Poznaniu, a jeszcze większe w Sp-ni „Stop” w Strzegomiu.

Dobre przykłady obniżki kosztów własnych mamy np. w Nadmorskiej Sp-ni Robót Technicznych w Gdańsku, gdzie koszt rzeczywisty 1 kg sprzętu morskiego wynosił w 1950 r. zł. 23, 24 gr. a już w 1951 r. koszt ten obniżył się do zł. 20, 58 gr.

Spółdzielnia Prac Tapicerskich „19 kwietnia” w Łodzi obniżyła koszty własne produkcji materaców drelchowych oraz kilku innych artykułów o kilkanaście złotych na sztuce w stosunku do poprzedniego roku.

Spółdzielnia „Dąb” w Krakowie i Spółdzielnia „Pomoc Szkolna” w Warszawie produkują stoły świetlicowe w cenie zł. 101, 40 gr. i zł. 106, 73 gr. podczas, gdy w Spółdzielni Stolarskiej w Zbąszyniu, w Spółdzielni Przemysłu Drzewnego w Dukli i w Spółdzielni „Opakowanie Drzewne” w Poznaniu cena identycznych stołów świetlicowych w wyniku zbyt wysokich kosztów robocizny i ogólnych kosztów wytwarzania wynosi zł. 166.— 149.— i zł. 145.—

W dziedzinie usług nieprzemysłowych walka o obniżkę kosztów może być bardziej skuteczna. Dotyczy to usług pralnictwa, które przybierają charakter produkcji fabrycznej, a także w jeszcze większym stopniu w dziedzinie fryzjerstwa, fotografii, repasacji pończoch, usług pomocy domowej, dozorców mienia itp.

Pamiętać należy, że w produkcji nawet najbardziej zmechanizowanej decydującym czynnikiem jest człowiek i dlatego nastawiając się na obniżkę kosztów własnych należy dążyć do podnoszenia kwalifikacji pracowników produkcyjnych, co umożliwi lepsze i szybsze wykonanie zadań produkcyjnych oraz niższe cen wyprodukowanych towarów.

Właściwa lokalizacja punktów usługowych w stosunku do istotnych potrzeb terenu, oszczędność materiałów przy wykonywaniu usług oraz zmniejszenie ilości personelu administracyjnego ma także istotne znaczenie dla sprawy obniżki kosztów własnych. W spółdzielniach fryzjerskich oraz w spółdzielniach pomocy domowej zastosowanie w pracy maszyn parkieciarskich, elektroluksów, mechanicznych frotek, a w spółdzielniach dozoru mienia właściwe zorganizowanie stanowisk wartowniczych, dostosowanych do potrzeb i możliwości dozoru może poważnie obniżyć koszt roboczo-godziny. W spółdzielniach fryzjerskich obok wzrostu wydajności pracy istotne znaczenie ma także zastosowanie norm zużycia materiałów pomocniczych oraz zastosowanie etatu kasjerek dopiero przy 10 osobowym personelu.

W pralnictwie właściwe ustawienie maszyn i utrzymanie ich w pełnej gotowości, segregacja bielizny, stosowanie otulin termicznych dla przewodów, pary, stosowanie norm surowcowych oraz norm czasowych, zastosowanie mułu węglowego z domieszką węgla oraz zastosowanie rusztów do spalania w kotłach mułu węglowego, jak również właściwa organizacja transportu wewnętrznego bielizny mają decydujące znaczenie dla sprawy obniżki kosztów.

Przyjęcie, zgodnie z uchwałą Prezydium Rządu, przez Walne Zgromadzenie wszystkich spółdzielni nowych zasad wynagrodzenia w szczególności zasady, w myśl której wynagrodzenie składa się z dwóch części tj. z pobrań będących niejako zaliczką na poczet udziału w całorocznym dochodzie, niewątpliwie wzmoże we wszystkich ogniwach spółdzielczości walkę o obniżkę kosztów własnych produkcji. Wszyscy członkowie spółdzielni są żywotnie zainteresowani w jak największej rentowności zakładu, ponieważ 20 procentowa nadwyżka dochodu będzie rozdzielona między członków spółdzielni.

Warszawska narada kierowników wydziałów przemysłu WRN

W dniach 24—25 kwietnia rb. odbyła się w Warszawie z udziałem Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła narada kierowników Wydziałów Przemysłu WRN z terenu całej Polski. Celem tej narady było skonfrontowanie wyników pracy drobnego przemysłu w I kwartale br. z założeniami planu, przedstawienie trudności terenowych i znalezienie środków zaradczych.

Narada wykazała, że większość zakładów drobnej wytwórczości wykonała plany produkcyjne za I kwartał br. Wartość produkcji globalnej w cenach niezmiennych przedstawia się w poszczególnych województwach następująco: na pierwszym miejscu figuruje m. Warszawa, osiągając 111% przekroczenia planu, następnie idą województwa: bydgoskie (109%), zielonogórskie (108%), lubelskie (107%, poznańskie, krakowskie, m. Łódź, rzeszowskie (po 104%), katowickie (105%), olsztyńskie (103%), opolskie (101%), wrocławskie (100%), łódzkie, kieleckie (po 97%), koszalińskie, szczecińskie, gdańskie (po 96%), białostockie 95%, warszawskie 94%.

Jak wynika z tego zestawienia, nie wszystkie województwa wykonały plan. Narada wykazała, że zasadniczym błędem Wydz. Przemysłu, jako terenowej władzy drobnego przemysłu, był brak dostatecznej kontroli i opieki nad zakładami, które nie wykonały planu. W związku z tym podkreślono konieczność dopilnowania, by plany produkcyjne doprowadzone zostały do każdego stanowiska roboczego. Wydziały Przemysłu już teraz przystąpiły do rozpracowania zagadnień związanych z planem na r. 1953, wykrywaniem nowych rezerw, wprowadzaniem nowych artykułów przemysłowych, stwarzaniem nowych możliwości produkcyjnych.

Przedstawiciel Wydz. Przemysłu woj. zielonogórskiego uskarżał się na brak dyscypliny u kierowników tamtejszych spółdzielni i nie umiał wskazać jakie środki zaradcze zostały podjęte. Omawiana przez dyskutantów fluktuacja personelu, która przynosi niewątpliwie szkodę naszym zadaniom produkcyjnym, jest najczęściej, jak stwierdzono, wynikiem braku troski o człowieka, o pracownika ze strony kierownictwa zakładu. Tam, gdzie ona jest żywa i codzienna, tam nie ma fluktuacji pracowniczey.

W dyskusji wiele czasu poświęcono zagadnieniu usług dla wsi. Sieć punktów usługowych na wsi jest niewystarczająca w stosunku do jej istotnych potrzeb. Szczególne zaniedbania są na odcinku spółdzielni produkcyjnych i PGR-ów. Sprawa jest b. paląca i wymaga podjęcia radykalnych środków celem jak najszybszego rozszerzenia sieci punktów usługowych na wsi. Musi to znaleźć swój wyraz już w II kwartale br.

Oddzielnym zagadnieniem poruszonym w toku narady było zagadnienie zbytu. Narada wykazała, że kwestia zbytu wiąże się ściśle z kwestią jakości wyprodukowanych towarów. Jeżeli towar jest wadliwie wykonany, nieestetyczny lub niedostosowany do potrzeb klienta, to rzecz jasna, towar taki będzie leżał w magazynach i zbytu nie znajdzie. Trzeba

tutaj podkreślić, że WZPT-y mają daleko mniejsze trudności ze zbytem, niż spółdzielnie pracy. Jaki jest sposób wyjścia z tego impasu? Obok podkreślonej już konieczności podniesienia jakości i estetyki, sposobem, który utoruje spółdzielności drogę do planowego zbytu jest nawiązanie ściślejszego kontaktu z dystrybutorem i zastosowanie odpowiednich przezzutów dla upłynnienia remanentów. Trzeba przy tej okazji zaznaczyć, że spółdzielnie popełniły błąd nie kładąc szczególnego nacisku na konieczność zawierania umów ze „Spółnotą Pracy“.

Wydziały Przemysłu powinny otoczyć szczególną opieką nowoutworzone WZPT-y Materiałów Budowlanych. Potrzebna tu jest pomoc szczególnie na odcinku finansowo- księgowym.

Przedmiotem narad było również szkolenie zawodowe. Stwierdzono, że gubi się ono niekiedy w abstrakcji, że za dużo czasu poświęca się teorii ze szkodą dla praktyki. Toteż szkolenie zawodowe powinno się odbywać przede wszystkim w zakładach pracy. Podkreślono, że niektóre odcinki szkoleniowe są zupełnie zaniedbane.

Surowiec odpadkowy to baza produkcyjna drobnej wytwórczości. Zbiórka odpadków napotyka jednak na dużo trudności. Powstają one stąd, że zakłady przemysłu kluczowego chociaż zgłaszają Wydziałom Przemysłu odpadki, to jednak w wielu wypadkach same je wykorzystują. Tym niemniej z całą pewnością stwierdzić można, że są jeszcze poważne, rezerwy, które przez podjęcie specjalnej akcji należy jak najrychlej włączyć do puli zaopatrzeniowej.

Odnosnie rzemiosła, narada zwróciła uwagę na konieczność rozszerzenia działalności spółdzielni pomocniczych: Wydziały Przemysłu muszą się starać, aby związki branżowe przydzielały spółdzielniom pomocniczym więcej surowców.

Poruszając sprawy zatrudnienia, narada doszła do przekonania, że ze względu na to, iż w referatach przemysłowych pracują przeważnie urzędnicy nie znający przemysłu, należy obsadzać referaty przemysłowe ludźmi z przemysłu, robotnikami, nie zapominając o przeszkoleniu ich po awansie społecznym.

Rozwijanie ruchu współzawodnictwa, współpraca z komitetami wojewódzkimi Partii, odbywanie comiesięcznych konferencji ze Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Drobno, intensywne szkolenie ludzi i podnoszenie ich na właściwy poziom, uczenie właściwego stylu pracy, wzmoczenie dyscypliny pracy, przygotowanie powiatowych i miejskich rad narodowych do tego, żeby odciążały Wydziały Przemysłu w pracy i pomogły zakładom drobnej wytwórczości — oto najpilniejsze zadania, stojące przed Wydziałami Przemysłu. Od ich właściwej realizacji i od usprawnienia działalności Wydziałów Przemysłu, od tego, w jakim stopniu Wydziały Przemysłu WRN poczuja się gospodarzami terenu, zależy będzie pomyślny rozwój drobnej wytwórczości w Polsce Ludowej. (t).

JERZY BEDNAROWICZ

Kredytowanie środków obrotowych przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego

W numerze lutowym „Drobnej Wytwórczości“ omówiono w ogólnych zarysach zasady kredytowania środków obrotowych spółdzielni pracy. Przytoczone w poprzednim artykule rodzaje kredytów obrotowych stosowane są zarówno w odniesieniu do przedsiębiorstw spółdzielczych, jak i państwowych. Zarówno więc w stosunku do przedsiębiorstw państwowych, jak i spółdzielni pracy obowiązujące jednolity system kredytu krótkoterminowego. Istniejące jednak różnice w wyniku odmiennych form własności spółdzielczej i państwowej, między systemem finansowym spółdzielni pracy i systemem finansowym przedsiębiorstw państwowych powodują konieczność odmienną w niektórych przypadkach manipulacji kredytu.

Zadaniem tego artykułu jest przedstawienie różnic, jakie zachodzą w zakresie kredytowania przez Narodowy Bank Polski środków obrotowych przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego w porównaniu z kredytowaniem spółdzielni pracy. Różnice te przejawiają się zwłaszcza na odcinku finansowania środków normatywnych oraz przejściowego finansowania ze środków obrotowych nakładów na inwestycje wykonywane sposobem gospodarczym.

Czytelnik, pragnący zapoznać się z całokształtem zasad finansowania kredytami krótkoterminowymi jednostek państwowego przemysłu terenowego, powinien traktować to

„Pracowanie jako jedną całość z artykułem p.t. „Zasady kredytowania środków obrotowych spółdzielni pracy“

I. Kredyt normatywny

Normatywne środki obrotowe przedsiębiorstw spółdzielczych pokrywane są funduszami własnymi w obrocie i pasywami stałymi t.j. pasywami, pozostającymi stale w przedsiębiorstwie. Planowany niedobór funduszy własnych w obrocie przedsiębiorstwa spółdzielczego może być sfinansowany kredytem normatywnym.

W przedsiębiorstwach państwowego przemysłu terenowego normatywy środków obrotowych powinny być pokryte w całości z funduszy własnych oraz pasywami stałymi. Uzupełnienie brakującego na początek roku pokrycia normatywów, jak również pokrycia zwiększenia normatywów w związku ze wzrostem planowanych zadań gospodarczych przedsiębiorstwa w ciągu roku, następuje z części zysku przedsiębiorstwa, a jeżeli ona jest niewystarczająca — z dotacji przewidzianej w budżecie Państwa. Ewentualną nadwyżkę własnych środków obrotowych w stosunku do normatywów, przedsiębiorstwo państwowe przemysłu terenowego wpłaca do budżetu Państwa. Nowopowstającym przedsiębiorstwom państwowego przemysłu terenowego przydzielane są fundusze własne na pokrycie normatywów środków obrotowych z budżetu Państwa.

W przytoczonym układzie finansowania środków obrotowych, kredyt normatywny nie występuje w przedsiębiorstwach państwowego przemysłu terenowego. W związku z tym kredyty normatywne wykorzystane w roku ubiegłym przez przedsiębiorstwa, rozliczające się z budżetami terenowymi, ulegają w roku bieżącym spłacie ze środków uzyskanych w wyniku otrzymania dotacji z budżetów terenowych w ramach rozliczeń roku 1952.

II. Inne kredyty

W grupie „kredytów różnych” występuje kredyt na wstępne finansowanie inwestycji, udzielany przedsiębiorstwom państwowego przemysłu terenowego na przejściowe pokrycie na-

kładów na inwestycje wykonywane sposobem gospodarczym przez własne brygady robocze do czasu refundacji tych nakładów ze środków inwestycyjnych. Przedmiotem tego kredytu mogą być nakłady dotyczące inwestycji, objętych planem inwestycyjnym, a w wyjątkowych przypadkach ściśle określonych zarządzeniami — także nakłady dotyczące inwestycji dodatkowych, objętych wnioskami o włączenie do planu. Kredyt ten wykorzystywany jest przez przedsiębiorstwa na podstawie kwartalnych preliminarzy nakładów i refundacji. Spłata kredytów na wstępne finansowanie inwestycji następuje z rachunku rozliczeniowego przedsiębiorstwa, na który winny wpłynąć kwoty zrefundowane z banku finansującego inwestycje. Termin spłaty omawianych kredytów dostosowywany jest ściśle do obowiązującego czasokresu rozliczeń refundacyjnych z tytułu inwestycji wykonywanych sposobem gospodarczym.

Spłata winna nastąpić w określonym terminie bez względu na to, czy refundacja ze środków inwestycyjnych została dokonana w pełnej wysokości. W przypadku wcześniejszej refundacji, również i kredyt winien być spłacony przez przedsiębiorstwo przedterminowo. Przedsiębiorstwo, korzystające z kredytu na wstępne finansowanie inwestycji, a zatem finansujące przejściowo ze środków obrotowych inwestycje, wykonywane sposobem gospodarczym, powinno stale pilnować, aby środki pochodzące z tego kredytu angażowane były wyłącznie w tych nakładach, na które kredyt został przez bank przyznany. Niewłaściwe zaangażowanie kredytu na wstępne finansowanie inwestycji może spowodować w każdej chwili unieruchomienie środków obrotowych przedsiębiorstwa i w konsekwencji brak środków koniecznych dla prawidłowego wykonywania działalności eksploatacyjnej.

W zakresie finansowania inwestycji wykonywanych przez przedsiębiorstwa spółdzielcze systemem gospodarczym obowiązuje zasada, że wydatki na inwestycje pokrywane są bezpośrednio ze środków inwestycyjnych przez bank finansujący inwestycje. W tym stanie rzeczy w spółdzielni nie wystąpi kredyt ze środków obrotowych na wstępne finansowanie inwestycji.

Mgr E. SZUBERT
F. STARSZEWSKI

Aktualne zagadnienia usługowe

Gwałtowny wzrost podstawowych gałęzi przemysłu, stopniowe przekształcanie wsi na wyższe, socjalistyczne formy gospodarowania i związany z tym wzrost stopy życiowej szerokich mas pracujących, pociąga za sobą konieczność dostosowania różnych pomocniczych dziedzin życia gospodarczego. Między innymi dotyczy to usług w najszerszym tego słowa znaczeniu.

Tuż po wyzwoleniu obserwowaliśmy żywiołowe powstawanie uspołecznionych zakładów usługowych, które było często dziełem przypadku.

Działalność usługowa w spółdzielniach wytwórczo usługowych była nieraz traktowana jako zadanie uboczne, zwłaszcza w tzw. usługach przemysłowych. Usługi te wzrastały tak szybko, że nastąpiła konieczność ich wyodrębnienia.

Uchwała Prezydium Rządu z dnia 8 lutego 1952 r. zapoczątkowała planowość rozwoju spółdzielni usługowych i walkę z niezdrowymi stosunkami, jakie w nich panowały. Uchwała ta, jak również zarządzenie i wytyczne dla działalności spółdzielni usługowych wydane przez naczelne władze gospodarcze dowodzą wagi, jaką się przypisuje tej dziedzinie gospodarki narodowej; zarządzenia te są wyrazem troski władzy ludowej o jak najszerze i jak najpełniejsze zaspokojenie stale wzrastających potrzeb świata pracy.

Potrzeby świata pracy w dziedzinie usług i stały ich wzrost nakłada na spółdzielczość pracy poważne zadania.

Upowszechnienie usług i ich udostępnienie szerokim masom pracujących powinno następować pod dwoma aspektami: tanioci usług i właściwej lokalizacji punktów usługowych.

Często ukazują się w prasie notatki na temat zbyt wysokich cen usług świadczonych przez spółdzielczość pracy. Wygórowane ceny za usługi są wynikiem znacznych kosztów wykazywanych przez spółdzielnie. O ile wysokie koszty są w pewnych przypadkach uzasadnione (np. w początkowej fazie organizacyjnej), o tyle ich utrzymywanie się na wysokim poziomie po wyjściu z okresu organizowania się jest nieuzasadnione i niedopuszczalne, jest wynikiem nieracjonalnego prowadzenia przedsiębiorstw-spółdzielni.

Prezydent Bierut na VI Plenum KC PZPR stwierdził m. in., że „podstawowymi warunkami dalszej pomyślnej realizacji naszych zadań jest ...obniżenie kosztów własnych produkcji przez najbardziej racjonalne i oszczędne gospodarowanie, wprowadzenie zasady oszczędzania jako nakazu w codziennym postępowaniu w społecznej pracy produkcyjnej i we własnym gospodarstwie domowym”.

Musimy stwierdzić, że niestety na odcinku walki o obniżkę kosztów własnych w usługach zrobiono bardzo mało. Wysokie koszty — jak to powiedziano wyżej — tłumaczono chętnie „chorobą okresu organizacyjnego”, którą muszą przechodzić spółdzielnie, jako „młode organizmy”. Przyznajemy szczerze, że za tymi określeniami kryło się usprawiedliwienie braku zainteresowania i właściwego nadzoru nad spółdzielniemi usługowymi.

Wąskie ramy artykułu nie pozwalają na dokładne omówienie poruszanego zagadnienia, ograniczamy się więc do wskazania pewnych źródeł obniżki kosztów własnych w usługach.

Jak wiemy, wykonywanie usług jest związane ze znacznym nakładem pracy. Należy dążyć do maksymalnego podniesienia wydajności, co można osiągnąć przez podniesienie kwalifikacji fachowych pracowników, głównie przez szkolenie przywarsztatowe. Fakt dużego nakładu pracy żywej w wykonywaniu usług wskazuje na ograniczone możliwości stosowania mechanizacji w usługach, a zwłaszcza osobistych. Podkreślamy, że jakkolwiek mechanizacja w usługach jest ograniczona, to jednak może być w pewnych rodzajach usług zastosowana.

Należy dążyć do mechanizacji pracy w usługach, w jak najwyższym stopniu. Musimy dążyć do zastąpienia i ułatwienia pracy personelowi przez wprowadzenie ulepszonych narzędzi pracy i stosowanie najroźniejszych aparatów i urządzeń.

Koszty osobowe można również obniżyć przez zlikwidowanie przerostów personelu administracyjnego. Przerosty te obserwujemy nie tylko w biurach spółdzielni, lecz także w punktach usługowych. Pracę kierowników punktów usługowych

gowych, którzy są uznawani za pracowników umysłowych, należy tak ustawić, ażeby ich praca była przede wszystkim produkcyjna.

Doskonałym środkiem walki o obniżkę kosztów własnych jest współzawodnictwo pracy w usługach w jego najrozszerzniejszych formach.

Istnieją poglądy, że współzawodnictwo pracy nie może mieć w usługach szerszego zastosowania. Pogląd ten jest niesłuszny i nieuzasadniony. Pracownicy spółdzielni usługowych mogą rozwinąć szeroko współzawodnictwo pracy na odcinku jakościowego wykonywania usług i oszczędności zużywanych materiałów. Przedmiotem współzawodnictwa może być wysokość obrotów, liczba obsługiwanych klientów, uprzejmość do tych ostatnich, terminowość wykonywania powierzonych prac itd.

Nawet w dziedzinie usług osobistych, jak np. we fryzjerstwie, gdzie równocześnie występuje ujemne dla całokształtu działalności spółdzielni zjawisko wahań sezonowych, może być prowadzone współzawodnictwo jakościowe, a w dni dużego nasilenia klientów — współzawodnictwo ilościowe.

Współzawodnictwo w usługach powinno być rozszerzone również po linii współzawodnictwa międzyzakładowego z położeniem nacisku na terminowość wykonywania usług, czystość i wygląd punktów, socjalistyczny styl pracy itp.

W wielu usługach obserwuje się występowanie wahań sezonowych w ciągu roku, miesiąca, tygodnia, a nawet dnia. Wywiera to oczywiście ujemny wpływ na obroty jednostek gospodarczych, czyli pośrednio na kształtowanie się kosztów własnych. Obowiązkiem każdej spółdzielni jest dążenie do wyeliminowania, względnie złagodzenia ujemnego wpływu wahań sezonowych na całokształt jej działalności.

Poważnym niedociągnięciem w działalności spółdzielni usługowych, które jest częstokroć przyczyną znacznych sum na kontach kosztów, to niewłaściwa gospodarka materiałowo-magazynowa. Należy bezwzględnie dążyć do usunięcia mankamentów w tej dziedzinie.

Charakter pracy i proces technologiczny wykonywania niektórych usług (np. wywoływanie zdjęć fotograficznych, wykonywanie odbitek) pozwala na prowadzenie scentralizowanych oddziałów spółdzielni. Mogą to być — przykładowo — centralne laboratoria fotograficzne, w ślusarstwie centralny warsztat do wykonywania prac większych, wzgl. trudniejszych. Laboratoria tego rodzaju, czy też warsztaty centralne wyposażone są w odpowiednie maszyny, narzędzia, urządzenia, co pozwala na wykonywanie robót większych, względnie liczniejszych w sposób zbliżony do fabrycznego. Taka centralizacja niektórych prac pozwala na lepsze wykorzystanie maszyn i narzędzi, lepsze wykorzystanie czasu pracy zatrudnionych pracowników i osiągnięcie oszczędności na surowcach.

Znaczną ilość spółdzielczych zakładów i punktów usługowych charakteryzuje brak estetycznych wnętrz i brak właściwej obsługi klienta. Te fakty wpływają niewątpliwie na zmniejszenie obrotów punktów usługowych, a więc na kształtowanie się kosztów własnych. Nadanie punktom usługowym estetycznego wyglądu, wyrobienie w pracownikach poczucia obowiązku właściwej, grzecznej, przyjemnej obsługi klientów i wreszcie terminowe, szybkie i wysokojakościowe wykonywanie usług niewątpliwie wpłynie na wzrost obrotów, a więc i na kształtowanie się kosztów.

Pośredni wpływ na kształtowanie się kosztów ma również lokalizacja zakładów usługowych.

Ilość punktów usługowych zależy od częstotliwości występowania zapotrzebowania na usługi. Częstotliwość wy-

stępowania potrzeb na usługi jest tym momentem, który decyduje o większym lub mniejszym zbliżeniu punktów usługowych do klientów, decyduje o zasięgu działania punktu, a więc o jego lokalizacji.

Pierwszą próbą, nowego socjalistycznego i na wielką skalę zakrojonego rozwiązania zagadnienia, organizacji usług rzemieślniczych jest plan realizowany obecnie w Nowej Hucie, jako pierwszym socjalistycznym mieście w Polsce. Założeniem tego planu jest dążenie do zapewnienia społecznemu rzemiosłu właściwych, nowoczesnych warunków pracy oraz optymalne dla mieszkańców rozmieszczenie zakładów usługowych na terenie miasta. Stąd też doświadczenia w dziedzinie usług zdobyte w Nowej Hucie, powinny być szczegółowo analizowane i upowszechnione przy rozbudowie istniejących miast i budowie nowych miast i osiedli.

Istniejąca obecnie sieć zakładów usługowych jest niedostateczna. Sieć zakładów uspołecznionych stanowi zaledwie około 15% ich ogólnej liczby. Obroty zakładów uspołecznionych kształtują się mniej więcej na tym samym poziomie co obroty prywatnych rzemieślniczych zakładów usługowych. Ta dysproporcja między ilością zakładów a wielkością osiąganego obrotu jest wynikiem różnicy w wielkości zakładów uspołecznionych i prywatno-rzemieślniczych. Te ostatnie są warsztatami przeważnie jednoosobowymi, stąd też mimo że ilościowo stanowią one 85% liczby punktów, jednakże wartościowy ich udział w ogólnej puli świadczonych przez wszystkie sektory usług oblicza się tylko na 40—45% ogólnych obrotów osiąganych w usługach.

Nieznaczny ilościowo udział usługowych zakładów uspołecznionych w ogólnej liczbie punktów z jednej, a stosunkowo wielki udział w obrotach osiąganych w usługach z drugiej strony dowodzi również, że ich sieć należy rozwinąć i dostosować do potrzeb ludności.

Błędem byłoby ograniczać się w działalności usługowej do świadczenia usług wyłącznie indywidualnych. Spółdzielczość od dawna już świadczy usługi dla instytucji, urzędów, przedsiębiorstw państwowych i spółdzielczych. Początkowo usługi świadczone tylko w zakresie usług przemysłowych (np. naprawa i konserwacja maszyn, urządzeń itp.). Z usług nieprzemysłowych korzystano najpierw w zakresie dozoru obiektów (pilnowanie nocą). Z czasem powstały spółdzielnie usługowe nieprzemysłowe zajmujące się myciem okien, sprzątniem biur, dezynfekcją telefonów itp. Korzystanie instytucji, urzędów i im podobnych placówek z usług tego rodzaju, pozwala na zmniejszenie liczby zatrudnionych przy dozowaniu, sprzątnięciu, czy konserwacji budynków i urządzeń oraz na bardziej racjonalne wykorzystanie czasu pracy tego rodzaju pracowników przy jednoczesnym zwiększeniu ich zarobków.

Istniejący aparat usługowy — mimo braków i niedociągnięć — to szkoła dla przyszłych placówek tego rodzaju. Istniejące spółdzielnie usługowe, to również teren oddziaływania na szerokie masy w duchu socjalizmu. Spółdzielnie te muszą udowodnić, że jako placówki socjalistyczne górują pod każdym względem nad prywatnymi zakładami usługowymi. Tylko takie spółdzielnie przekonają rzemiosło indywidualne, że jego miejsce jest w spółdzielniach pracy, jako placówkach gospodarczych o wyższej formie organizacyjnej, technicznej i gospodarczej.

Uzdrowienie stosunków w usługowych spółdzielniach pracy i w punktach usługowych, usprawniona ich działalność da podstawę do szerokiego rozwoju ilościowego i wykorzystania punktów usługowych w mieście i na wsi.

JAN OSTROWSKI

Uwagi o gospodarce odpadami na Śląsku nie są odosobnione

Coraz więcej miejsca na naradach wytwórczych poświęca się ostatnio sprawie właściwego wykorzystania odpadów użytkowych. Zagadnienie to wiąże się z walką o obniżenie kosztów własnych produkcji przez jak najpełniejsze zastosowanie tego surowca w pracach drobnej wytwórczości.

Uchwała Prezydium Rządu z dnia 8.XI.1950 r. w sprawie zwiększenia produkcji artykułów masowego spożycia, wytworzanych przez uspołecznione zakłady drobnej wytwórczości, kładzie specjalny nacisk na wykorzystanie odpadów.

Zakłady drobnej wytwórczości coraz szerzej prowadzą już planową produkcję z surowca odpadowego szczególnie

w branży metalowej, papierniczej, skórzaney, drzewnej i włókienniczej.

Przyjrzyjmy się jak wygląda wykorzystanie odpadów przez drobną wytwórczość na terenie Śląska. Stopień wykorzystania odpadów przez WZPT — Katowice w r. 1951 wynosił około 30% ogólnego zużycia surowca, natomiast w I kwartale 1952 r. zbliżał się już do 40%.

Surowce odpadowe znajdują szerokie zastosowanie przy produkcji artykułu gospodarstwa domowego, okuć budowlanych, opraw do szczotek, konfekcji i bielizny dziecięcej, obuwia, futerałów, teczek, toreb.

Wojewódzkie Zarządy Przemysłu Terenowego Katowice, Wrocław i Opole wykorzystują przede wszystkim odpady w przemyśle metalowym, produkując klucze płaskie samochodowe, małe kasy pancerno-aktowe, taczki, specjalne szafki do suszenia materiałów, piece gazowe i inne.

Gdy zestawimy wykorzystanie odpadów w Związku Radzieckim, gdzie drobna wytwórczość opiera swoją produkcję w 80% na odpadach z 8% ogólnopolskim wskaźnikiem wykorzystania odpadów, widzimy z zestawienia tych cyfr, że konieczna staje się u nas mobilizacja sił do pełniejszego wykorzystania rezerw surowcowych. Na przestrzeni roku 1951—1952 obserwuje się już pewną poprawę, ale stan ten nie może być uznany za zadowalający. Sprawa gospodarowania odpadami nie tylko zresztą na Śląsku czeka na uregulowanie.

Zarządzenie Przewodniczącego PKPG nr 143 z dn. 24.IV.51 r. w sprawie zaopatrywania zakładów drobnej wytwórczości w surowce odpadowe sprowadza to zagadnienie na drogę konkretnych, planowych zadań. § 5 zarządzenia zobowiązywał właściwe ministerstwa, by umożliwiły zakładom drobnej wytwórczości odbiór odpadów w miejscu ich powstawania. Wydano wiele przepisów normujących, natomiast realizacja tych przepisów wyraża się jak dotychczas zupełnie niewystarczająco.

Mimo, że zarządzenie nr 143 mówi o przekazywaniu odpadów drobnej wytwórczości, istnieją jeszcze zakłady takie, jak: Oleśnickie Zakłady Obuwia, Świdnickie Zakłady Przemysłowe, Garbarnia i Fabryka Pasów w Gliwicach, Zjednoczenie Przemysłu Węglowego w Wałbrzychu i wiele innych, które mimo, że zgłosiły odpady do upłynnienia, odmówiły wydania ich drobnej wytwórczości twierdząc, że przerobią je same lub przekażą innemu zakładowi przemysłu kluczowego.

O czym mówi takie stawianie sprawy? Na wszystkich zakładach przemysłu kluczowego spoczywa obowiązek nadsyłania do Wojewódzkiej Komisji Planowania Gospodarczego wykazów nadwyżek surowców odpadowych, które w ten sposób za pośrednictwem wydziałów przemysłu WRN zostają udostępnione drobnej wytwórczości.

Ale kiedy drobna wytwórczość chce stwierdzić stopień przydatności tych odpadów dla dalszego ich przerobu, napotyka na trudności w uzyskaniu prawa wstępu do zakładów dla swoich przedstawicieli. Pracownicy prezydium WRN mają wolny wstęp na podstawie legitymacji służbowych, natomiast, pracownicy zainteresowanych pionów gospodarczych spotykają się często z kategoryczną odmową prawa wstępu. Spotkało to pracowników drobnej wytwórczości w Zakładach Przemysłu Włókienniczego w Bielsku, Państwowych Zakładach Konfekcyjnych i innych. Stanowisko zakładów w zasadzie słuszne spowodowało wysunięcie propozycji zmierzających do zmiany istniejącego stanu przez:

- a) magazynowanie odpadów poza obrębem pomieszczeń produkcyjnych,
- b) udzielanie przez zakłady produkcyjne przemysłu kluczowego indywidualnych upoważnień pracownikom prowadzącym zaopatrzenie w drobnej wytwórczości.

W ramach ciągle rozwijającej się akcji o zmniejszenie kosztów własnych produkcji, przemysł kluczowy dąży do maksymalnego zużytkowania odpadów na miejscu i dlatego tak często zapomina o sporządzaniu bilansu nadwyżek odpadów dla WKPG i WRN.

Jeżeli nawet zakłady przemysłu kluczowego przekazują takie bilanse, niejednokrotnie w międzyczasie same wydają inne decyzje, narażając zakłady drobnej wytwórczości na „załamania” w zaopatrzeniu odpowiadającemu planowaniu produkcji oraz na stratę czasu i pieniędzy. I tak np. Katowickie Zjednoczenie Budownictwa Przemysłowego zawiadamia WRN, że posiada w magazynach rurki o różnych przekrojach i wymiarach. Tymczasem Woj. Zarząd Przemysłu Terenowego w Katowicach stwierdza, że były to krótkie ścinki, które zostały w międzyczasie przekazane do Centrali Złomu.

Mylnie informacje zakładów przemysłu kluczowego wprowadzają w błąd Wojewódzkie Rady Narodowe, które z kolei błędnie informują zakłady przemysłu terenowego. Taki właśnie wypadek stwierdzono w podanym już Zjednoczeniu Bud. Przemysłowego w Katowicach ul. Barbary 21 Zjednoczenie wy-

każało blachy odpadowe i ścinki różnego rodzaju, tymczasem dział zaopatrzenia WZPT stwierdził na miejscu, że są tam tylko zużyte, zardzewiałe... taczki.

A co się stało w międzyczasie z wykazanymi odpadami z blachy?

Wykazane do WRN pręty okrągłe o różnych średnicach, rzekomo zabezpieczone w magazynach (Piotrowice Śląskie), jak okazało się, leżały na powietrzu przearte rdzą.

Wojewódzki Zarząd Przemysłu Terenowego w Katowicach zgłosił się do Centrali Odpadów na podstawie wykazu Wydziału Przemysłu po odbiór odpadów tektury, które można było jednak zakwalifikować tylko jako nieużytki.

Tego rodzaju postępowanie wywołuje niepotrzebne zamieszanie, zniechęcenie odbiorców oraz wywiera demobilizujący wpływ na pracowników drobnej wytwórczości.

Należy się spodziewać, że Wojewódzka Komisja Planowania Gospodarczego w Katowicach, korzystając ze swoich uprawnień wyda zakładom przemysłu kluczowego, które dysponują odpadami, właściwe zarządzenia w myśl postanowień zarządzenia Przewodniczącego PKPG nr 143 z dnia 24.IV.51 r.

Zagadnienie sortowania odpadków w zakładach przemysłu kluczowego nie zostało również dotychczas rozwiązane. Odpady niesortowane sprawiają poza pracochłonnym sortowaniem przez odbiorców dużo trudności transportowych. Wielu odbiorców rezygnowało z obawy przed zbyt wielkimi kosztami wstępnymi przy segregowaniu odpadów, względnie zabierało przydział niesortowany. Co później z tego wynikało, mówią za siebie fakty. Z przydziału liczącego 10 ton blachy odpadowej niesortowanej po przewiezieniu do zakładu drobnej wytwórczości i wysortowaniu zdołano wykorzystać do produkcji zaledwie ok. 2,5 ton.

Ze sprawą sortowania łączy się ściśle zagadnienie gospodarki magazynowej odpadów. Gospodarka magazynowa wg Wojewódzkiej Komisji Planowania Gospodarczego w Katowicach i Wrocławiu jest nieodzownym warunkiem należytego korzystania z surowca odpadowego. Uporządkowanie tej gospodarki przede wszystkim w zakładach pracy ma swoje głębokie uzasadnienie ekonomiczne. Systematyczne segregowanie odpadów przez zakład w toku produkcji pozwoliłoby na przekazywanie realnych bilansów odpadów do WKPG i wydziałów przemysłu. O tym, że taka gospodarka jest możliwa do wprowadzenia świadczą prace podjęte przez Chorzowską Wytwórníę Konstrukcji Stalowych w Chorzowie i Fabrykę Opakowań Błaszanych w Sosnowcu, gdy w tym samym czasie wiele zakładów nie docenia jeszcze należycie konieczności właściwej gospodarki surowcem odpadowym.

Reklamacje z terenu mówią m.in. o używaniu nieściślych i niewłaściwych terminów na określenie odpadów umieszczonych w fakturach. Jeżeli np. Państwowa Centrala Drzewna zamiast pisać „drzewo odpadowe” pisze „drzewo opałowe” uniemożliwia odbiorcy — zakładowi przemysłowemu — korzystanie z ulg podatkowych, przysługujących zakładom, które zużywają odpady do dalszej przeróbki. Centrala Tekstylna, używając określenia „resztki” zamiast „odpady” tym samym kwalifikuje towar jako surowiec pełnowartościowy, a Wydziały Finansowe wymierzają wówczas podatek normalny. Zakłady drobnej wytwórczości zostały narażone na dodatkowe obciążenia podatkowe zamiast korzystać z przysługujących im uprawnień do zniżonego podatku obrotowego, który wynosi 1%.

Do wielu zagadnień czekających nie tylko na Śląsku na szybkie rozwiązanie, należy sprawa zacieśnienia współpracy drobnej wytwórczości z istniejącymi już laboratoriami i instytucjami naukowymi, które zajęłyby się badaniem wykorzystania różnorodnych odpadków surowcowych, zalegających składy i magazyny fabryczne, jak np. wielkie rezerwy zużytego obuwia gumowego, którego tysiące kg mogą dostarczyć kopalnie, przedsiębiorstwa budowlane i kanalizacyjne. A przecież gdyby przy Centrali Odpadów Użytkowych istniała komórka stałej łączności ze wspomnianymi placówkami naukowo-doświadczałnymi, wiele nieużytecznych dotychczas odpadów znalazłoby pełne zastosowanie.

Wspólny wysiłek naukowca i robotnika na tym odcinku pozwoliłby na wzbogacenie asortymentu produkcji drobnej wytwórczości, a tym samym zaopatrzenia rynku.

Organizujcie masową akcję zbiórki złomu metali nieżelaznych

Dr M. SZYSZKOWSKI

Struktura przemysłu prywatnego

Mówiąc o strukturze przemysłu prywatnego mamy na myśli zarówno organizacje publiczno-prawne o charakterze przemysłowym zrzeszające przemysłowców, właścicieli przedsiębiorstw jak i centrale handlowe prywatnego przemysłu wreszcie profil prywatnego przemysłu tj. aktualny kierunek produkcji tego przemysłu.

W tym szerokim znaczeniu struktura przemysłu prywatnego ulega stałym przeobrażeniom na tle rozwijającego się w szybkim tempie przemysłu uspołecznionego, który zwiększając swoją produkcję i pomnażając swoje asortymenty towarów wyznacza coraz skromniejsze miejsce dla pracy przemysłu prywatnego jako ogniwa jeszcze pomocniczego lub uzupełniającego.

O przeobrażeniach, które dokonały się na przestrzeni lat 1947—1951 świadczy wymownie kilka liczb:

lata	ilość zrzeszeń	ilość przedsiębiorstw	ilość robotników	wartość obrotu w zł. bież.
1947	100	19.110	171.368	3.164.640.000
1951	7	5.984	23.535	670.009.000

W tym krótkim, zwięzłym zestawieniu zawarta jest głęboka treść rewolucyjnych przemian i to nie w drodze mechanicznej likwidacji przedsiębiorstw prywatnych lecz w drodze wypierania elementów kapitalistycznych w wyniku potężnego rozwoju przemysłu uspołecznionego, w ogniu zaostrzającej się walki klasowej, w walce o uprzemysłowienie kraju na podstawie praw socjalizmu.

Treść zatem tych przemian jest bogata — pomnaża ona stale wartości społeczne naszej gospodarki narodowej.

Powstaje z kolei pytanie dlaczego na koniec roku 1951 pozostało 7 zrzeszeń, ca 6000 przedsiębiorstw prywatnego przemysłu o łącznym obrocie 670 milionów zł., a nie inne ilości?

Odpowiedź na to pytanie uwypukli metodę i taktykę Partii i Rządu Polski Ludowej, wykaże pewne, dość znaczne analogie obecnego rozwoju naszej gospodarki narodowej do okresu nowej polityki ekonomicznej w Związku Radzieckim, która dopuszczała na pewnych etapach istnienie przemysłu prywatnego.

W pierwszych latach po wyzwoleniu jednym z kluczowych zadań była odbudowa sił gospodarczych kraju, było zaspokojenie potrzeb wyniszczonej przez okupanta hitlerowskiego ludności.

W tym okresie przedsiębiorczość prywatna odegrała poważną rolę, wypełniając istniejące braki, a nawet inicjując niektóre działy gospodarki niemal na całym obszarze Polski.

W okresie Planu Trzyletniego, w okresie dynamicznego narastania elementów socjalistycznych rola przemysłu prywatnego stopniowo kurczyła się w stosunku do rozwijającego się przemysłu uspołecznionego, ale w ilościach bezwzględnych stanowiła jeszcze poważny potencjał.

Partia i Rząd, ustalając wytyczne rozwoju całego przemysłu w ramach planu narodowego, zastosowały w stosunku do przemysłu prywatnego pośrednie planowanie w odróżnieniu od planowania bezpośredniego w stosunku do przemysłu uspołecznionego. Istotnym sensem tego kierowania gospodarką prywatną było uzależnienie jego istnienia od potrzeb i rozwoju gospodarki uspołecznionej — było większe związanie przemysłu prywatnego z potrzebami przemysłu uspołecznionego — było wprowadzenie kontroli działalności prywatnego przemysłu w związku z określonymi celami jego pracy — było podporządkowanie żywiołowej działalności i praw kapitalizmu gospodarce planowej — prawom socjalizmu.

W okresie Planu Sześcioletniego, planu wzmoczonego tempa uprzemysłowienia socjalistycznego baza ekonomiczna przemysłu prywatnego jeszcze bardziej skurczyła się i została sprowadzona do ściśle określonych kierunków, niekiedy nawet czynności tylko produkcyjnych, pomocniczych lub uzupełniających przemysł uspołeczniony.

W ten sposób profil produkcyjny przemysłu prywatnego jest coraz więcej zwężany, precyzowany i kontrolowany zgod-

nie z potrzebami przemysłu uspołecznionego. Coraz większa masa towarowa tej pomniejszającej się produkcji przemysłu prywatnego przechodzi przez centrale prywatnego przemysłu i centrale państwowe jako „służby” międzysektorowego obrotu. I odwrotnie coraz mniejsza masa towarowa produkcji przemysłu prywatnego znajduje się poza kontrolą uspołecznionej dystrybucji.

O powyższym świadczą następujące liczby:

Lata	Obrót w tys. zł. bieżących bez przemysłu młynarskiego	W tym obrót z gosp. uspołecznioną				Łącznie
		przez Centrale	%	bezpośrednio	%	
1949	1.994.985.—	158.952	7,0	549.747.—	27,6	35,5
1950	1.219.143.—	256.485	21,0	421.444.—	34,6	55,6
1951	590.328.—	299.304	38,8	141.606.—	24,0	62,8

Teraz dochodzimy do konkretnej odpowiedzi na postawione pytanie. — Ten a nie inny stan ilościowy przemysłu prywatnego jest wynikiem niemechanicznego likwidowania przemysłu, a jest konsekwencją właściwego ustawiania przemysłu prywatnego, poprzedzonego staranną analizą: rozwoju przemysłu uspołecznionego, jego zasięgu, stopnia pokrycia aktualnych potrzeb ludzi pracy przez przemysł uspołeczniony oraz stopnia przydatności przemysłu prywatnego uzupełniającego istniejące jeszcze braki.

Z tego wynika, że ogólnopolskie zrzeszenia prywatnego przemysłu winny bieżąco sprawdzać tę lub inną przydatność poszczególnych gałęzi przemysłu prywatnego. Okoliczność ta wymaga z kolei od pracowników zrzeszeń nie tylko znajomości administrowanych przez nich działów gospodarki prywatnej, ale również i znajomości rozwoju gospodarki uspołecznionej. Tylko w tym przypadku pracownicy zrzeszeń mogą prawidłowo stawiać zagadnienia i konsekwentnie je rozwiązywać.

Przenoszenie masy towarowej z przemysłu prywatnego do obszaru gospodarki uspołecznionej, co jest zadaniem central prywatnego przemysłu jest również ważną funkcją gospodarczo-społeczną i od pracowników tych central wymaga się dużego wyrobienia i przygotowania politycznego, by plan ich pracy nie szedł w kierunku łatwizny lub automatycznych czynności central, lecz by był nastawiony na optymalne przekazywanie masy towarowej z przemysłu prywatnego do gospodarki uspołecznionej.

Prawidłowość tych prac wymaga stałej kontroli zrzeszeń i central prywatnego przemysłu przez Komisję Koordynacyjną Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu, która bieżąco lub w określonych czasookresach ustawia poszczególne odcinki pracy tych jednostek.

Szczególnie ważnym zadaniem Komisji Koordynacyjnej jest ciągle czuwanie nad aktualną strukturą przemysłu prywatnego, by ściśle odpowiadała swej bazie ekonomicznej.

Konkretnie biorąc, gdy obumierają pewne czynności w danej gałęzi przemysłu prywatnego Komisja Koordynacyjna wnioskuje do Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła o zredukowanie odnośnych działów pracy w danym ogólnopolskim zrzeszeniu przemysłu prywatnego.

Gdy wykruszanie się przemysłu prywatnego prowadzi do zaniku niektórych gałęzi przemysłu Komisja Koordynacyjna wnioskuje o łączenie pokrewnych zrzeszeń lub o likwidację danego zrzeszenia.

Analogiczna praca Komisji Koordynacyjnej dotyczy central prywatnego przemysłu, które faktycznie są aparatem handlowym zrzeszeń i konsekwentnie zmiany, które następują w zakresie samego przemysłu prywatnego i tym samym w zrzeszeniach znajdują swoje odbicie w centralach.

Prawidłowość i rytmiczność odnośnych prac Komisji Koordynacyjnej ma olbrzymie znaczenie dla właściwego ustawiania przemysłu prywatnego, dla określania realnej struktury zrzeszeń i central prywatnego przemysłu, by z jednej strony struktura ta nie była balastem administracyjnym, nie-

potrzebnie obciążającym malejącą pulę przemysłu prywatnego oraz by z drugiej strony struktura ta nie została okaleczona przez mechaniczne podejście do wyników oszczędnościowych z pominięciem zasad prawidłowej i sprawnej organizacji.

W ten sposób funkcja Komisji Koordynacyjnej, dotycząca organizacji zrzeszeń i central, funkcja kontroli nad ustawieniami niezbędnych etatów jest funkcją istotną i ciągłą.

Prace te opierają się na statystyce centralnie prowadzonej w Komisji Koordynacyjnej w zakresie całego przemysłu prywatnego oraz na analizie ekonomicznej przeprowadzanej co kwartał, która daje obraz dokonywających się przemian i pozwala wyciągnąć wnioski co do potrzeb organizacyjnego ustawienia zrzeszeń i central prywatnego przemysłu.

Niezmiennie ważnym odcinkiem prac Komisji Koordynacyjnej jest analiza i opiniowanie kalkulacji cen dokonywanych na zlecenie Ministerstwa Handlu Wewnętrznego, Ministerstwa Przemysłu Drobного i Rzemiosła i to nie tylko w odniesieniu do przemysłu prywatnego, ale również w stosunku do rzemiosła i drobnego przemysłu uspołecznionego.

Prace te pozwalają na prawidłowe kształtowanie się cen, oraz są podstawą zawieranych umów międzysektorowych.

Prace jednostek administracyjnych, którymi są zrzeszenia oraz jednostek handlowych, którymi są centrale wymagają zarówno opieki prawnej jak i finansowej. W tym zakresie Komisja Koordynacyjna wykonuje szereg stałych czynności, mających na celu prawidłowość prac zrzeszeń zarówno z punktu widzenia dyscypliny finansowej jak i wymogów prawnych.

Również polityka kadrowa w odniesieniu do zrzeszeń i central prowadzona jest w Komisji Koordynacyjnej centralnie, co pozwala na właściwe ustawienie, wykorzystanie zdolności i umiejętności oraz podniesienie kwalifikacji pracowników nie tylko w ramach danego zrzeszenia lub centrali, lecz na szerszej płaszczyźnie tj. w zasięgu wszystkich zrzeszeń i central.

Ta właśnie szersza baza pozwala wyspecjalizować i ustawić pracownika tam, gdzie on się najbardziej nadaje.

Szczególna specyfika zagadnień, dotyczących przemysłu prywatnego wymaga odpowiedniego przygotowania pracowników zrzeszeń i central zarówno pod względem kwalifikacji jak i wyrobienia politycznego.

Należy tutaj podkreślić, że o ile w instytucjach obejmujących przemysł uspołeczniiony, problematyka opiera się na zasadniczej bazie rozwoju przemysłu, o tyle w instytucjach, obejmujących przemysł prywatny problematyka opiera się na wskazywaniu na właściwe miejsce dla przemysłu przy wciąż malejącym jego potencjale.

Stąd wypływa odmienna jakościowo praca dla kadr w przemyśle uspołecznionym oraz dla kadr nadzorujących przemysł prywatny. Dla pierwszych tematyka jest jaśniejsza bardziej przejrzysta, dla drugich tematyka jest bardziej skomplikowana i wymaga znajomości praw socjalizmu w okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu.

Dużo łatwiej jest pracować w instytucjach u podłoża których jest rozwój niż w instytucjach u podłoża których jest zmienność form i kierunków pracy, zakreślających coraz mniejsze pole działania, gdzie prawidłowość prac polega na stosowaniu właściwych proporcji w stosunku do tego co jest słuszne i co zatem należy utrzymać i co jest zbędne i winno obumierać.

Właśnie odnajdywanie i realizowanie tych właściwych stosunków stanowi o umiejętności pracy poszczególnych zrzeszeń i central.

Ci pracownicy, którzy dotychczas nie wczuli się w swoją rolę, ci pracownicy, którzy nastawili się jedynie na popieranie przemysłu prywatnego lub bezmyślne, bezplanowe, automatyczne likwidowanie przemysłu prywatnego stanowią kadry niewykwalifikowane, nieprzydatne, a nawet szkodliwe w konsekwencji dla całości gospodarki narodowej, w której

zmniejszający się potencjał przemysłu prywatnego ma odegrać pewną rolę pomocniczą lub uzupełniającą na określonych etapach rozwoju gospodarki socjalistycznej.

Z tego wynika, że praca kadr nadzorujących przemysł prywatny nie jest wcale łatwa, że nie można jej upraszczać, wulgaryzować i że wymaga ona zarówno przygotowania polityczno-ekonomicznego jak i doświadczenia.

Odpowiedni dobór kadr w zrzeszeniach i centralach prywatnego przemysłu zapewni prawidłowość prac przemysłu prywatnego, zgodnie z potrzebami rozwijającej się gospodarki narodowej jako całości.

Wykwalifikowany i świadomy swych celów zespół pracowników zrzeszeń i central prywatnego przemysłu jest zdolny do oddziaływania na producentów w sensie właściwego kształtowania profilu produkcji przemysłu prywatnego.

Przy założeniu, że produkcja przemysłu prywatnego winna mieć charakter ściśle użytkowy na określonych etapach rozwoju gospodarki uspołecznionej unika się wielu błędów i marnotrawstwa czasu w tych dziedzinach, gdzie działalność produkcyjna przemysłu prywatnego stała się zbędna, gdzie działalność ta niepotrzebnie dubluje tę produkcję przemysłu uspołecznionego, która w pełni nasycza zapotrzebowanie ludzi pracy.

Jednocześnie świadome profilowanie produkcji przemysłu prywatnego, jako produkcji użytkowej dla określonych celów pozwala skierować uwagę producentów na te dziedziny, które wymagają jeszcze pewnych uzupełnień.

Do tego typu prac należy zaliczyć w pierwszym rzędzie umiejętne wykorzystywanie surowców odpadkowych, oraz wszelkiego rodzaju pomysłowość wzbogacającą asortymenty towarów i podnoszącą ich jakość.

Na tym odcinku Komisja Koordynacyjna ma szczególnie wdzięczne pole do działania, inicjując i koordynując szereg prac jak np.

- wykorzystanie odpadków włókna fibroinowego (przy produkcji tkanin z jedwabiu naturalnego) do produkcji pudrów kosmetycznych;

- wykorzystanie wosku pochodzenia torfowego do produkcji past do obuwia i podłóg;

- wykorzystanie części zniszczonego sprzętu lekarskiego do produkcji nowych aparatów i narzędzi;

- wykorzystanie odpadków blachy do wyrobu spinaczy zaciskowych;

- wykorzystanie nie nadających się do użytku kokonów jedwabnika do produkcji wysokogatunkowych mydeł kosmetycznych;

- wykorzystanie odpadków galalitowych do wyrobu klamerek do pasków itp. galanterii;

- wykorzystanie zrązyn drzewnych do produkcji drobnych wyrobów dla biur i szkół;

- produkcja oszczędnościowego typu futerału dla strzykawek lekarskich zwanego „Paratusem“ itd.

Niezależnie od własnych akcji opartych na regulaminie zatwierdzonym przez Ministerstwo Przemysłu Drobного i Rzemiosła Komisja Koordynacyjna podejmuje i realizuje szereg akcji zleconych przez Ministerstwo głównie w zakresie ustawiania właściwej organizacji poszczególnych branż przemysłu prywatnego zarówno w przekroju poziomym jak i pionowym (terenowym) oraz dostosowywania organizacji zbytu — central prywatnego przemysłu do aktualnej, realnej struktury przemysłu prywatnego z jednej strony, oraz do potrzeb rozwijającego się przemysłu uspołecznionego z drugiej strony.

W tym znaczeniu Komisja Koordynacyjna jest instrumentem działania Ministerstwa Przemysłu Drobного i Rzemiosła, kierującego całokształtem spraw przemysłu drobnego.

Pracownicy drobnego przemysłu —
przodujecie w akcji zbierania metali nieżelaznych



Dział techniczny

Inż. M. RAWINSKI

Plan techniczny

Z roku na rok pogłębia się nasza wiedza o planowaniu i nabieramy coraz większej umiejętności planowania. Z roku na rok planowanie sięga głębiej w coraz to nowe zagadnienia, staje się przez to realniejsze i ułatwia walkę o wykonanie i przekroczenie zadań zawartych w planie przemysłowym zakładu. Metodologia planowania staje się bardziej przejrzysta i linia przewodnia tego zbioru dokumentów i opracowań, który stanowi plan techniczno-przemysłowo-finansowy jest nam coraz lepiej zrozumiała.

Niemniej jednak są jeszcze pewne zagadnienia w planowaniu, które wymagają dodatkowego, gruntownego opracowania o przede wszystkim ustalenia szczegółowej metodologii. Należy tu plan techniczny i niektóre odcinki kosztów własnych. W artykule pragniemy zająć się specjalnie planem technicznym, który jest podstawowym elementem całości planowania.

Jasną definicję planu technicznego znajdujemy w instrukcji PKPG o planie techniczno-przemysłowo-finansowym na rok 1951: „Plan techniczny jest to program prac organizacyjno-technicznych i naukowo-badawczych, realizacja, których powinna zapewnić szybszą, lepszą i tańszą produkcję” (str. 14). Instrukcja nr 1 Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła o planie techniczno-przemysłowo-finansowym na rok 1952 podkreśla z naciskiem, że: „Założenia do planu usprawnień organizacyjno-technicznych nie mogą być ustalone w drodze dorywczej akcji, ale powinny być rezultatem ciałej, analitycznej i głęboko przemyślanej akcji” (str. 14).

Plan techniczny ma na celu rozwiązać zadania postawione przed zakładem w wyniku rozpracowania ogólnych zadań, zawartych w Planie 6-letnim w wodniesieniu do danego okresu planowania. W szczególności plan techniczny ma na celu rozwiązanie zadań lepszej gospodarki, obniżenia kosztów własnych, zwiększenia wydajności, unowocześnienia produkcji, zwiększenia socjalistycznej akumulacji i poprawy warunków pracy robotników. Bez rozwiązania tych zadań w planie technicznym nie możemy myśleć o osiągnięciu ich wyników w planie finansowym. Plan techniczny jest ściśle powiązany z innymi elementami planowania, postęp techniczny, którego szczegóły i terminy stanowią konkretne zadania dla załogi, uwidacznia się bądź to w zwiększeniu produkcji, bądź w eliminowaniu deficytowych surowców, bądź wreszcie w nowych opracowaniach konstruktorskich i w nowej technologii a to wszystko ma wpływ na zatrudnienie. Koszty własne, wskaźniki ekonomiczne itp. Począwszy od daty wprowadzenia w życie zaplanowanego usprawnienia należy od razu przewidzieć zmiany we wszystkich elementach planowania związanych z danym usprawnieniem, przede wszystkim w planie zaopatrzenia, zatrudnienia i kosztów własnych.

Plan techniczny to postawienie i określenie zagadnienia, wyznaczenie sposobu jego rozwiązania i ustalenie powiązania z całością planu. Ze względu na różnorodność zagadnień są one łączone w grupy, obejmujące jakiś określony zakres. I tak mamy grupy zagadnień:

uruchomienie nowej produkcji stosownie do planu produkcji,
wielimowanie materiałów deficytowych i cennych,
rozwiązanie problemów organizacyjno-technicznych,
prowadzenie prac badawczych i konstruktorskich,
poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
remonty kapitalne maszyn i budynków,
podwyższenie poziomu jakości produkcji.

Sporządzenie planu technicznego jest pracą wybitnie koncepcyjną. I dlatego plan techniczny musi być robiony przy udziale szerokiego aktywu robotników i techników, których doświadczenia i obserwacje w codziennej pracy będą najcenniejszym materiałem wyjściowym dla wszelkich opracowań.

Instrukcje o sporządzaniu planu technicznego dają ogólne wytyczne co do sposobu wykonania wynikowych wzorów planu. W wielu wypadkach podchodzi się do sporządzania planu w sposób czysto formalny i plan taki jest w rezultacie mało wartościowy, nie ma charakteru mobilizującego załogę i przez to nie daje gwarancji wykonania zadań zawartych w Narodowym Planie Gospodarczym. Trudno żądać od instrukcji PKPG, która zawiera w skali całego przemysłu

wytyczne dla sporządzenia planu, aby była szczegółową instrukcją roboczą, choćby dlatego tylko, że specyficzny charakter różnych gałęzi przemysłu wymaga często bardzo indywidualnego podejścia. I dlatego sama instrukcja nakłada na Ministerstwa i CZP obowiązek rozpracowania szczegółów planu. Najwięcej szczegółów znajdujemy jednak w dość bogatej literaturze z dziedziny planowania. Są to książki albo tłumaczone z języka rosyjskiego albo też opierające się na bardzo bogatych doświadczeniach radzieckich z dziedziny planowania. Bez znajomości tej literatury fachowej nie można planować i walczyć o wykonanie planów. I tu należałoby stwierdzić, że o ile w latach 1947–1950, instrukcje o planowaniu były jedynym materiałem źródłowym dla planisty, o tyle obecnie instrukcje zawierają jedynie te składniki i wzory planu, które są niezbędne Ministerstwu i CZP dla oceny słuszności zaplanowania i kontroli wykonania planu, natomiast metodologię planowania należy zaczerpnąć z literatury fachowej.

Jak już zauważono powyżej, celem niniejszego artykułu jest poglądowe ujęcie metodologii sporządzania planu technicznego. Wyjściowym momentem będzie opracowanie planu przedsięwzięć organizacyjno-technicznych, związanych z wykonaniem zadań bieżącego i następnych okresów planowania. Z tego planu przy dobrym rozpracowaniu wyniknie szereg innych planów bardziej skonkretyzowanych i różne zmiany w planach zatrudnienia, kosztów itp. Nasamprzód należy jednak ustalić problemy, które mogą być rozwiązane w ramach tego planu, następnie rozbić te problemy na tematy a te z kolei na konkretne zadania. Technika tej pracy powinna wyglądać w ten sposób, że w małym gronie aktywu przygotowuje się materiały wstępne i po ich rozpracowaniu przedstawia się je na naradzie technicznej dla przeanalizowania, uzupełnienia i wstępnego omówienia sposobu rozwiązania. Byłby to pierwszy etap pracy.

Do problemów należy zaliczyć przykładowo: jakość produkcji, unowocześnienie metod technologicznych, unowocześnienie konstrukcji wyrobów, wprowadzenie progresywnych norm technicznych, oprzyrządowanie i onarzędziowanie produkcji transport wewnętrzny, zastąpienie materiałów deficytowych — tańszymi i łatwiej dostępnymi, organizacja magazynów i gospodarki materiałowej, obieg dokumentacji roboczej i produkcyjnej, szkolenie nowych kadr, poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nie należy się ograniczać jedynie do problemów, związanych z nowym planem produkcji czy też nowoogłoszonymi metodami obróbki. Szereg problemów z wyżej wymienionych wymaga stałej rewizji, przepracowania, unowocześnienia i usprawnienia. I dlatego przy sporządzaniu planu technicznego należy dokładnie przeanalizować wszystkie istniejące trudności organizacyjno-techniczne, ustalić, z jakimi problemami są związane i znaleźć sposób ich rozwiązania. Bogatym materiałem do tej analizy są protokoły z narad technicznych i wytwórczych.

Po zestawieniu problemów należy je rozbić na tematy. Jako przykład podajemy kilka tematów, wynikających z problemu jakości:

1. Zrewidowanie istniejących i opracowanie nowych przepisów kontroli materiałowej (wstępnej), międzyoperacyjnej i końcowej (gotowe wyroby),
2. Ustalenie i opracowanie nowych sprawdzianów i przymiarów,
3. Ustalenie potrzebnych przyrządów pomiarowych,
4. Badania reklamacji odbiorców i własnych kart braków dla ustalenia wytycznych dla zmian konstrukcyjnych i technologicznych w celu poprawy jakości,
5. Szkolenie personelu kontroli,
6. Urządzenie stacji badań i pomiarów,
7. Rozwój współzawodnictwa w kierunku poprawy jakości,
8. Tematyka dla Klubu Techniki i Racjonalizacji.

W podobny sposób należy każdy problem rozbić na tematy, starając się jednak konkretnie ująć dany temat, a więc jak najbliżej realnych potrzeb. Powstanie w rezultacie długi zbiór tematów ujętych w problemy. Trzecia faza pracy tego

pierwszego etapu, to rozpracowanie skonkretyzowanych zadań roboczych. Niektóre tematy są same już zadaniem, inne trzeba rozbić na kilka niezależnych zadań. Każde zadanie musi być ściśle określone, musi mieć ustalony termin rozwiązania, podany sposób i środki do tego potrzebne i wreszcie muszą być wymienieni imiennie wykonawcy zadania. Dalej musi być przewidziany efekt gospodarczy, przypuszczalne koszty związane z wykonaniem zadania, termin wejścia w życie w praktyce i wielkości podstawowe wzgl. wskaźniki ekonomiczne, na których kształtowanie się ma największy wpływ rozwiązanie danego zadania.

Po sporządzeniu tematyki z rozbiciem na szczegółowe zadania i po sporządzeniu dla każdego zadania karty ewidencyjnej, należy całość przedstawić na naradzie technicznej dla oceny i uzupełnienia.

Przedstawiona powyżej metodologia wygląda na bardzo skomplikowane zadanie, obarczające nieliczny personel w średnim zakładzie wielką ilością dodatkowej papierkowej pracy. I zapewne większość Czytelników niniejszego artykułu dojdzie do takiego wniosku. Będzie to jednak niewłaściwy wniosek. Przecież, czy się te problemy spisze, czy nie — czy się je rozpracuje w szczegółowe zadania, czy też nie, **problemy te istnieją i same przez się nie rozwiązują się.** Te problemy to nieziszczone zamiary i przykre codzienne kłopoty, które zawsze wynikają w najmniej odpowiednich momentach i musi się je doraźnie załatwić. Trzeba sobie zdać sprawę z tego, że takie doraźne załatwianie, łańtanie, kosztuje znacznie więcej wysiłku i nigdy nie daje pełnych rezultatów takich, jakie można osiągnąć przy rozsądnym przewidywaniu, zaplanowaniu środków zaradczych i właściwym wprowadze-

niu ich w życie. Ten trud, związany z dobrym sporządzeniem planu technicznego i należytych jego wykonaniem, opłaca się wielokrotnie. Trzeba się jednak zdobyć na ten wstępny wysiłek a do tego potrzeba nie tylko dobrej woli poświęcenia aktywu technicznego z Głównym Inżynierem na czele ale i pomocy rady zakładowej i podstawowej organizacji partyjnej.

Kiedy już narada techniczna wypowiedziała się co do przedstawionego projektu wstępnego planu technicznego, można przystąpić do drugiego etapu pracy tj. do zestawiania danych wynikowych.

Trzecią fazą pracy w drugim etapie planowania będzie połączenie planowanych wyników z pozostałymi elementami planowania a specjalnie z planami zaopatrzenia, zatrudnienia i kosztów własnych oraz z planem wskaźników ekonomicznych. Tutaj zobaczymy rezultaty opracowania planu technicznego, a co za tym idzie, osiągnięcia a nawet przekroczenie założeń, zawartych w ogólnych wytycznych dla opracowania planu.

Według słów Ministra Zebrowskiego, wydajność w skali całego Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła ma wzrosnąć w r. 1952 o 20,6%. Jest to zadanie ogólne. Na poszczególne zakłady wypadną zadania większe lub mniejsze od tej cyfry 20,6% w zależności od warunków pracy i poziomu każdego zakładu. Osiągnięcie tego zadania jest możliwe między innymi tylko poprzez jak najskrupulatniejsze sporządzenia planu technicznego. Tylko tą drogą ujawnimy ukryte rezerwy, usuniemy gnębiące nas kłopoty, przyspieszymy realizację Planu Sześcioletniego.

Inż. mech. ST. DRACHAL

Odbiór techniczny

Organizacja kontroli technicznej bardzo często zależy od organizacji i warunków pracy samego zakładu. Do kontroli technicznej w zakładzie powinny należeć:

- 1) laboratoria kontrolne, których zadaniem jest badanie materiałów, wykonywanie analiz i wydawanie świadectw po przeprowadzonych badaniach;
- 2) izba pomiarów, która ma na celu kontrolę obrabiarek, kwalifikację tych maszyn do remontu i odbiór ich po remoncie, sprawdzanie uchwytów, przyrządów, kontrolę i klasyfikację sprawdzianów, kierowanie gospodarką sprawdzianową i przyrządami pomiarowymi, wykonanie różnych specjalnych pomiarów itd.;
- 3) kontrola produkcji, którą można zasadniczo podzielić na trzy działy:
 - a) odbiór międzyoperacyjny, sprawdzanie części po każdej operacji lub po szeregu wykonanych operacji zgodnie z przewidzianą instrukcją odbioru,
 - b) odbiór zespołów, sprawdzanie części współpracujących ze sobą,
 - c) odbiór gotowego sprzętu.

Zadaniem kontroli w zakładzie jest zmniejszenie do minimum części wyprodukowanych niezgodnie z wymaganymi warunkami technicznymi i rysunkami (braków).

Dzięki dobrej kontroli można otrzymać produkcję bez wad obróbkowych, materiałowych i montażowych, można podwyższyć poziom techniczny pracowników i samego zakładu. Części odrzucone przez kontrolę mogą być takie, które po dokonaniu pewnych poprawek będą nadawały się do dalszej produkcji oraz części brakowe, których nie można użyć już do produkcji, przeznaczone na złom.

Załoga zakładu powinna zdawać sobie sprawę, że odpowiedzialna jest na równi z kontrolą za ilość wadliwie wykonanej produkcji. Należy dokładnie zrozumieć jaka jest rola warsztatu i kontroli. Warsztaty dążą do zwiększenia produkcji i zmniejszenia kosztów fabrycznych, kontrola zaś ma na celu polepszenie jakości produkcji.

Biuro konstrukcyjne, tolerując wymiary na rysunkach, pozostawia pewien zapas w postaci luzów, aby nie zaszedł wypadek tolerancji na zero. Kontrola powinna porozumiewać się często w biurze konstrukcyjnym, a szczególnie w końcowej operacji; z drugiej strony puszczanie wyprodukowanych części nie w granicach wymaganych tolerancji zmniejsza dyscyplinę techniczną i obniża poziom warsztatu.

Kontrolerzy techniczni muszą znać dokładnie warunki odbioru technicznego w celu uniknięcia dowolnego i indywidualnego wydawania orzeczeń.

Zakłady produkcyjne drobnej wytwórczości otrzymują od zleceniodawcy dokładne warunki techniczne, które są podstawą przy odbiorze i wiążące przy wydawaniu orzeczeń przez kontrolę techniczną. Kontrola techniczna wraz z kierownictwem technicznym zakładu często sama opracowuje warunki technicznego odbioru, działając w porozumieniu z odpowiednim biurem konstrukcyjnym lub z Polskim Komitetem Normalizacyjnym, a opracowane przez siebie warunki przedkłada do akceptacji zleceniodawcy.

Uchwała KERM wprowadza kontrolę jakości produkcji we wszystkich resortach przemysłu na terenie całego kraju i w całej rozciągłości powinna być zastosowana w przemyśle drobnej wytwórczości. Zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa jest podnoszenie poziomu kontroli technicznej i kontrolowanie wykonania wszystkich jej zaleceń.

Części wyprodukowane przez warsztat są sprawdzane i odbierane przez kontrolę fabryczną przy pomocy sprawdzianów, które mogą być podzielone na trzy grupy o minimalnej różnicy wymiarów rzeczywistych:

- 1) sprawdzian roboczy — używany przez robotnika na maszynach,
- 2) sprawdzian kontrolny — używany przez kontrolę fabryczną,
- 3) sprawdziany odbiorczy-inspekcyjne — używany przez odbiór zewnętrzny.

Podział taki zapewnia, że wykonany przedmiot w swej końcowej fazie jest sprawdzany z zastosowaniem większej rzeczywistej tolerancji wypadkowej. Sprawdziany muszą być przechowywane i znakowane jako: robocze, kontrolne i odbiorcze.

Są też sprawdziany wykonywane w jednej grupie pomiarowej i przez odpowiednio indywidualne zmierzenie w izbie pomiarów są rozdzielane na stanowiska, wtedy można swobodnie zamieniać sprawdziany. Jeżeli sprawdzian kontrolny odbiera zbyt ostro tj. odrzuca więcej niż roboczy, lecz oba są jeszcze w granicach tolerancji, należy dla kontroli przeznaczyć sprawdzian roboczy, a dla warsztatu sprawdzian kontrolny.

Niżej podane zostają wymiary sprawdzianu roboczego i kontrolnego np.:

$$\text{dla średnicy } 25 \begin{matrix} + 0,018 \\ - 0,006 \end{matrix}$$

s p r a w d z i a n r o b o c z y

wymiar nieprzechodni maks. = 25,018

wymiar przechodni min. = 24,994 tolerancja = 0,024

$$\text{dla kontroli } 25 \begin{matrix} + 0,025 \\ - 0,012 \end{matrix}$$

wymiar nieprzechodni maks = 25,025
wymiar przechodni min. = 24,988, tolerancja = 0,037

Jak widzimy z wymiarów dla sprawdzianu roboczego tolerancje wykonania są zaciśnięte = 0,024, dla kontroli są nieco większe = 0,037, gwarantuje to wykonanie dobrej sztuki i zapewnia jej przyjęcie przez kontrolę techniczną. Kontroler musi często przy pomiarach przeliczać wymiary tolerowane. P r z y k ł a d 1. Należy dodać następujące wymiary:

A) $10 \begin{smallmatrix} +0,005 \\ -0,001 \end{smallmatrix}$ B) $12 \begin{smallmatrix} +0,003 \\ -0,002 \end{smallmatrix}$ C) $8 \begin{smallmatrix} +0,002 \\ -0,002 \end{smallmatrix}$

dodajemy normalne wymiary, których suma: = 30 mm
suma tolerancji plusowych = 0,01 mm
suma tolerancji minusowych = 0,005 mm
otrzymamy wymiary maks = 30,01 mm
min = 29,995 mm

Należy pamiętać, że tolerancja przeliczonego wymiaru jest równa sumie tolerancji wymiarów składanych, obojętnie czy wymiary dodajemy, czy odejmujemy.

Przykład 2. Należy odjąć następujące wymiary:

a) $10 \begin{smallmatrix} +0,006 \\ -0,004 \end{smallmatrix}$ od wymiaru b) $20 \begin{smallmatrix} +0,002 \\ -0,005 \end{smallmatrix}$

Różnica między nominalnymi wymiarami wynosi 10 mm
Znajdujemy minimalną i maksymalną różnicę:

a) minimalna wielkość = 9,996 mm
maksymalna „ = 10,006 mm

b) minimalna wielkość = 19,995 mm
maksymalna „ = 20,002 mm

odejmując a) od b) w sposób następujący:

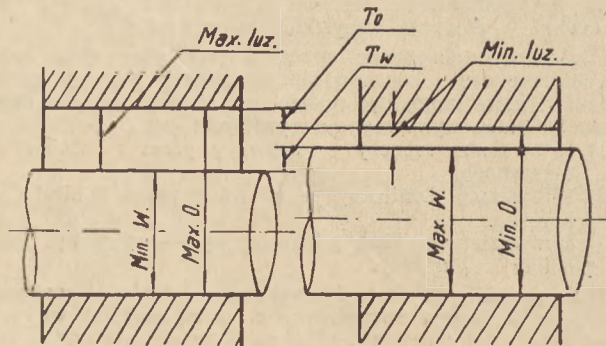
b) min	= 19,995	b) 20,002
a) maks	= 10,006	9,996
	9,989 mm	10,006 mm

A zatem końcowe wymiary będą:

min = 9,989 mm maks = 10,006 mm

Rys. 1 przedstawia nam graficzne tolerancje i luzy.

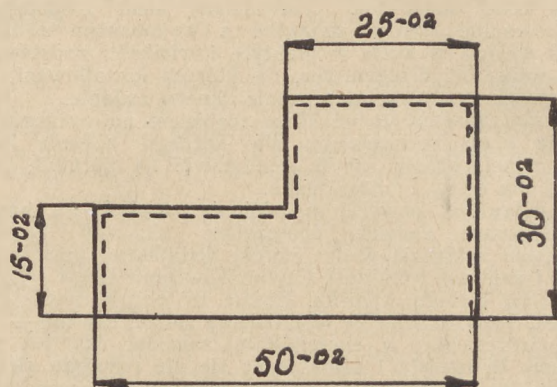
Kontrola przy odbieraniu części winna też zawsze pamiętać, że wymiary na rysunku są tolerowane w głąb materiału dla produkcji części zamiennych tj. dla otworów na plus np. $\phi 30,1 + 0,2$ dla wałków na minus np. $\phi 30 - 0,1$ przy pasowaniu tych dwu części widać, że minimalny luz wynosi 0,1 wtedy otwór jest wykonany na wymiar min. = 30,1, a wałek na maks = 30 mm luz maks wynosi 0,4 jeżeli otwór jest wykonany na maks 30,3 mm a wałek na min = 29,9 mm.



Rys. 1.

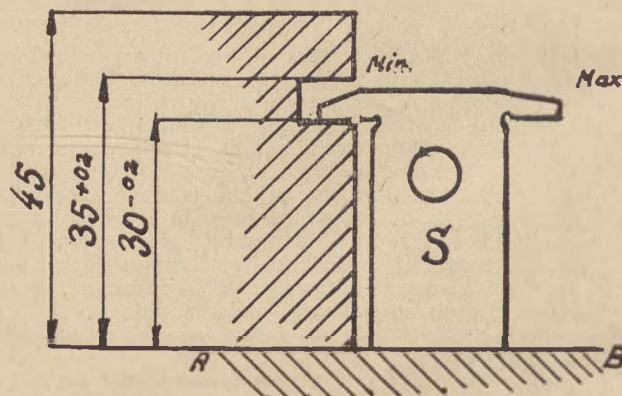
Tolerancja w głąb materiału ma znaczenie dla określenia brył maks min materiału, jak nam pokazuje rys 2. Linia pełna pokazuje maks materiału, a linia przerywana min materiału. Zamiennosci części jest zależna od rodzaju pasowania. Pasowanie może być mniej lub więcej dokładne, wałek może wchodzić do otworu gładko lub chlebotać się, wtedy mówimy, że posiada on luz, jeżeli średnica wałka jest nieco większa od średnicy otworu wymaga on wcisku, wtedy jest pewien naddatek. W zależności od celu pasowania, może ono być mniej lub więcej dokładne. Rodzaje pasowań zależne są od dokładności obróbki obu części i mogą być zgrubne, dokładne, precyzyjne lub inne. Kontroler powinien wiedzieć co to jest baza rzeczywista przedmiotu i przy sprawdzaniu z niej wychodzić do pomiaru. Bazą będziemy nazywali prostą, która jest podstawą jednocześnie dla obróbki dla wymiarowania i dla pomiaru.

Rys. 3 przedstawia nam część, która jest sprawdzona przy pomocy sprawdzianu S od bazy A — B. Przy sprawdzaniu należy unikać teoretycznych lub innych baz, gdyż to zawsze utrudnia pracę i powoduje zaciśnięcie tolerancji, co jest nie-



Rys. 2.

potrzebne. Przedmiot winien być zawsze tak sprawdzony, jak jest obrabiany i jak jest zwymiarowany na rysunku. Pomiar jest to porównywanie dwóch wielkości i określenie ile razy wielkość mierzona nieznana jest większa lub mniejsza od wielkości z którą jest porównywana. Jednostka miary jest to



Rys. 3.

wielkość, z którą jest porównywana inna wielkość tego samego rodzaju i jednostka miary posiada nazwę. W mechanice jako jednostka miary jest ustalony milimetr, jedną tysięczną milimetra nazywamy mikronem (grecka litera μ — czytają mi) jest równa 0,001 mm i ma duże zastosowanie w dokładnej obróbce.

1	mm	= 1000 mikronów
0,1	mm	= 100 mikronów
0,01	mm	= 10 mikronów
0,001	mm	= 1 mikron

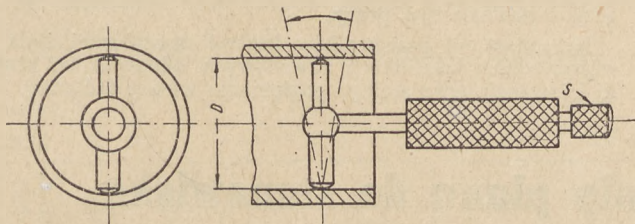
Długość mierzona = Lx jako jednostka długości = Ln to stosunek Lx/Ln = n wyznacza miarę Ln = nLx

Przy dokładnych pomiarach w mechanice duży wpływ posiada temperatura. Dokładność pomiarów można otrzymać, jeżeli temperatura otoczenia jest równa temperaturze przedmiotu sprawdzanego. Temperatura normalna pomiarów jest stosowana 20°C. Izby pomiarów w dużych zakładach produkcyjnych wyposażone są w nowoczesne maszyny i przyrządy pomiarowe, posiadają stałą temperaturę 20°C i często jest ona automatycznie regulowana.

Sprawdzany przedmiot przez kontrolera musi posiadać dowód sprawdzenia na widocznym miejscu w postaci znaku wybitego przez jego osobisty stempel, jak również ślad na towarzyszących mu dokumentacjach. Stemple kontrolne, niezależnie od stempli kontroli surowca, opakowań, magazynowania, są trzech rodzajów, a mianowicie:

- a) stempel przejściowy — dla kontroli wstępnej i międzyoperacyjnej,
- b) stempel ostateczny — dla kontroli ostatecznej,
- c) stempel części wybrakowanych — dla kontroli wstępnej, międzyoperacyjnej i ostatecznej.

Niżej podane są niektóre przyrządy pomiarowe i metody sprawdzania średnicy wewnętrznej otworu używanego przez kontrolę techniczną. Pomiar średnicy wewnętrznej i dokładność jego będzie zależna od rodzaju przyrządu i kontrolera dokonującego tej czynności. Celem umożliwienia dokonania dobrego sprawdzenia średnicy wewnętrznej w mechanice jest używany duży zakres dokładności tych przyrządów, tj. od zwykłej suwmiarki do przyrządów dość skomplikowanych i o wysokiej klasie dokładności. Rys. 4 przedstawia powszechnie używany sprawdzian do pomiarów średnic wewnętrznych. Sposób sprawdzania jest wyraźnie uwidoczniiony na rysunku, gdzie dwa pręty o zaokrąglonych końcach są umocowane na długiej ręczce, jedna końcówka jest wykonana



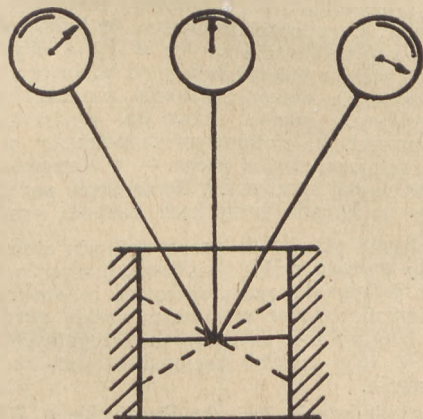
Rys. 4.

o większej średnicy, a druga o mniejszej, co umożliwia swobodne poruszanie się jednej w drugiej i obie są odpychane do gładzi cylindra za pomocą sprężyny. Śrubka „s” służy do zablokowania i zabezpieczenia aby wymiar D nie uległ zmianie podczas wyjmowania z otworu, który następnie jest zmierzony mikromierzem.

Do pomiaru średnic wewnętrznych jest używany także mikromierz, który często w gwarze fabrycznej jest nazywany „średnicówką”. Można go ustawić w każdej pozycji i za pomocą specjalnej śrubki „s”, która przy pomocy wewnętrznej końcówki zabezpiecza główną śrubę pomiarową i pozwala nam po wyjęciu z otworu dokładnie odczytać dokładny pomiar, dla sprawdzenia można jeszcze dokonać pomiaru mikromierzem, celem umożliwienia zrobienia pomiarów większych średnic służą tzw. przedłużacze.

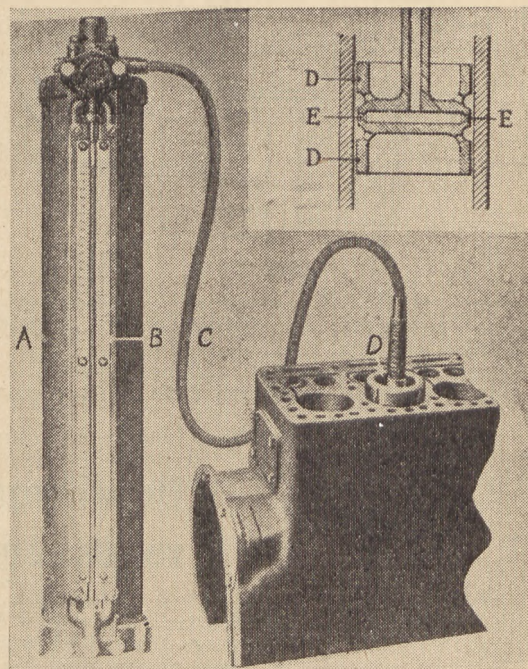
Mikromierz, jak również suwmiarka dokonuje pomiaru średnicy wewnętrznej z brzegu, natomiast sprawdziany tłoczkowe służą do sprawdzania ściśle określonej średnicy w granicach z góry przewidzianych tolerancji. Dla pomiarów średnicy w każdym miejscu w głębi, jak również zbadania owalizacji i stożka służą tzw. zegary — czujniki — do pomiarów średnic wewnętrznych. Żądana średnica zostaje nastawiona przy pomocy mikromierza lub sprawdzianu, zegar włożony do cylindra pozwala nam odczytać odchyłki. Ustawienie przy odczycie winno być pod kątem prostym do osi średnicy cylindra jak na rys. 5, a odczyt należy zrobić przynajmniej trzy razy.

Przyrząd ten daje możliwość sprawdzenia średnicy na każdej długości ścianki cylindra i w każdej pozycji. Normalny



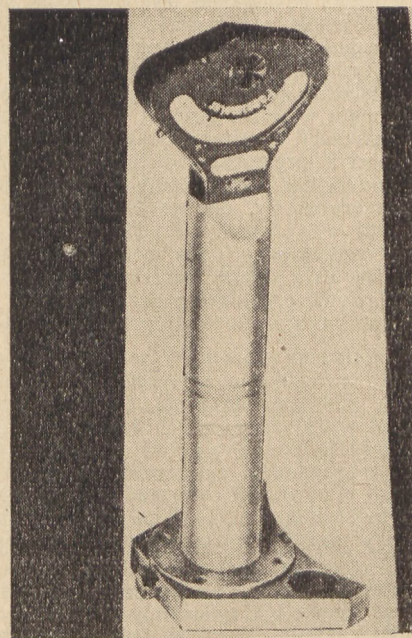
Rys. 5.

zakres pomiaru średnicy wynosi od 50 do 150 mm, końcówki są wymienne; celem dokonania pomiarów większej średnicy. Dokładność pomiarów od 0,01 do 0,005 mm. Rys. 6 przedstawia pneumatyczny przyrząd do sprawdzania średnic wewnętrznych A — zbiornik powierzchnia pod ciśnieniem, B —

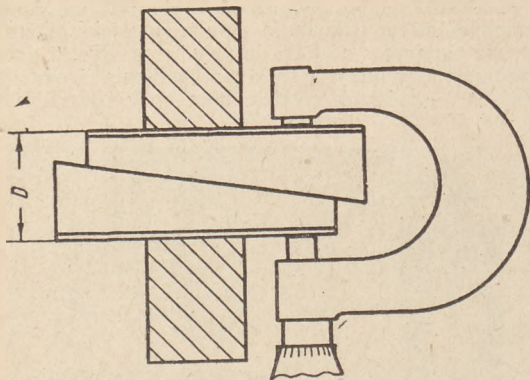


Rys. 6.

podziałka, C — przewód giętki, D — pneumatyczny sprawdzian tłoczkowy E — otwory powietrzne. Ciśnienie jest utrzymywane stałe przy pomocy zaworu regulującego. Jak widać z rysunku, szybkość przepływającego powietrza przez otwory będzie uzależniona od istniejących luzów pomiędzy średnicą tłoczka a średnicą mierzonego otworu. A zatem im mniejszy luz, tym będzie mniejsza objętość przepływającego powietrza i skala — B będzie szybko reagować na każdą zmianę szybkości przepływającego powietrza, pomiędzy otworem E a średnicą D. Na skali B będziemy odczytywali wielkość tych luzów co łatwo da nam sprawdzić każdy owal lub stożek mierzonej średnicy. Przyrząd ten można zastosować do szybkich pomiarów przy sprawdzeniu masowym lub se-



Rys. 7.



Rys. 8.

ryjnym jako pomporator do pomiaru średnic w granicach pewnych tolerancji.

Sprawdzamy np. średnicę 50^{±0,1} robimy pomiar dwu pierścieni, jeden o średnicy minimalnej 49,90 mm oznaczony na

skali B i drugi pierścień o średnicy maksymalnej 50 mm i też oznaczamy na skali. Różnica 0,1 mm będzie naszą tolerancją, w której będą się mieścić wszystkie sprawdzane otwory $\varnothing 50$.

Dla pomiarów mniejszych średnic powszechnie jest używany tzw. passometr przedstawiony na rys. 7. Podczas pomiaru średnic posiada on trzy punkty styku, z których dwa są stałe, a jeden ruchomy. Dokładność pomiaru wynosi 0,002 mm zakres ustawienia tolerancji przy pomocy wskazówek wynosi $\pm 0,06$ mm możliwość pomiaru mieści się w granicach od 32 mm do 50 mm średnicy. Bardzo często przy pomiarach mniejszych średnic jest używany sposób pokazany na rys. 8 za pomocą tzw. klinów pomiarowych i mikromierza. Jest to dość wygodna metoda, gdyż jednym kompletem tj. dwoma klinami można dokonać pomiaru średnic o pewnym zakresie tolerancji.

Właściwą pracę kontroli można uzyskać dzięki dobrze wykształconemu personelowi i przez systematyczne podnoszenie poziomu pracowników, przez zaopatrzenie kontroli w odpowiednie przyrządy pomiarowe, przez wprowadzanie usprawnień i nowatorstwa pracy.

Natomiast od pracowników kontroli technicznej żąda się odpowiednich kwalifikacji zawodowych, odpowiedniej praktyki i inwencji, oraz stałego pogłębiania wiedzy fachowej.

Inż. ST. KISSIN

Doprowadzenie planu do stanowiska roboczego

Jednym z głównych i doniosłych haseł rzuconych w lutym r. na naradzie Aktywu Gospodarczego Drobnej Wytwórczości we Wrocławiu było doprowadzenie planów produkcyjnych do poszczególnych stanowisk roboczych.

Zagadnienie to w jednostkach produkcyjnych podległych Ministerstwu Przemysłu Drobno- i Rzemiosła nie znajdowało właściwego odbicia i nie było opracowywane w sposób gwarantujący należyłą realizację tego zadania.

Przeprowadzanie analizy planów rocznych, kwartalnych czy miesięcznych przez komórki administracyjne zakładów, omawianie ich na naradach wytwórczych i technicznych, a nawet oddziałowych, nie spełniało całkowicie swego zadania, gdyż znajomość planu przez całą załogę nie była wyczerpująca. Trzeba, aby każdy robotnik dokładnie znał jaki powinien być wkład jego pracy w realizację planu gospodarczego, powinien znać swoje zadania dzienne, dekadowe, miesięczne. Bez znajomości planu przez brygady i zespoły nie może być mowy o pełnej mobilizacji w walce o wykonanie planu.

Niemniej ważnym czynnikiem jest codzienna systematyczna kontrola wykonania zadań przez poszczególnych robotników czy też brygad oraz analiza przyczyn ewentualnego niewykonania z natychmiastowym zastosowaniem środków zaradczych. Doprowadzenie planów do poszczególnych stanowisk nie może być ujęte w ścisłe formy i ramy, zależne jest ono bowiem od organizacji i systemu pracy na danym zakładzie, od operatywności i sprężystości służby planowania i służby techniczno-produkcyjnej, od stopnia uświadamienia załóg i wielu innych czynników, dlatego też należy się kierować jedynie pewnymi wytycznymi, których realizacja zależeć będzie przede wszystkim od pełnego zrozumienia ważności tego zagadnienia przez całą załogę. Szczególną rolę powinny odegrać tu: podstawowa organizacja partyjna, rady zakładowe, komórki planowania oraz komórki produkcyjno-techniczne.

Punktem wyjściowym winien być zatwierdzony operatywny plan kwartalny z rozbić na poszczególne miesiące, on też winien być podstawą do rozpracowania poszczególnych planów oddziałowych, zespołowych i indywidualnych, przy czym rozpracowanie winno się odbywać kolektywnie przy współudziale bezpośrednio zainteresowanych pracowników. W konsekwencji plan winien otrzymać szatę graficzną w postaci bądź to harmonogramu, bądź też wykresu obrazującego pełne zadanie w rozbić na codzienne czynności.

Jak już zaznaczyłem, rozpracowanie zagadnienia doprowadzenia planu do stanowiska roboczego nie da się ująć w ciasne ramy, i może być tylko indywidualnie przystosowane do każdego zakładu. Niemniej jednak, jeśli operatywny plan miesięczny nazwiemy wzorem Nr1, a następne oznaczmy liczbami kolejnymi — otrzymamy obraz przebiegu

rozpracowania zadań produkcyjnych a krótki opis wyjaśni ewentualne wątpliwości.

Jeśli przyjąć, że w średnich i mniejszych zakładach pracy na czele poszczególnych zespołów (oddziałów) stoją majstrowie, którym z kolei podlegają brygadziści ze swymi brygadami, zadanie będzie polegało na tym, ażeby plan miesięczny rozbić na plany warsztatowe dla poszczególnych majstrów, te zaś z kolei na plany dla brygadzystów i w ostatniej fazie na poszczególne stanowiska robocze.

Rozpracowywanie powyższe winno się odbywać na specjalnie w tym celu zwołanych naradach, w których udział winni wziąć, jak już zaznaczyłem, bezpośrednio zainteresowani pracownicy, a więc majstrowie — na ogólnych naradach; majster i brygadzysta oddziałowy na naradzie oddziałowej; brygadzysta oraz wszyscy pracownicy brygady na naradzie brygady.

Narady powinny odbywać się w z góry określonych terminach przy współudziale czynnika politycznego i społecznego zakładu. Przedstawiciele komórek techn.-produkc. i planowania winni zabezpieczyć techniczne opracowanie wyników narad w formie wykresów, harmonogramów, które należy umieścić w miejscu widocznym dla wzbudzenia zainteresowania pracowników oraz codziennie publikować osiągnięte wyniki.

Plany powyższe przedstawiają się ramowo.

W poszczególnych wypadkach w zależności od warunków miejscowych wzory powyższe mogą i powinny ulegać przeróbkom, dosyć nawet dowolnym. Stosowanie wzorów nie powinno przedstawiać specjalnych trudności, gdyż poszczególne rubryki są zrozumiałe i nie wymagają instrukcji jak je należy wypełniać. Z trudnościami można się tylko spotkać w fazie początkowej wprowadzenia ich w życie. Wykonanie poszczególnych planów zależeć będzie od wielu czynników, dlatego też wszystkie komórki zakładu produkcyjnego winny okazać operatywną pomoc. I tak np. służba zaopatrzenia powinna pomagać w terminowym zaopatrzeniu w niezbędne materiały i surowce; służba ruchu — w utrzymaniu maszyn i narzędzi w ciągłej sprawności. Konieczność podobnej współpracy ciąży na innych komórkach zakładu produkcyjnego.

Doprowadzenie planów do poszczególnych stanowisk przyczyni się do wzrostu ruchu współzawodnictwa oraz usprawni kontrolę wykonania poszczególnych zobowiązań produkcyjnych, pozwoli również wykrywać wąskie gardła produkcji poprzez analizę niewykonania poszczególnych elementów planów, co z kolei pozwoli racjonalizatorom znaleźć drogę do ich usunięcia.

Bogate doświadczenia Związku Radzieckiego, 7 lat własnej pracy w stadium nieustannego rozwoju, dają możliwości do tworzenia realnych planów produkcyjnych.

Na akademii urządzonej z okazji 60-lecia jego urodzin Prezydent Bolesław Bierut powiedział: „Dla nas, ludzi Partii troska o prostego człowieka o zwykłym — ale jakże czułym sercu, troska o lepsze jego życie, o lepszy jego los i przyszłość jest sprawą najświętszą.”

Ta wypowiedź wnikliwie precyzująca zadania budowy socjalizmu wypełniona może być pełnowartościową treścią przy warsztatach pracy, wszędzie tam, gdzie żywy człowiek tworzy i buduje, tam, gdzie są rozległe horyzonty na tworzenie wielkich wartości naszego nowego życia.

Wzór nr 2

Plan warsztatowy majstra (oddziału)

L. p.	Nazwa asortymentu lub elementu (półfabrykatu)	Jednostka miary	Ilość w planie mies.	Brygada Nr 1				Brygada Nr 2			
				Ilość do wykon.	Czas na wykon.	Ilość potrzeb. pracown.	Wykonano	Ilość do wykon.	Czas na wykon.	Ilość potrzeb. pracown.	Wykonano
1.											
2.											
3.											
R a z e m											

Wzór nr 3

Oddział

Plan warsztatowy brygady (zespołu) nr

L. p.	Nazwa asortymentu lub elementu (półfabrykatu)	Jedn. miary	Ilość do wykonania	Rozbicie planu na stanowiska robocze						
				Nazwisko		Nazwisko		Kontrola wykonania		
				Rodzaj czynności		Rodzaj czynności		I dek.	II dek.	III dek.
				Ilość	Czas	Ilość	Czas	Ilość	Ilość	Ilość
1.										
2.										
3.										
R a z e m										

Wzór Nr 4

Brygada

Stanow.

Plan warsztatowy dla wykonawcy nazwisko

L. p.	Nazwa asortymentu, elementu lub czynności	Jednostka miary	Ilość do wykonania	Rozbicie planu na dni robocze				
				1	2	3	4	Razem
				plan wyk.	plan wyk.	plan wyk.	plan wyk.	Wykonano
1.								
2.								
3.								

Wzór Nr 5

Kontrola wykonania planu (wyrobów gotowych)

L. p.	Nazwa asortymentu	Jednostka miary	Ilość w planie miesięcznym	Produkcja	D n i r o b o c z e			
					1	2	3	i td.
1.				dzienna				
				od pocz. miesiąca				
2.				dzienna				
				od pocz. miesiąca				
3.				i td.				

Przodownicy i racjonalizatorzy

SYLWETKI PRZODOWNIKÓW PRACY KĘPIŃSKICH ZAKŁADÓW TPMB

Przemysł terenowy materiałów budowlanych, pracujący pełną siłą dla odbudowy kraju, wysuwa ze swoich szeregów coraz to ofiarniejszych i bardziej uświadomionych politycznie i społecznie przodowników.

Osiągnięcia przodowników, ich postawa do codziennie wykonywanych obowiązków, jakie stawia im Polska Ludowa, są godne wyróżnienia i naśladowania przez szeregi pracowników drobnej wytwórczości, a zwłaszcza pracowników zakładów przemysłu materiałów budowlanych.

Michał Skiba pracownik cegielni nr 5 w Kępnie — dziś przodownik pracy — wyrabia 247% normy. Pochodzi z rodziny robotniczej, dla której w latach przedwojennych zamknięta była droga do nauki i awansu społecznego.

Dziś, jako odznaczony przodownik, pracuje przy tzw. „zaczaczce” i wysuwa się na czoło współtowarzyszy pracy. Michał Skiba jest dumny z tego, że jego codzienny wysiłek w pracy został wyróżniony i nagrodzony.

Józef Fraszczak — pracownik kaflarni nr 1 w Ostrzeszowie — doświadczony pracownik w produkcji wyrobów ceramicznych — wyrabia dziś 212% normy. Wyróżniony został dyplomem i nagrodą za osiągnięcia w pracy zawodowej i społecznej na stanowisku przewodniczącego rady miejscowej i oddziału zakładowego straży pożarnej.

W fabryce kaflarni nr. 2 w Ostrzeszowie przoduje **Edmund Grzesik** pracując jako formierz przy wyrobie kaflarni. Średnia norma jego wydajności pracy waha się około 200% normy i pozwalała mu kilkakrotnie na zdobycie nagród okresowych za wyniki pracy.

„W stosunku do czasów przedwojennych wiedzę mi się znacznie lepiej i za to, że praca moja jest właściwie oceniana i wynagradzana oddaję swe najlepsze siły Polsce Ludowej”. Oto słowa Edmunda Grzesika, świadomego wykonawcy zadań Planu 6-letniego.

W tej kaflarni przodownik pracy **Edmund Kempa** wyrabia średnio 178% normy, świadomy ważności produkcji materiałów budowlanych, nieodzownych elementów wykonania Planu 6-letniego. Jako przewodniczący rady miejscowej nie tylko sam cieszy się z 14 art. projektu Konstytucji, który mówi o przedownikach, ale stara się dawać przykład towarzyszom pracy.

Przodownik pracy **Feliks Grzesik**, pochodzący z małopolskiej rodziny rolniczej, jest formierzem i osiąga przeciętnie 161% ustalonej normy. Feliks Grzesik swoje wysiłki oddaje solidarnie dla zespołowych osiągnięć załogi dla przedterminowego wykonania zadań produkcyjnych zakładu z pełną świadomością, że wyprodukowane dobrze i przedterminowo kaflarnie ogrzewać będą jasne izby robotnicze.

RACJONALIZATORZY BRANŻY CHEMICZNEJ

Spółdzielnia pracy wyrobów perfumeryjno-kosmetycznych „Permedia” w Lublinie może pochwalić się osiągnięciami swoich pracowników w zakresie racjonalizacji i usprawnień.

Majster mydlarski **Józef Tokarzewski** ma w swoim dorobku kilka usprawnień.

Pierwsze z nich to automatyczny przesiewacz pudru z podajnikiem, który doskonale zastępuje dotychczasowe przesiewanie ręczne, co nie tylko usprawnia pracę, ale zwalnia ręce robotników do innej pracy i obniża koszty produkcji.

Drugim osiągnięciem tego pracownika jest zastosowanie mechanicznego mieszadła do wyrobu kremów, co nie tylko przyspiesza i usprawnia produkcję, ale wpływa na poprawę jej jakości.

Trzecim praktycznym i oszczędnym pomysłem jest automatyczna „napełniaczka”, która dozuje puder i napełnia nim pudełka.

Do cennych osiągnięć w tej spółdzielni należy zaliczyć pomysł mgr **Kazimierza Zagórskiego**, który stosuje sposób trwałego przyrządzania roztworów kwasów askralinowych (witamina C).

Dotychczasowe metody przygotowywania tego roztworu zapewniały jego trwałość tylko na 6 miesięcy, co było poważną przeszkodą w magazynowaniu tego środka leczniczego. Ulepszenia zastosowane przez mgr. K. Zagórskiego przedłużają żywot roztworu bez uszczerbku jego wartości do 1 roku.

Również do dorobku mgr. Zagórskiego można zaliczyć aparat do mycia ampulek, który zastępuje dotychczasowe pracochłonne czynności ręczne, zwiększając trzykrotnie wydajność pracy.

Wreszcie wkładka do lejka, ułatwiająca sączenie płynów gęstych, pomysł Jana Mazurkiewicza, technika spółdzielni przynosi miesięcznie 12.700. — zł. oszczędności.

Jako ostatni zasługuje na wyróżnienie racjonalizator **Serafin Waldemar** robotnik, który skonstruował specjalne ramki do ustawiania i przenoszenia ampulek, co nie tylko ułatwia pracę, ale zmniejsza o 5% manko przy brakowaniu ampulek.

Wymienione osiągnięcia są dowodem socjalistycznego stosunku robotnika do pracy i osiągnięć jego zakładu, są przykładem godnym naśladowania, jak można pracę ułatwić i obniżyć jej koszty.

Raw.



Robotnik Waldemar Serafin z Farmaceutycznej Spółdzielni Pracy w Lublinie jest autorem aparatu do wyłajawiania i napełniania ampulek.

Technik Jan Mazurkiewicz z Farmaceutycznej Spółdzielni Pracy w Lublinie zastosował specjalną wkładkę do lejka ułatwiającą sączenie gęstych płynów.



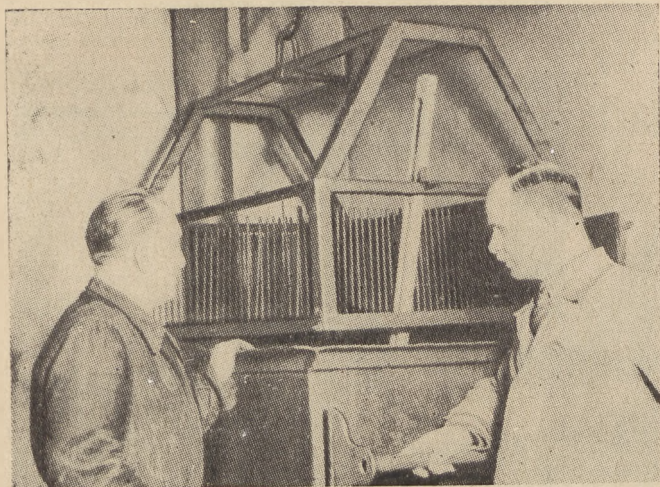
Mgr Kazimierz Zagórski racjonalizator ze Spółdzielni Farmaceutycznej w Lublinie.



Józef Tokarzewski — majster mydlarski w spółdzielni pracy wyrobów perf. - kosm. „Permedia” w Lublinie jest autorem wielu pomysłów racjonalizatorskich.

IMPREGNOWANIE SKÓR

Pracownicy Spółdzielni Pracy Mechaniczna Reperacja Obuwia „Solidarność” w Warszawie ob. J. Bobilewicz i K. Kociszewski opracowali sposób impregnowania skóry. Pomysł ten pozwala na zastosowanie w 50% (po zaimpregnowaniu) karków i boków na zelówki i fleki, przez co zaoszczędza się cenny krupon. W ubiegłym roku przerobiono (zaimpregnowano) 170 ton karków, boków i częściowo odpadów.



Julian Bobilewicz i Kazimierz Kociszewski przy impregnacji skóry w Spółdzielni „Solidarność” w Warszawie

Usprawnienie zostało zatwierdzone przez Komisję Usprawnień przy b. Związku Spółdzielni Przemysłowych, a racjonalizatorzy otrzymali ptemie i dyplomy uznania. Instytut Chemii Przemysłowej i Instytut Tworzyw Sztucznych w Warszawie stwierdza, że zaimpregnowana skóra ulega mniejszemu ścieraniu się i nasiąkliwości, natomiast z uwagi na całkowitą nieprzepuszczalność kwalifikuje się na przetwór w rodzaju „skór-gumy”.

POMYSŁY RACJONALIZATORSKIE MAJĄ DUŻE ZNACZENIE W PRODUKCJI SPECJALNEJ

Produkcja instrumentów muzycznych jest skomplikowana i wymaga dużej dokładności.

Spółdzielnia Pracy Instrumentarzy Muzycznych w W-wie ma swoje oddziały w Sopocie, Poznaniu, Zielonej Górze, Wrocławiu, Cieszynie i Jeleniej Górze.

Duszą prac racjonalizatorskich w tej „dźwięcznej” produkcji jest Kajetan Sawicki.

Poważnym jego osiągnięciem jest również 80% obniżki kosztów własnych przy produkcji trąbek sygnałowych, przez zamianę metali kolorowych na blachę zwykłą bez straty na jakości produkcji.

Dalszym osiągnięciem Kajetana Sawickiego są: nowy, wygodny i lekki typ ustników do trąbek, uproszczony system prostowania pociętych i zniszczonych instrumentów, co przywraca im dawną wartość.

Ob. Sawicki razem z lutnikiem Mieczysławem Solskim wykonali również przyrząd do wyrobu dotychczas importowanych progów gitarowych, co ułatwi i przyspieszy produkcję gitar krajowych. Taki jest dotychczasowy dorobek Sp. Instrumentarzy Muzycznych w zakresie osiągnięć racjonalizatorskich.

A instrumenty i wyroby artystyczne uprzyjemniają życie. Przemysł Ludowy i Artystyczny produkuje coraz bogatszy asortyment wyrobów sztuki ludowej. Kasety ozdobne działu produkcji drzewnej i pamiątkarstwa w sp. pracy „Twórczość” w Nowym Sączu są powszechnie znane ze swej estetycznej formy. Emil Strózikowski — pracownik tej spółdzielni i racjonalizator — usprawnił kucie kaset, co pozwoliło na podniesienie produkcji w tymże zespole o 50%. Jest to poważne osiągnięcie, na które wpłynęło tak pozornie niewielkie usprawnienie.

WYRÓŻNIAJĄCY SIĘ PRACOWNICY

Ob. W. Zmyślany pracuje już w zawodzie 22 lata i ma na swoim dorobku kilka pomysłów. W roku 1951 skonstruował maszynę do krojenia pasków różnej szerokości, przez co osiągnięto wydajność dziesięciokrotnie większą. W r. b. opracował przyrząd do klejenia detali galanterii skórzananej, co zastąpiło pracę wykonywaną dotychczas przez czterech pracowników. Racjonalizator otrzymał premię i dyplom uznania. Obecnie pracuje w dalszym ciągu nad nowymi pomysłami, które na razie są w trakcie prób. Ob. Zmyślany jest cenionym pracownikiem, czego najlepszym dowodem jest fakt, że został przeniesiony do Warszawy na specjalną prośbę Spółdzielni Zjednoczenie Rzemieślników Skórzanych, w której po dziś dzień pracuje.

Przodownik pracy B. Umów pracuje w dziale wykrawania skóry na damskie torby wykonując przeciętnie około 190% normy, a w czynnie majowym zobowiązał się osiągnąć 220%. Długoletnie doświadczenie pozwala mu na stosowanie daleko idących oszczędności przy krajaniu surowca i zaoszczędzanie 3,5 dcm na każdej torbie. Miesięcznie wynosi to ok. 8.000 zł.

PRZYRZĄD DO GŁADZENIA PASÓW

Zastosowanie na pozór drobnych pomysłów przynosi ułatwienie w pracy, a ponadto większe lub mniejsze oszczędności. Ob. ob. St. Ruciński i J. Dubiński skonstruowali przyrząd przyspieszający i ułatwiający gładzenie (pucowanie) pasków różnej długości i grubości. Przyrząd jest naderwyczący prosty i składa się z dwóch listew żelaznych połączonych długimi śrubami i zakończonych nakrętką do zmniejszania odległości. Między listwy wkłada się paski ok. 300 sztuk (ilość zależna od grubości) i ścisną śrubami przez co otrzymuje się powierzchnię prawie że jednolitą, którą pucuje się. Prosty ten pomysł pozwolił czyścić zamiast 2.400 pasków w ciągu 8 godzin — 7.200 szt. Racjonalizatorom przyznano wysoką premię, a Spółdzielnia Pracy Wytwórców Rymarskich „Równość” w Warszawie usunęła wąskie gardło.



Przyrząd do gładzenia pasów

OD KINOOPERATORA DO FACHOWCA PRECYZYJNEGO

Wśród pracowników Wiejskiej Spółdzielni Kinematograficznej w Warszawie czołowe miejsce zajmuje przodownik pracy który wykonuje ok. 162% normy. Ob. Borowiec jest z



Przodownik pracy M. Borowiec

zawodu kinooperatorem, a obecnie pracuje w charakterze kinotechnika i montażysty. Cechuje go dbałość o sprzęt, terminowe wykonywanie wszystkich zobowiązań i szereg drobnych usprawnień. Wolny czas poświęca pracy społecznej, biorąc udział w pracach Komitetu Obróńców Pokoju, w Komisji Współzawodnictwa Pracy i w Radzie Miejskowej.

WARSZTAT DO WYKONYWANIA PLECIONKI SKÓRZANEJ

Pracownicy Robotniczej spółdzielni Wytwórczej „Wyzwolenie” w Piotrkowie Tryb. ob. ob. Biela i Łągwa opracowali warsztat do wytwarzania plecionki skórzanej, robionej z odpadów skór miękkich tzw. odsieków.

W czerwcu ub. r. wykonano prototyp warsztatu, który następnie ulepszono dorabiając wałek. Tak poprawiony warsztat użytkuje się od listopada ub. r.

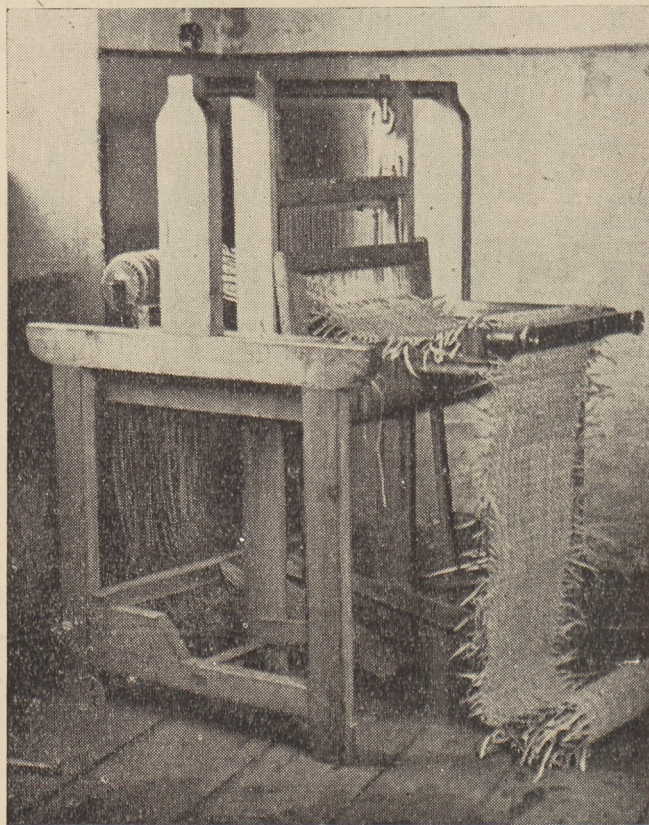
Zamieszczamy dwa zdjęcia



Racjonalizatorka przy pracy

Jak widzimy, warsztat podobny jest do warsztatu tkackiego. Zaopatrzony jest w metalowe nicielnice i płochę do dobijania tworzącej się powierzchni tkaney. Przewlekanie poprzecznych troków odbywa się ręcznie. Nicielnice poruszane są za pomocą pedałów, umieszczonych na dole warsztatu. Tkanina powstaje na ruchomej ramce, posiadającej z dwóch końców uchwyty, regulowane śrubami do zaciskania troków. Zracjonalizowanie płotek, wykonanych do tej pory ręcznie, zwiększa wydajność pracy, ułatwia przewlekanie troków i umożliwia zużycie odpadów.

Racjonalizatorzy otrzymali nagrody pieniężne.



Plecionka skórzana

O PEWNYM POMYSLE

Pracownicy Robotniczej Spółdzielni Wytwórczej „Wyzwolenie” w Piotrkowie Tryb. skonstruowali warsztat do wytwarzania plecionki skórzanej, robionej z odpadów skór miękkich tzw. odsieków.

Ob. Pinkert, pracownik Spółdzielni Zjednoczenie Rzemieślników Skórzanych w Warszawie pracuje już od dłuższego czasu nad skonstruowaniem podobnego warsztatu. Trzeba dodać, że racjonalizatorzy Zjednoczenia Rzemieślników opracowali maszynkę do krojenia pasków o dowolnej szerokości, a ponadto w spółdzielni powstają duże ilości odpadów, które — w zależności od ich rodzaju — mogą być przerobione na plecionkę z zastosowaniem na obuwiu, na torby, teczki itp.

Chodziło by o to, żeby związki branżowe skórzane zainteresowały się możliwością wykorzystania odpadków, które dotychczas z reguły są traktowane jako surowiec niepotrzebny. Chodziło by również o to, żeby ob. Pinkert miał możliwość zapoznać się z konstrukcją warsztatów do wyrobu plecionki, a spółdzielnia w Piotrkowie zapoznała się z maszynką do krojenia pasków.

Redakcja ze swej strony, korzystając z wizyty przedstawiciela Związku Branżowego Spółdzielni Pracy Skórzanych w Poznaniu poinformowała Związek o możliwościach wykorzystania odpadów i o adresach spółdzielni, w których znajdują się odpowiednie urządzenia.

RACJONALIZATORZY W SPÓŁDZIELNIACH PRACY

Ruch wynalazczości pracowniczej na terenie spółdzielni pracy „Podhalanka” (wytwórnia skrzyń i wyrobów drzewnych) jest planowo kierowany przez technikę do spraw wynalazczości zgodnie z potrzebami bieżącej produkcji — tak mówi zarząd spółdzielni. A czy praca w zakresie usprawnień daje wyniki? — Tak. W listopadzie ub. r. zgłoszono 6 projektów usprawnień i wynalazków pracowniczych. Były to pomysły: Józefa Kudzi, Ludwika Maśnicy, inż. Jana Michałowskiego, Włodzimierza Nosalika, Stefana Tatary. Wszystkie pomysły dotyczyły usprawnień maszynowej obróbki drzewa i zastąpienia pracy ręcznej — maszynową, co dało za okres półroczny 33.000. — zł. oszczędności w jednym tylko zakładzie.

A czy pomysł Zugmunda Rabiara z Sp. Radiotechnicznej w Krakowie dotyczący konstrukcji motorka patefonowego można pominąć milczeniem?

Prace przygotowawcze do seryjnej produkcji trwały przez rok 1951; w roku 1952 objęto planem produkcję 2.000 motorków patefonowych.

Jeśli ocenimy, że skompletowanie maszyn potrzebnych do nowej produkcji stanowiło poważną, ale już pokonaną przeszkodę, to musimy przyznać, że wysiłek zarówno projektodawcy, jak i załogi był duży.

KAZDĄ PRACĘ MOŻNA ZRACJONALIZOWAĆ

Niech jeszcze jednym przykładem osiągnięć będzie usprawnienie Władysława Włodarczyka zastosowane przy produkcji pudełek tekturowych w sp. „Opakowanie” w Radomiu. Skonstruował on przyrząd do przecinania pudełek, co usprawniło i polepszyło produkcję podnosząc 5,5-krotnie wydajność.

Raw

Dział prawny

Spółdzielczy stosunek pracy

Uchwały Prezydium Rządu z dnia 16 lutego 1952 r. Nr 55 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy¹⁾ i Nr 56 w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla członków spółdzielni pracy²⁾ poza stworzeniem podstaw do ustalenia jednolitych zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy, na których oparte zostało zarządzenie Nr 15 Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła z dnia 18 lutego 1952 r. w sprawie wynagrodzeń bieżących członków spółdzielni pracy³⁾ określiły szereg zasad regulujących stosunek członka spółdzielni pracy do spółdzielni.

Określenie to było konieczne gdyż obowiązujące przepisy, a przede wszystkim podstawowe prawo dla spółdzielni — ustawa o spółdzielniach z dnia 29 października 1920 r.⁴⁾ zawiera zasady ogólne właściwe dla wszystkich typów spółdzielni, a więc obok spółdzielni pracy, spółdzielni spożywców, spółdzielni mieszkaniowych itd., nie precyzując interesujących nas tu stosunków. Również statuty wzorcowe spółdzielni pracy i rzemieślniczych spółdzielni pracy zawierają szereg luk, w zakresie określenia szczegółów charakteryzujących stosunek członka do spółdzielni, a nadto posługują się niejednolitą terminologią, o ile chodzi np. o określenie całości lub części dochodu członka spółdzielni pracy mówiąc o płacy, wynagrodzeniu lub zarobku.

Na podstawie więc przepisów obu omawianych wyżej uchwał można nazwać stosunek członka spółdzielni pracy do kolektywu spółdzielni jako **spółdzielczy stosunek pracy**. Stosunek ten nawiązujący się przez przystąpienie członka spółdzielni, regulowany jest przez statut spółdzielni i charakteryzuje się z jednej strony **obowiązkiem pracy** w przedsiębiorstwie spółdzielczym, z drugiej strony zaś **wniesieniem udziału**.

Przez przystąpienie do spółdzielni członek staje się jej współgospodarzem i ponosi w określonym statutem zakresie ryzyko za wyniki gospodarcze spółdzielni. Stosunek więc ten mimo szerokich analogii do stosunku wynikającego z umowy o pracę różni się od niego zasadniczo, a zatem określanie obowiązków członków spółdzielni pracy, na podstawie zasad obowiązujących pracowników najemnych, bez żadnych zastrzeżeń, jest nieprawidłowe.

Z kolei omówimy szczegółowe prawa i obowiązki wynikające ze spółdzielczego stosunku pracy.

Uchwała Nr 55 nie zawiera definicji przychodów członka spółdzielni, natomiast zgodnie z istotą spółdzielni, której celem jest przede wszystkim prowadzenie działalności gospo-

darczej i osiągnięcie w efekcie nadwyżki (zysku), z którego pokryte być mają wynagrodzenia za pracę członków, rozróżnia **zaliczkowe wynagrodzenie bieżące** oraz **udział w części czystej nadwyżki**, podlegającej podziałowi pomiędzy członków, po wydzieleniu pozostałej części na fundusze zasobowe i fundusze specjalne. Suma tych kwot stanowi ogólny przychód członka spółdzielni, który nazwać można dochodem lub zarobkiem.

Zgodnie z zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 15 stycznia 1952 r. w sprawie określenia niektórych przychodów podlegających opodatkowaniu wg. przepisów o podatku od wynagrodzeń⁵⁾ zarówno wynagrodzenie bieżące jak i wypłata z tytułu udziału w zysku podlegają **podatkowi od wynagrodzeń**.

Wynagrodzenie bieżące powinno być oparte, zgodnie z socjalistyczną zasadą wynagradzania — zależnie od ilości i jakości pracy — na pracy normalnej i obliczane wg systemu płac akordowych, z dopuszczeniem wynagrodzeń dniówkowych lub miesięcznych z premią lub bez premii dla prac, które nie mogą być normowane. Dla niektórych prac, które ze względu na swą specyfikę, właściwą zwłaszcza dla prac rzemieślniczych, nie mogą być odpowiednio wynagradzane na podstawie jednego z powyższych systemów — dopuszczalne jest wynagrodzenie za dzieło. Jednocześnie uchwała przewiduje, że szczegółowe podstawy wynagrodzeń bieżących przewidywać powinny stawki odrębne dla członków wykonujących prace artystyczne oraz wymagające kwalifikacji specjalnych.

O ile chodzi o **czas pracy** to uchwała przewiduje, że nie może być on niższy od normalnego czasu obowiązującego w przemyśle i handlu, a więc 46 godzin na tydzień. Takie postawienie sprawy wynika z faktu objęcia spółdzielczości pracy gospodarką planową, która wymaga oparcia planu na pewnych stałych wskaźnikach m. in. i na normie czasu pracy; poza tym skoro członek spółdzielni pracy ma obowiązek w spółdzielni pracować, obowiązek ten nie może pozostać obowiązkiem nieokreślonym w czasie. Jednocześnie uchwała dopuszcza możliwość pracy ponad 46 godzin, nie wprowadza-

¹⁾ Monitor Polski Nr A-17 poz. 204.

²⁾ Monitor Polski Nr A-17 poz. 205.

³⁾ Dz. Urz. Min. PDiR Nr 6 poz. 32.

⁴⁾ Tekst jednolity — Dz. Ust. z 1950 r. Nr 25 poz. 232.

⁵⁾ Monitor Polski Nr A-14 poz. 170.

dając tu ograniczeń. O ile chodzi o wynagrodzenie za czas przekraczający normy powszechnie obowiązujące, to jako zasadę przyjęto normalne stawki wynagrodzeń, dopuszczając tylko w wyjątkowych przypadkach podwyższenie wynagrodzenia o 50 lub 100%. Zdecydowała tu, jak sądzić należy, okoliczność, że wynagrodzenie z tytułu czasu przepracowanego ponad normę pokryte zostanie zwiększonym udziałem w podlegającym podziałowi zysku. Z drugiej strony dopuszczenie bez ograniczeń podwyższonych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe doprowadzić by mogło do naruszenia równowagi w zakresie funduszu wynagrodzeń (płac), który jest jednym z elementów planu gospodarczego. Wynagrodzenie za pracę nocą regulowane być powinno w spółdzielniach analogicznie do tego, jak wynagradzana jest praca nocna w przemyśle państwowym.

Ze sprawą czasu pracy łączy się ściśle sprawa **przestojów** czyli przerw w pracy. Uchwała jako założenie przyjmuje, że sama gotowość do pracy nie daje podstaw do wynagrodzenia bieżącego i dopuszcza możliwość opuszczenia miejsca pracy, gdy zachodzi chwilowy jej brak. O ile chodzi o wynagrodzenie za przestoje, to wypłacone ono być może tylko wyjątkowo i w ograniczonym zakresie nie więcej, jak za sześć dni w miesiącu wg stawek wynoszących 50% wynagrodzenia bieżącego, ponadto w-płata uzależniona jest od stanu finansowego spółdzielni. Różnica ujęcia tego zagadnienia w porównaniu z sytuacją pracownika najemnego jest wynikiem faktu, że członek spółdzielni musi ponosić ryzyko nienależytego zorganizowania pracy spółdzielni. Oczywiście sprawa zarządzania przestojami, zwalniania członków od obowiązku pozostawania w miejscu pracy regulowana być musi w ramach statutu spółdzielni przez jej zarząd, a nie pozostawiana woli członków, gdyż i w ramach spółdzielni obowiązywać musi **socjalistyczna dyscyplina pracy**. Oczywiście praktycznie wypowiedzanie pracy członkom spółdzielni nie jest właściwe, skoro członka nie łączy ze spółdzielnią stosunek z umowy o pracę lecz spółdzielczy stosunek pracy. Stosunek ten może być rozwiązany bądź przez wypowiedzenie członkostwa dokonane przez członka, bądź też w przypadkach określonych statutem, drogą wykluczenia członka ze spółdzielni.

O ile chodzi o **urlopy wypoczynkowe**, to uchwała Nr 55 przyjmuje zasadę, że czas tych urlopów powinny regulować uchwały organów spółdzielni — zarząd lub walne zgromadzenie, zależnie od tego, który z tych organów w myśl statu-

tu określa porządek pracy w spółdzielni. Jednocześnie jednak wprowadza się ograniczenie, że czas trwania tych urlopów nie może być dłuższy niż czas urlopów odpowiednich kategorii pracowników najemnych zatrudnionych w przemyśle i handlu, o czym znowu decyduje fakt włączenia działalności spółdzielni w ramy narodowych planów gospodarczych.

Odnosnie **przepisów o ochronie pracy** to cytowana uchwała omawia przypadki pracy w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia z uwagi na wynagrodzenie za te prace oraz przypadki prac wymagających odzieży ochronnej, oraz stwierdza, że szczególne przepisy ochronne dotyczące pracy młodocianych i kobiet mają zastosowanie również do członków spółdzielni.

Mimo, że uchwała nie wspomina nic o stosowaniu przy pracy w przedsiębiorstwach spółdzielczych przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy to przyjąć należy, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter tych przepisów muszą one być stosowane w przedsiębiorstwach spółdzielczych. To samo dotyczy i uprawnień państwowej inspekcji pracy do czasu odmiennego uregulowania tej sprawy.

O sprawie **ubezpieczeń społecznych** mówi uchwała Nr. 56, stwierdzając, iż do czasu zorganizowania tego rodzaju ubezpieczeń w ramach spółdzielczości pracy członkowie spółdzielni pracy korzystają z wszelkich świadczeń w zakresie ubezpieczeń, a spółdzielnie opłacają składki na ubezpieczenia społeczne przewidziane dla innych jednostek gospodarki społecznej.

W związku z obowiązującą od 1 stycznia 1952 r. zasadą, iż członkowie spółdzielni nie należą do pracowniczych związków zawodowych, sprawa świadczeń bytowo-socjalnych dla członków spółdzielni pracy, czyli t. zw. **akcja socjalna** zorganizowana zostaje w ramach samorządu spółdzielczego. Wcześniejsze kolonie letnie, żłobki, urządzenia kulturalno-oświatowe, sportowe itp. realizowane będą w ramach odpowiednich funduszy wg. wytycznych Centralnego Związku Spółdzielczego.

Wreszcie zachowane zostały powszechnie obowiązujące **ulgi dla świata pracy** przysługujące pracownikom przedsiębiorstw państwowych przy korzystaniu ze środków komunikacyjnych oraz usług instytucji kulturalno-oświatowych.

W ten sposób określone zostały ogólne zasady w myśl których będą mogły być regulowane szczegółowo prawa i obowiązki stron wynikające ze spółdzielczego stosunku pracy.

J. G.

Zakładów i Spółdzielni

MARIA LEWANDOWSKA

Warszawskie Zakłady Fonograficzne

Wcale nie miały udziału w zaspokajaniu potrzeb kulturalnych mas pracujących mają płyty gramofonowe. Płyty te obecnie produkujemy w dużej ilości w kraju. Jest to bogaty i ciekawy zakres pracy Warszawskich Zakładów Fonograficznych.

Oto gra wybitny pianista czy zespół orkiestralny, śpiewa śpiewaczka czy chór, jak np. znane już nie tylko w Polsce, ale i poza jej granicami „Mazowsze”, a tymczasem gromada pracowitych, wytrwałych i sumiennych pracowników „chwytą” dźwięki te na jakieś aparaty, płytki, maszyny, tarcze i — czarny krążek z błękitną pośrodku nalepką papierową z napisem „Muza” biegnie szybko w świat, przysiadając na wirującej tarczy gramofonu, niesie radość, wytchnienie po pracy, uśmiech, rytm, melodie...

Jak się to dzieje? Proces produkcyjny płyty gramofonowej jest bardzo ciekawy i skomplikowany zarazem. Decyzją Rady Muzycznej plan przemienia się w kontrakty z zespołami lub solistami, które zawiera Dział Muzyczny WZF. Wreszcie następną fazą przygotowań do produkcji technicznej: nagrywanie w studio na terenie WZF, w sali „Ogniska” w Warszawie czy też w studio radiowym we Wrocławiu. Rzecz prosta: studio do nagrań jest odpowiednio urządzone. Uwzględniono tu wszystkie warunki potrzebne do uzyskania najwyższego poziomu technicznego: kubatura dostosowana do wymogów akustyki, na ścianach i suficie płyty dźwiękochłonne lub odbijające dźwięki. Zaczyna się audycja — dźwięki chwytają dwa zainstalowane na sali mikrofony a połączone z nimi magnetofony notują je na taśmach magnetofonowych,

takich samych, z jakich często słyszymy przez radio odtwarzane melodie czy audycje słowne. Artyści i radiotechnicy swoją pracę już zakończyli. Wykonane melodie skrzętnie zostały zapisane, ale tylko w jednym egzemplarzu, teraz należy to przenieść na tysiące „czarnych krążków”. Tę czynność wykona pozostała część pracowników technicznych dzięki specjalnym aparatom, mechanizmom i „kapielom”¹⁾.

Materiał, służący do wyrobu płyt gramofonowych, czyli tzw. masa składa się z dwóch zasadniczych części: z lepiszcza (np. szelak) i z wypełniacza (baryt, złom płytowy). W odpowiednich urządzeniach WZF przygotowują masę według własnej metody produkcyjnej.

Płyty tłoczy się w prasach pod ciśnieniem 150 atmosfer. Obok każdej prasy znajduje się stół z płytą żelazną, nagrzaną do 120° C. Na płycie tej kawałki prasowanej masy podgrzewają się i mięknią. W prasie mieści się forma, składająca się z dwóch wiek, górnego i dolnego, do których umocowane są dwie matryce. One to odbijają na masie dwie strony nagrań przyszłej płyty gramofonowej. Teraz zręczne ręce pracującego presera czy preserki nakładają na wystające punkty środkowe obu części formy etykiety papierowe z nazwą płyty. Następnie preser chwytą ze stołu nagrzaną kawałek masy (temperatura 120° C), zwija w rękę i ustawia na środku dolnego wieka formy, formę zamyka, wsuwa pod prasę, gdzie pod ciśnieniem kształtuje się płyta. Po jakimś czasie chłodzona forma daje nam gotową, pięknie lśniąca płytę gramofonową. Jeszcze szlifowanie brzegów płyty, kontrola, kopertowanie i ekspedycja.

W tych kilku słowach omówiony cykl produkcyjny nie jest bynajmniej prosty ani łatwy. Załoga zakładu ani na chwilę nie zapomina o tym, że techniczny poziom wykonania płyty wiąże się nierozdzielnie z jej wartością artystyczną, że schwytna na gorąco i uwieczniona na czarnych tarczach „sztuka” — melodia, rytm, tańca czy żywe słowo — ma olbrzymie znaczenie wychowawcze i polityczno-społeczne, że więc nie z tych wielkich wartości w trakcie procesu technicznego nie może ulec umniejszeniu. Jakość płyt, dobór nagrań i wykonanie są dokumentacją twórczości artystycznej.

Dla zilustrowania w przybliżeniu rozpiętości zasięgu muzyki z płyt podajemy, że zestawienie ilości słuchaczy koncertów publicznych w ciągu roku w porównaniu z wyprodukowaną przez WZF ilością płyt i ich przypuszczalną roczną sumą reprodukcji daje płytom gramofonowym olbrzymią cyfrową przewagę. „Czarne krążki” — płyty gramofonowe — do których niejednokrotnie wielu z nas podchodzi jak do martwego produktu — żyją własnym życiem, stanowią ważny dokument muzyczny naszej epoki. Trafiają one dziś nie tylko do świetlic i mieszkań prywatnych w Polsce, ale mówią, grają i śpiewają o nas we wszystkich krajach demokracji ludowej, ba... nawet w dalekiej Ameryce czy Australii.

Skoro już mówimy o roli rozrywkowej i wychowawczej płyt gramofonowych, które obiegają cały świat, warto zastanowić się nad sprawą repertuaru tych płyt. Trudno na łamach pisma, jakim jest „Drobna Wytwórczość”, analizować i oceniać kwestie programowe, warto jednak dla przykładu podkreślić, że stan remanentów¹⁾ w magazynach Centrali Handlowej wynosi ok. 35% całej produkcji roku ubiegłego. (a stosunek remanentów z CZPM na dz. 1.1.52 r. do planu — wynosił 152%). O czym to świadczy? Zdaniem naszym w ustaleniu repertuaru nagrań musi być jakiś błąd. Czy nie warto by zainteresować się doświadczeniami sprzedawców, którzy mają kontakt z klientelą i jej wymaganiami? Czy nie byłoby ciekawe przestudiowanie przez radę repertuarową lub dział artystyczny szeregu nadsyłanych do WZF listów od odbiorców, stwierdzających i uzasadniających braki w repertuarze — przede wszystkim muzyki lekkiej i tanecznej.

Z listów dla tej sprawy bardzo charakterystycznej przytoczymy wyjątek. Ob. N. F. z Gliwic nadesłał do WZF 8-mio stronicowy list, w którym bardzo szeroko i z dużą znajomością przedmiotu omawia kwestię repertuaru płyt gramofonowych:

„Na przestrzeni numerów 1350 do 1800 typowa muzyka jazzowo-taneczna nie jest wcale reprezentowana, muzyka rozrywkowa zajmuje zaledwie 5%, natomiast stałą olbrzymią resztę stanowi muzyka poważna. Na transport płyt liczący ok. 1.000 sztuk jest prawie zawsze 900 płyt muzyki poważnej i 100 tanecznej. Tych 100 płyt zostaje rozbitych w przeciągu pół godziny, z 900 pozostałych po upływie miesiąca jest na składzie 800 i te będą tam leżały miesiącami,

nikt ich nie kupi. Na muzykę poważną albo nie ma wcale, albo jest bardzo lichi popyt.”

Zdaniem naszym warto by wyciągnąć wnioski z obserwacji sprzedaży płyt i z odgłosów odbiorców. Rzecz oczywista — należy wnioski te zastosować w dalszej polityce repertuarowej i w odpowiednich wynikach przenieść do produkcji.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę trudne warunki pracy przestarzałe urządzenia produkcyjne, konieczność dużej czujności w stosunku do precyzji wykonania, to będziemy mieli obraz codziennej walki zespołu pracowniczego, walki prowadzonej z uporem i wytrwałością, z ambicją i ofiarnością. A cała ta walka zmierza do wygrania najwyższej stawki: jakościowego i ilościowego wykonania planu produkcji.

Zakłady mieszczą się na razie w ciasnych pomieszczeniach pokapitalistycznej fabryczki, magazyn materiałowy mieścił się w podwórzu — na otwartym powietrzu. (Dopiero obecnie po uzyskaniu funduszy zakłady wykonują budowę magazynów). W budynku fabrycznym, obok działów produkcji, znajduje się nawet mieszkanie prywatnej osoby na terenie fabryki nie zatrudnionej (co według nas jest niedopuszczalne — Redakcja). Rzecz oczywista: urządzenia obliczone przez kapitalistów na jak największą eksploatację i wydobywanie najwyższych zysków, ani odnawiane, ani modernizowane nie były. Nie podobna więc dziś wszystko od razu odrobić i naprawić. Odpowiednie warunki pracy powstaną dopiero na terenie nowej fabryki, której budowę przewiduje plan inwestycyjny, zanim to jednak nastąpi, konieczne jest dokonanie wielu inwestycji umożliwiających stworzenie lepszych warunków pracy: jak najszybsze ukończenie magazynów, zainstalowanie większego kotła, częściowa modernizacja i rozbudowa urządzeń. Zaprowadzenie tych ulepszeń jest sprawą istotną, zwłaszcza, że plan inwestycyjny z roku ubiegłego wykonany został zaledwie w 10% i to w zakresie urządzeń nie mających charakteru bezpośrednio produkcyjnego (np. maszyny biurowe).

Jeżeli w takich warunkach plan roczny za rok ubiegły został wykonany w 103%, które stanowią 30 krotność produkcji 1946 roku, to jest to niewątpliwym sukcesem załogi, której motorem jest podstawowa organizacja partyjna i kierownictwo zakładu.

Jedną z poważnych trudności było zagadnienie płynności kadr, dalej olbrzymia absencja, której trzeba było wydać zdecydowaną walkę. Zmobilizowano wszystkie możliwości, powzięto szereg decyzji, a wyniki nie dały na siebie długo czekać. Absencje wynoszące w drugim kwartale 51 r. 14%, w trzecim i czwartym kwartale 51 r. spadły znacznie, bo do 9%. Dobrym posunięciem okazało się wprowadzenie w zakładzie pracy kobiet. Stanowią one żywioł sumienny, solidny, mocno z zakładem i pracą związany, odpowiedzialny. Okazało się także, że kobiece ręce lepiej przystosowują się do wysokiej temperatury płytek z masy, a w pracy doskonale zdają egzamin z precyzji i dokładności.

Współzawodnictwo w zakładzie zorganizowano w ten sposób, że współzawodniczą ze sobą cztery brygady (po dwie na każdej zmianie). Wyniki okazały się bardzo dobre: w IV kwartale 51 r. we współzawodnictwie zespołowym zwyciężył dział galwanoplastyki, dając średnią wykonania normy 193,1%. W tym samym kwartale współzawodnictwo indywidualne dało następujące wyniki:

W preserni

Tadeusz Tesner (ZMP)	średnie wykonanie normy	180%
Leokadia Jakubowska (LK)	„ „ „	160,2%
Maria Słupek (LK)	„ „ „	159,9%

W szlifierni

Jadwiga Strzemieczna (ZMP)	„ „ „	193,1%
Adela Dzieszyńska (ZMP)	„ „ „	166,3%
Wiktoria Królikowska (ZMP)	„ „ „	170,6%

Wynikiem współzawodnictwa i uświadomienia załogi był również wzrost wydajności pracy, która w II półroczu 51 r. wzrosła w stosunku do pierwszego półroczu przeciętnie o 20%, mimo, iż nowy gatunek masy, stosowany w II półroczu przedłużał czas trwania cyklu produkcyjnego o 9%. Nie bez znaczenia dla wzrostu wydajności pracy był również fakt zmniejszenia się absencji załogi. Także i wzmocnienie i odpowiednie postawienie masowej pracy politycznej, wprowadzenie narad produkcyjnych dało poważne rezultaty. „Dziś już załoga tworzy jednolity, świadomy swoich celów i odpowiedzialności pracy zespół — stwierdza sekretarz pod-

¹⁾ Cykl produkcyjny omówiony jest dokładnie przez inż. W. Rychtera w „Horyzontach Techniki” nr. 7-8 r. 1951 na str. 336.

stawowej organizacji partyjnej ob. Orchowicz — Pokonaliśmy bardzo duże, liczne trudności. Wiele mamy jeszcze do pokonania, ale teraz wzięliśmy już rozpęd w pracy, damy sobie radę.“

Jeszcze słów parę o racjonalizatorach, bo i takimi WZF mogą się pochwalić. Oto ob. ob. Eugeniusz Witkowski i Stefan Kotakowski, Apoloniusz Bębiński wprowadzili do produkcji surowiec tani, łatwy dostępny w miejsce drogiego i trudno dostępnego. Józef Więkowski zaprowadził nową metodę przeróbki surowca, zmniejszając znacznie ilość odpadków.

Osiągnięcia przodowników pracy i racjonalizatorów nabierają tym większego znaczenia, gdy uwzględnimy ciężkie warunki pracy w zakładzie. Mimo wielkiej troski kierownictwa i załogi o stan i konserwację maszyn, urządzenia — przy stałej kontroli i naprawach bieżących — wymagają już remontów kapitalnych. Zakłady pracują na dwie zmiany, czas trzeciej zmiany poświęcony jest na intensywną pracę fachowców: kontrola aparatury i urządzeń, przygotowanie ich do ruchu. Gdyby nie te stałe, sumienne naprawy i remonty, zakład narażony byłby na nieustanne przeszkody w produkcji. Podczas naszej bytności w zakładzie parokrotnie nadchodziły meldunki, po których następowała natychmiastowa interwencja ze strony ekipy technicznej. W tych właśnie momentach mogliśmy przekonać się z reagowania załóg, że dbałość o urządzenia techniczne, o całokształt pracy zakładu, jest troską nie tylko kierownictwa, ale i wszystkich robotników.

Przy szczerej, serdecznej rozmowie o bolączkach i sukcesach, o trudnościach i projektach likwidowania ich i pokonywania, zapoznaliśmy się z zespołem ludzi. Dowiadujemy się od nich szczegółów, drobiazgów, padają słowa krytyki i pochwały, stwierdzenia błędów, ale i słowa głębokiej wiary w całkowitą wygraną na odcinku usprawnienia, podniesienia, ulepszenia produkcji. Do mocnych, świadomych swego zadania i odpowiedzialności ludzi w WZF musimy zaliczyć w pierwszym rzędzie: ob. Dolatowskiego, brygadzystę, dalej ob. Orchowicza, Szyszkę, Słupek, Zakrzewską, a obok nich moglibyśmy wymienić dużo, dużo jeszcze nazwisk ludzi, którzy — przywiązawszy się do swego zakładu pracy — interesują się wszystkimi jego sprawami, przykładają nie tylko ręce do wspólnego dzieła, ale przede wszystkim z dziełem tym wiążą ambicję, uświadomienie i poczucie obowiązku członka zwarłego, sumiennego kolektywu.

W rozmowie, gdy wspominają o bolączkach płynności personelu, o trudnościach szkolenia nowych kadr, stale i z uśmiechem wszyscy podkreślają: „to było, ale już teraz nie...“ I zaraz z dumą podkreślają niecodzienne osiągnięcia całej załogi: oto dnia 26 lutego rb. załoga osiągnęła rekordowe, nienotowane dotąd przekroczenie planu dziennego produkcji. Jakież to właśnie doskonałe potwierdzenie faktu, że kolektyw ten dobrze przygotowany jest do spełnienia zadań stojących przed nim w 3-cim roku Planu 6-letniego, że tworzy już harmonijną, doskonale się nawzajem uzupełniającą całość.

— Bo my już wydaliśmy nieubłaganą walkę brakorobstwu — rzuca na zakończenie ktoś z załogi — i wcale nie najgorsze mamy rezultaty. Staramy się i chcemy zmusić nasze stare, zniszczone maszyny, by i one się także starały

zanim się nam uda zdobyć nowe, wspaniałe. Z 27,1% braków w listopadzie, 21,4% w grudniu wygrzebaliliśmy się na 18,2% w styczniu. Oczywiście daleko to jeszcze do stanu zadowalającego, ale nie ustępujemy w walce. Próbné obliczenie braków za luty wykazuje cyfrę 16%, jeżeli cyfra ta po dokładnym obliczeniu utrzyma się, zawsze to już będzie spory postęp. Wobec podjętych zobowiązań musimy w najbliższym czasie obniżyć braki do 14%, a naszym gorącym pragnieniem jest dalsze obniżenie do 12% braków. Jednak nie zawsze było tak dobrze, bo np. w październiku ub. r. było 15,9%, a już w listopadzie wzrosło do 27,1%. Wzrost ten został spowodowany wprowadzeniem pisanych warunków technicznych dla kontroli technicznej, która szczególnie w październiku zaczęła przepuszczać płyty wadliwe. W rezultacie dostarczonych warunków technicznych kontrola została zaostrożona, w konsekwencji czego poza zakład nie wyszły płyty źle wykonane, ale również zdarzały się wypadki, że kontrola w swej nadgorliwości odrzucała płyty dobre. Dopiero uciążliwa praca uświadamiająca aparat kontroli technicznej przy ścisłej współpracy i wydajnej pomocy kontroli technicznej z Zarządu Przemysłu Muzycznego spowodowała, że już w styczniu br. nastąpiła na tym odcinku pewna poprawa.

Wierzmy jednak, że załoga WZF zrealizuje w niedługim czasie swoje ambitne plany, tym niemniej oglądając WZF, słysząc o niewątpliwych sukcesach robotników narzuca się ciągłe pytanie: co zrobiły władze nadrzędne, aby wyjść na spotkanie zwiększonej 30-krotnie produkcji. Nie wystarczy przecież dostawić jeszcze kilku półautomatów, bądź wprowadzić jeszcze jedną zmianę w pracy, bo z tym łączą się m. in. tak niezbędne elementy, jak: energia napędowa, pomieszczenie, warunki sanitarno-bytowe, możliwości magazynowania i transportu wewnętrznego. Bo chociażby tak drobny szczegół, jak zużycie 30 razy tyle surowców musi mieć swoje odzwierciedlenie w odpowiednim ustawieniu transportu i pomieszczeń.

Wstępujemy jeszcze do małej drukarenki, której zadaniem jest produkcja okrągłych etykiet z napisami, jakie widzimy na wszystkich płytach gramofonowych. Krótka rozmowa z pracownikami, którzy objaśniają i pokazują działanie małych maszynek.

Jak to dobrze, że drukarnia ta nie została oderwana od zakładu, że w poligraficznym pionie produkcji nie powędrowała gdzieś na drugi koniec Warszawy, że nie zmusza WZF do wypisywania całych arkuszy zapotrzebowań, zamówień itp. Jest na miejscu, swoje zadania w planie wykonuje, pomaga, uzupełnia produkcję bez specjalnych trudności, przeszkód, czy opóźnień. Przy okazji rozmowa przechodzi na temat transportu. Tak i tu także są bolączki: jedna rozklekotana stara maszyna i to wszystko.

Kończąc zwiedzanie interesującego zakładu pracy, życzymy pracownicy załozde, aby w większym jeszcze stopniu inicjowała współzawodnictwo tam, gdzie go dotychczas nie ma, aby przodowała w walce o wykonanie planu i obniżenie kosztów własnych produkcji. Zadanie to jest ważne, ale biorąc pod uwagę dotychczasowe wyniki, należy się spodziewać, że starania tegoroczne uwieńczą będą pomyślnymi rezultatami.

Udział rad zakładowych w gospodarowaniu zakładami pracy

Nowopowstały Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Drobnoego przeprowadził ostatnio kampanię sprawozdawczo-wyborczą, której zadaniem było włączenie załóg do jak najbardziej aktywnego współgospodarowania zakładami pracy.

Zakres prac rad zakładowych nakłada na nie poważne obowiązki, polegające na kierowaniu całym szeregiem zagadnień zarówno na odcinku produkcyjnym, jak i administracyjnym. Rady zakładowe biorą dziś udział we wszystkich przejawach działalności zakładu przy wykonywaniu i przekraczaniu planów produkcyjnych, w organizowaniu życia kulturalno-oświatowego, kształtowaniu się zagadnień socjalno-bytowych pracowników, w pracach komisji plac i układów zbiorowych, w komisjach ochrony pracy, zarządach kół sportowych, w kasach zapomogowo-pożyczkowych itp. Wszystkie te prace wykonywane są przez pracowników danego zakładu, wchodzących w skład rady zakładowej i od ich energii i wyrobienia

społecznego zależy przebieg i właściwa realizacja zadań planowych zakładu.

Przytaczamy kilka krytycznych wiadomości z terenu, które są zapowiedzią zmian zmierzających do uaktywnienia działalności rad zakładowych.

Poznańska wytwórnia pieców „Polski Piec“.

Kierownictwo przedsiębiorstwa współpracuje z przewodniczącym rady zakładowej, natomiast reszta członków rady zakładowej nie jest aktywna. Ten stosunek do obowiązków społecznych jest szczególnie widoczny na odcinku współzawodnictwa, które nie ogarnęło całej załogi. Mało uwagi poświęca się analizie planów dekadowych i miesięcznych i doprowadzeniu ich do stanowisk roboczych. Brak jest również zainteresowania zarobkami pracowniczymi, jak również mało poświęca się uwagi zatrudnionej młodzieży. Sądzymy, że nowa

rada zakładowa, w skład której weszło kilku znanych aktywistów, ożywi swoją działalność i zmobilizuje całość załogi do wykonania zadań trzeciego roku Planu 6-letniego.

Rudnicka Fabryka Wyrobów Stalowych

Rada zakładowa sprawuje kierownictwo nad całością zagadnień po linii związkowej i ściśle współpracuje z dyrekcją i podstawową organizacją partyjną PZPR. Wynikiem tak do- brze układającej się współpracy jest udział całej załogi we współzawodnictwie zespołowym, jak i indywidualnym. Wydajność pracy doprowadziła do wzrostu zarobków, a co za tym idzie — do widocznego podwyższenia się stopy życiowej pracowników. Trzeba byłoby poświęcić więcej uwagi pracy kulturalno-oświatowej. Świeltica, która nie jest zaopatrzona ani w bibliotekę, ani w gry towarzyskie, nie przyciąga pracowników przez co nie może wypełnić zadań na odcinku akcji kulturalno-oświatowej.

Orawskie Zakłady Przemysłu Terenowego

Rada zakładowa Państwowej Stalarni Mechanicznej i Tarku w Wierchnowie wywiązuje się dobrze z powierzonych obowiązków. Członkowie rady zakładowej orientują się we wszystkich sprawach, jakimi żyje zakład i znakomicie rozwiązują trudności, związane z realizacją zadań. Z funduszy osiągniętych z zorganizowania zabaw, zakupiono na potrzeby świetlicy radio, firanki i sprzęt świetlicowy.

Natomiast rada zakładowa sąsiedniej Stalarni Mechanicznej w Złocieńcu nie pracuje dobrze. Nic dziwnego. Rada jest zdekompletowana i nieliczni aktywiści nie są w stanie wywiązywać się ze zwiększonych obowiązków.

Fabryka Narzędzi Chirurgiczno-Dentystycznych w Milanówku

Rada zakładowa tej fabryki nie ma na swoim koncie specjalnych osiągnięć. Jednak poszczególni członkowie starają się wykonać powierzone sobie zadania. Trudności datują się z okresu, kiedy rada zakładowa podlegała Pow. Zw. Zaw.

JANINA LESZEWICZ
Bydgoszcz

Więcej rozważań — mniej pośpiechu

Zarządy spółdzielni ukrywają często pracowników zdolnych i wartościowych przed szkoleniem, a kierują na kursy ludzi najmniej w pracy przydatnych. Wynika to z chęci zatrzymania przy pracy człowieka korzystnego dla spółdzielni, zatrzymania go za wszelką cenę.

Ta z gruntu fałszywa polityka niewłaściwie wpływa na obronionego tak „bohatera”. — Chcieli mnie wysłać na kurs, ale zarząd nie puścił... i wbrew wszelkiej logice niedoszły kandydat zamiast podnieść wartość swej pracy zawodowej, urasta jedynie we własnym wyobrażeniu jako tzw. „niezastąpiony”.

Racjonalnie pracujący zarząd spółdzielni, żyjący również i dniem jutrzejszym, pokona wszelkie trudności, aby udostępnić pracownikowi wartościowemu uzupełnienie kwalifikacji.

„Etat” zawodowego kursanta, jakkolwiek już niejednokrotnie piętnowany na szpaltach spółdzielczych i na odprawach, powinien dawno zakończyć swój kompromitujący żywot. Niestety żyje jeszcze, daje o sobie znać i wywiera swój destrukcyjny wpływ. Właściwy awans społeczny poprzez przeszkolenie wymaga specjalnej opieki i analizy ze strony kadr i aparatu szkolenia.

Zdarza się i tak, że kadry z dumą oświadczają: „Na kurs X wysłaliśmy 50% ludzi z awansu społecznego”. Brzmi to przekonywująco, lecz gdy przyjrzymy się tej robocie z bliska, to często napotykamy na fałszywą interpretację pojęcia awansu społecznego, bo nie jest żadnym awansem społecznym skierowanie metalowca na kurs dla księgowych w okresie olbrzymiego zapotrzebowania naszego przemysłu na fachowców w produkcji.

Delegowanie pracowniczki fizycznej, która nigdy się nie zetknęła z pracą biurową, wprost na kurs planistów II st., bo „zdolna i da sobie radę” — nie stanowi dla niej drogi do awansu społecznego, a często może wyrządzić krzywdę niepowetowaną. A rezultat? Zniechęcenie do szkolenia już na samym progu do zdobycia wiedzy, bo najzdolniejsza kandydatka bez przygotowania nie pokona piętrzących się trudności w przerobieniu materiału, a jeżeli jest ambitna, to musi przeżyć nie jeden przykry zawód. Nie należy więc drogi do awansu społecznego lekkomyślnie skracać. Awans taki mógłby dać doskonałe wyniki, lecz gdyby rozłożony był na

Metal. Nowowybranej radzie trzeba było udzielić pomocy, której dotąd nie otrzymała po linii związkowej. Doprowadziło to do tego, że prace rady zakładowej nie były powiązane ani z Podstawową Organizacją Partyjną PZPR, ani z dyrekcją. Dziś stara się odrobić poprzednie błędy i uchwycić właściwy styl pracy, korzystając z pomocy i poparcia Zw. Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobного.

Bytowskie Zakłady Przemysłu Terenowego.

Rada zakładowa czuje się pełnoprawnym współgospodarzem w zakładzie i ściśle współpracuje z kierownictwem i organizacjami politycznymi. Rada zakładowa kieruje ruchem współzawodnictwa, inicjuje dodatkowe zobowiązania, organizuje narady robocze, na których omawia się nie tylko niedociągnięcia i walczy z bumelantami, lecz również wysuwa się kandydatów do zaszczytnego tytułu przodownika lub racjonalizatora. Rada zakładowa cieszy się zaufaniem wszystkich pracowników, którym udziela wszechstronnej pomocy, interesuje się kłopotami osobistymi poszczególnych pracowników i znajduje na nie zawsze rozwiązanie.

Białogardzkie Zakłady Przemysłu Terenowego

Rada zakładowa zwróciła szczególną uwagę na mobilizację załóg w kierunku wykonywania planów produkcyjnych. Natomiast niewłaściwie podchodziła do zagadnienia współzawodnictwa i racjonalizacji. Obecna rada zakładowa ściśle współpracuje ze Związkiem Zaw. Pracowników Przemysłu Drobного, co pozwala na odrobienie błędów z okresu działania poprzedniej rady zakładowej.

Przytoczone przykłady mówią same za siebie. Tam, gdzie do rady zakładowej wybrani zostali pracownicy o zdecydowanym obliczu społecznym, wszystkie sprawy układają się dobrze i na odwrót. Stąd wniosek, że przy wyborach do nowych rad zakładowych, należy poważnie zastanawiać się nad kandydaturami.

pewne szczeble, rozpoczęły dla pracowniczki fizycznej od kursu dla pomocy księgowych i tak stopień po stopniu aż do celu.

Wysłanie na kurs tylko zaplanowanej ilości pracowników nie jest jeszcze wykonaniem planu przez aparat kadr i szkolenia. Jeśli jeszcze delegowanie odbywa się w ostatniej chwili, na dzień, czy dwa przed datą rozpoczęcia kursu, to wówczas wysyła się pierwszego z brzegu i nie zawsze chętnego lub zaledwie chętnego, który pragnie rozrywki. Praca kadr w tym kierunku tylko wtedy może dać dobre wyniki, jeśli będzie konsekwentnie przemysłana.

Spotykamy się niejednokrotnie z trudnościami i oporami ze strony osób, które kierujemy na szkolenie. „Ja już to wszystko umiem, co mnie nowego na kursie nauczą?” — mówi niejeden z kandydatów. Pozostawienie go w fałszywym mniemaniu o swoich umiejętnościach wypacza charakter i za myka mu drogę do dalszego szkolenia.

Duże zadania mają do spełnienia zarządy spółdzielni, aparat kadr i szkolenia i ci koledzy, którzy już z przeszkolenia korzystali. „Wszystkowiedzących” należy informować o tempie zmian i ulepszeń następujących w naszym życiu gospodarczym, o tym, że stać w miejscu, to znaczy cofać się; kandydatowi trzeba objaśnić, jakie korzyści wynikają z życia zespołowego na kursie, wymiany doświadczeń, z podniesienia poziomu i stylu pracy, kandydat winien jasno zrozumieć te wszystkie elementy, które poza wykładami fachowców, wpływają dodatnio na uzupełnienie kwalifikacji zawodowych.

Nawet fachowiec, który posiada kilkunastoletnią praktykę przy warsztacie pracy, często napotyka na trudności w pracy zawodowej, wynikające z braku wiadomości teoretycznych. Uzupełnienie zaniedbanej przez lata teorii zawodowej otwiera przed fachowcem nie tylko drzwi do awansu, ale przede wszystkim do racjonalizatorstwa.

Wygórowane pojęcie o sobie należy zwalczać w sposób racjonalny, przekonywujący, bo ci „wszystkowiedzący” stanowią często pierwszorzędną przeszkodę do szkolenia.

Należy również wspomnieć o nieuzasadnionej obawie przed wyjazdem na kurs. Wielu kandydatów „choruje na lęk”. Kierownictwo spółdzielni, kadry, inspektor szkoleniowy muszą

zwalczać onieśmielenie, wpływać uspakajająco na lękliwych, uświadamiać o wzajemnej pomocy na kursie, o zespołowym nauczaniu, o pomocy zaawansowanych w stosunku do słabszych i wreszcie o dodatkowych korepetycjach ze strony kierownika kursu, gdy uczestnicy kursu sami nie mogą przyswoić materiału szkolenia.

Szkolenie kosztuje i to dużo kosztuje. Niedbalstwo, niedopatrzenie, brak roztropności ze strony czynników kwalifikujących kandydatów na szkolenie nie może być przyczyną strat.

Niech ten krótki, a zacerpnięty z życia bilans uwag o eliminacji kandydatów na szkolenie będzie ostrzeżeniem pracowników spółdzielczych.

Zastanówmy się chwilę, jak piękne wyniki da w rezultacie robota rzetelna, przemysłowa, a na pewno wrócimy z drogi przed popełnieniem błędów wynikających z pośpiechu czy niedbalstwa. Eliminacja pracowników na szkolenie różnych typów i poziomów to sprawa wymagająca głębokiej rozważa i właściwego wyboru.

Odwiedzamy stołeczne punkty usługowe

Punkty usługowe, które spotykamy na terenie kraju, zostały powołane do życia celem zaspokajania rosnących potrzeb i dostarczenia usług wykonywanych szybciej, lepiej i taniej. Punkty usługowe reprezentują różne specjalności i dzielą się na usługi przemysłowe i nieprzemysłowe.

W artykule niniejszym ograniczymy się do omówienia usług krawieckich. Nie jest dziełem przypadku, że z szerokiego wachlarza punktów usługowych wybraliśmy usługi krawieckie. Usługi te, obok szewskich, są często tematem nieporozumień, które przenikają na łamy prasowe. Placówki usługowe rozbudowują się w szybkim tempie, pokonywują trudności okresu organizacyjnego, a wszelka krytyka na łamach prasowych, bądź w formie zapisów w książce uwag i życzeń, jest nadzwyczaj pomocna zarówno dla kierowników punktów usługowych, jak i organów kontrolujących.

W każdym punkcie usługowym powinna się znajdować na widocznym miejscu książka uwag i życzeń i jeżeli jest wypełniona spostrzeżeniami klientów, pozwala na usuwanie nieporozumień w zarodku.

Zadania kierownika punktu usługowego są tak pomyślane, że powinien on być doradcą klienta. Kierownik punktu usługowego nie powinien się kierować wyłącznie przyjęciem roboty dla wykonania planu. W wypadku, kiedy dostarczony materiał przez klienta nie odpowiada swemu przeznaczeniu, powinien zwrócić na to uwagę i przekonać zleceniodawcę o niecelowości wykonania roboty z tego materiału. Ponadto powinien — a należy to do jego obowiązków zawodowych — dokładnie obejrzeć dostarczony materiał i zwrócić uwagę klienta na usterki w postaci ewent. skaz, smug i różnic w odcieniach kolorów. Jeżeli kierownik punktu tak pojmuje swoje obowiązki, to unika jednocześnie najbardziej typowych nieporozumień i zdobywa zaufanie klienta.

Zobaczmy, jak te sprawy układają się w punktach usługowych, które odwiedziliśmy.

Rzemieślnicza Spółdzielnia Krawców „Przełom” otworzyła ok. 30 punktów usługowych. Kierownik punktu usługowego na ul. Stalowej 28 wykonał z powierzonych materiału przez ob. B. marynarkę sportową, która została zakwestionowana przez klienta z powodu różnicy odcieni materiału na plecach. Klient żądał, żeby z resztki materiału — będącego jego własnością — wykonano bezpłatnie przeróbkę połowy pleców. Kierownik punktu usługowego natomiast twierdził, że poprawki nie może wykonać bezpłatnie, a winę ponosi twórca materiału. Nie osiągnąwszy porozumienia w punkcie usługowym, klient odwołał się do Związku Branżowego Odzieżowego załączając jako dowód marynarkę.

Związek Branżowy przesłał sprawę do załatwienia kierownictwu spółdzielni „Przełom”. Powołana komisja w „Przełomie” odrzuciła reklamację, zajmując stanowisko punktu usługowego.

Kiedy sprawozdawca łącznie z upoważnionym przedstawicielem Związku Branżowego, odwiedził spółdzielnię „Przełom” zastał atmosferę tak dalece podnieconą tym wypadkiem, że w pewnym momencie zakwestionowano uprawnienia przedstawiciela Związku Branżowego i odmówiono okazania materiału obrazującego całość sprawy.

Niewątpliwie kierownictwo Związku Branżowego wyciągnie z tego faktu odpowiednie wnioski i pouczy pracowników spółdzielni o stosunku do czynników kontrolnych i o obowiązku udzielania daleko idących wyjaśnień.

Nie wiadomo jak długo przeciągałyby się rozmowy, gdyby nie przesądził ich wyniku wiceprzewodniczący Związku Branżowego ob. Fuks, który zdecydował, że reklamacja jest całkowicie słuszna i należy przeróbkę wykonać **bezpłatnie**.

Przytoczony wypadek jest ostrzegającym sygnałem na przyszłość. W spółdzielni „Przełom” wypadek jest o tyle niepokojący, że — jak wspomnieliśmy uprzednio — podlega jej ok. 30 punktów usługowych i jeżeli kierownictwo spółdzielni w podobny sposób ustosunkowuje się do wszystkich reklamacji, to jest to dowodem, że nie przyswojono tu właściwego stylu pracy, a co gorsze — nie potrafiąco się zdobyć na obiektywne decyzje, których należało się spodziewać w orzeczeniu komisji.

Analizowany wypadek nasunął ponadto pewne zastrzeżenia co do skuteczności kontroli punktów usługowych przez spółdzielnię. Rozmowa przeprowadzona z pracownikiem, do którego zadań należy m. in. kontrola punktów, potwierdziła te przypuszczenia. Kontrola jest nastawiona na nadzorowanie zagadnień finansowych, pomijając niemal całkowicie zagadnienia techniczne i organizacyjne. Jeżeli przyjmie się, że dowodem przeprowadzonej kontroli jest protokół którego kopia powinna być w aktach placówki kontrolowanej, to w „Przełomie” jest zaledwie kilka protokołów kontrolnych bez pozostawionych kopii w zakładzie lustrowanym. Czy jest celowa kontrola, która nie sporządza pisemnych zarządzeń pokontrolnych z określonym terminem wprowadzenia ich?

Jeszcze jedna sprawa. Przy wypłacie poborów za m-c marzec rb. potrącono pracownikom administracyjnym po 100 zł. Pokrzywdzeni szepczą sobie na ucho, że potrącenie, które miało dotyczyć prezesa spółdzielni z tytułu przekroczenia limitu plac, zostało przerzucone na nich. Sprawa jest drażliwa i wymaga natychmiastowej kontroli ze strony Związku Branżowego.

Następnym punktem, który odwiedzamy, jest skromny, bezpretensjonalny punkt usługowy nr 9 III kategorii spółdzielni pracy „Astra”. Punkt ten mieści się w czystym, widnym lokalu przy ul. Wilczej 25. Dłuższa obserwacja klientów przebiegających się w tym czasie przez punkt, pozwala przypuszczać, że punkt ten pracuje dobrze. Obserwując załatwienie klientów, odnosi się wrażenie, że czynności związane z przyjęciem i oddaniem roboty są zbyt skomplikowane. Np. oddanie ubranie do prasowania wymaga następujących czynności:

- wypisanie zamówienia w 3 kopiach,
- wpisanie zamówienia do kartoteki,
- wypisanie kwitariusza „kasa przyjęcia” w dwóch kopiach,
- wypisanie dowodu wydania w trzech kopiach,
- wypisanie rachunku w dwóch kopiach.

Czy czynności tych nie można byłoby uprościć?

Na Nowym Świecie mijamy eleganckie witryny punktów usługowych spółdzielni pracy „Wspólna Praca”, które należą do kat. I lub specjalnej. Punkty te były swego czasu atakowane, gdyż pobierały o 25% więcej, niż przewidywał to cennik. Obecnie sprawa ta została uregulowana w ten sposób, że jedynie punkt usługowy na Nowym Świecie pod nr 7, jako kategorii specjalnej, ma prawo do tych narzutów, względnie do cen umownych.

Odpowiednikiem eleganckich punktów „Wspólna Praca” w branży szewskiej są punkty należące do Rzemieślniczej Spółdzielni „Stopa”, która znana jest z dobrego wykonywania miarowego obuwia i ograniczonej ilości zamówień. To ostatnie jest zrównoważone przez solidną robotę i nie odstrasza licznej rzeszy klientów. Przy okazji sygnalizujemy, że „Stopa” prowadzi specjalny dział obuwia ortopedycznego.

W pobliżu spółdzielni „Stopa” mieści się na ul. Chmielnej jeden z punktów usługowych tej spółdzielni. Warunki lokalowe absolutnie nie odpowiadają swemu przeznaczeniu, tym niemniej prace przebiegają sprawnie, a liczna klientela jest szybko obsługiwana.

W punkcie usługowym nr 1 Rzemieślniczej Spółdzielni Szewców i Cholewkarzy przy ul. Nowy Świat 36 zastajemy cały zarząd spółdzielni w komplecie. Estetycznie urządzone sklepy są punktem miarowego obuwia damskiego. Sklep jest zaopatrzony bogato w surowce pochodzenia krajowego, a wykonane z niego obuwie jest praktyczne i ma estetyczny wygląd. W książce uwag i życzeń jest wpisanych kilka wypadków, załatwionych już zresztą przez zarząd spółdzielni.

Pomimo rannych godzin, w sklepie nie zamykają się drzwi. W jednym tylko wypadku klientka reklamowała nieodpowiednio wykonane pantofle, a ponadto twierdziła, że zgłasza się już po nie 11 razy. Reklamacja została załatwiona w ten sposób, że klientka otrzymała ponownie zrobione pantofle. Pochwalamy sposób załatwienia reklamacji, ale potępiamy fakt niepunktualnego wykonania roboty.

Tak układają się sprawy w punktach, które odwiedziliśmy.

Punkty usługowe otoczone są troskliwą opieką władz zewnętrznych, a częste odprawy, lustracje i kontrole mają na celu nie tylko usunięcie ewent. niedociągnięć, lecz również dopomożenie w pokonaniu trudności i wypełnienia zadań

W ubiegłym roku została przeprowadzona szeroko zakrojona kontrola przez b. Związek Spółdzielni Przemysłowych. Zadaniem kontroli było wykrycie i usunięcie niedociągnięć na odcinku technicznym i organizacyjnym. Kontroli podległo 1.579 różnych punktów usługowych. Dorywcza ta kontrola, przeprowadzona przez 230 zespołów, stwierdziła m. in. nadużycia polegające na:

wykonaniu roboty na rachunek własny — w 1 wypadku, pobieraniu wyższych cen — w 2 wypadkach, zużyciu surowca ponad normę — w 2 wypadkach, na skutek tych wykroczeń:

2 sprawy przekazano do prokuratora,

12 kierowników zwolniono.

Opierając się na przedstawionych wynikach, można twierdzić, że znakomita większość punktów usługowych przyswoiła już sobie socjalistyczny styl pracy i jeżeli nie zaniedba się podnoszenia poziomu ideologicznego i fachowego na coraz wyższy szczebel — osiągnie się wyniki, które w praktyce doprowadzą do uniknięcia dotychczasowych usterek.

Korespondenci i Czytelnicy

DOBRA RADA ZAKŁADOWA — DOBRE WYNIKI W PRACY

Wiele się zmieniło w Zakładzie Drzewnym T-3 w Zielonej Górze od czasu wyboru nowej rady zakładowej. Poprzednia rada zakładowa, wybrana w maju 51 r., słabo wywiązywała się ze swych zadań: nie mobilizowała załogi w celu wykonania miesięcznych planów produkcyjnych, nie przeprowadzała żadnych zebrań na tematy produkcyjne, nie utworzono komisji, które by się zajęły w sposób należyty sprawami bytowo-mieszkaniowymi i kulturalno-oświatowymi. Rada nie zwalczała również przejawów bumelanctwa i opieszłości w pracy, które stały się poważnym zjawiskiem w zakładzie. Wprowadzono, co prawda, 15 minutowe pogadanki w czasie śniadania na tematy produkcyjne, ale dopiero w 1952 r. Nic dziwnego zatem, że na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym padły ostre słowa krytyki pod adresem rady zakładowej i dyrekcji w Zielonogórskich Zakładach Przemysłu Terenowego, którym to podlega Zakład T — 3. Podniesiono sprawę przestrzegania dyscypliny pracy, wydajności pracy, niewykonywania planów produkcyjnych i inne usterki, błędy i bolączki.

Nowoobrana rada zakładowa, której przewodniczącym został tow. Łęski, zabrała się z zapałem do pracy. W ciągu paru dni zorganizowano naradę produkcyjną. Również należy z radością zanotować fakt zwiększenia dyscypliny pracy.

Należy żywić niezłomną nadzieję, że przy większej współpracy dyrekcji zakładu z radą zakładową, praca nowowybranej rady będzie kontynuowana z taką samą dynamiką, jak w pierwszym okresie po wyborach, co przyczyni się niewątpliwie do podniesienia jakości produkcji i wykonania miesięcznych planów.

Paweł Kosowicz
Zielona Góra.

BRAWO MŁODE TALENTY!

Jak podawaliśmy w ubiegłym miesiącu, przy spółdzielni pracy Tkaczy i Dziewiarzy im. Norberta Barlickiego w Kamienicy Polskiej, powstało koło artystyczne. Młody ten zespół wystawił w kwietniu komedię Skowrońskiego i Słotwińskiego pt. „Dwa tygodnie w raju”. Sztuka, mimo nie zawsze dobrej gry aktorów, cieszyła się u nas bardzo dużym powodzeniem. Na wyróżnienie zasługuje pełna poświęcenia praca reżysera zespołu ob. Franciszka Kapuścińskiego. Trzeba mieć nadzieję, że zespół rozwinie swoje talenty i stanie się przodującą placówką kulturalno-oświatową na swoim terenie.

Julian Szulc
Kamienica Polska

NA DRODZE DOBREGO ROZWOJU

Przyznanie spółdzielni produkcyjno-usługowej inwalidów im. gen. Świerczewskiego w Poznaniu dyplomu zakładu przodującego w woj. poznańskim za r. 1951 dało całej załodze bodźca do wyłączenia wysiłków, aby zdobytego zwycięstwa sztandaru nie utracić. Zobowiązania wykonania planu na I kwartał dotrzymano w terminie, przekraczając plan o 20%. Dzięki naszej inicjatywie powołano kilkunastoosobową ochotniczą straż pożarną. Pięknie rozwija się szkolenie przywarsztatowe oraz produktywizacja inwalidów systemem chałupniczym. W niedługim czasie nasza spółdzielnia będzie w możności zatrudnić większą ilość nawet najciężiej uszkodzonych inwalidów (leżących w łóżkach) dzięki wynalazkowi ob. Jana Lewandowskiego, Romana Łabędzkiego, Felicjana Mąkowskiego i Kazimierza Wybranowskiego, polegającemu na składaniu zelówek i podsówek z odpadów skór twardych. Pomijając produktywizację inwalidów i danie państwu nowych sił wytwórczych, produkcja ta da kolosalną oszczędność. Dokładna kalkulacja wykazała, że wartość jednej pary zelówek ze skóry zwykłej wynosi zł. 24,27 gr. natomiast wartość pary zelówek ze skóry odpadowej zł. 4, 53 gr., co daje oszczędność na jednej parze zelówek zł. 19, 74 gr. Podobne oszczędności osiąga się przy zastosowaniu skóry odpadowej do wyrobu podsówek.

W związku z zobowiązaniami podejmowanymi dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Prezydenta Bolesława Bieruła i Święta 1 Maja poszczególne zakłady produkcyjne naszej spółdzielni podjęły poważne zobowiązania. Mianowicie: zakład szewców nr 1 zobowiązał się wykonać plan produkcyjny na II kwartał do 20 czerwca 52 r.; zakład galanterii zobowiązał się przenieść swój zakład na nowe miejsce własnymi siłami zaoszczędzając w ten sposób 3.000.—zł., a ponadto wykonać plan na II kwartał przed terminem; zakład opakowań i zakład powroźniczy zobowiązały się wykonać plan kwartałny do 20 czerwca, a ponadto zakład powroźniczy układając podłogę i pokrywając dach we własnym zakresie zaoszczędził 4.000.—zł. Wykonanie tych zobowiązań, to sprawa honoru spółdzielni inwalidów im. gen. Świerczewskiego w Poznaniu.

Felicjan Mąkowski
Poznań

SZKOLIMY NOWE KADRY

W spółdzielni inwalidów „Bałtyk” w Gdańsku odbyło się uroczyste zakończenie kursu zawodowego i ideologicznego w branżach: krawiectwo ciężkie i bieliźniarstwo. Komisja egzaminacyjna stwierdziła, że uczestnicy kursu we właściwy sposób docenili wagę i znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych co uwiódniło się zarówno w opanowaniu wszystkich tematów wykładowych, jak również w pracy praktycz-

nej. Na ogólną liczbę biorących udział w obu kursach 30 osób poddało się egzaminowi 26. Z tych 14 osób zdało na bardzo dobrze, 8 na dobrze, a 4 na dostatecznie. Na wyróżnienie zasługują ciężko poszkodowani inwalidzi: ob. ob. Łukaszewski, Stankiewicz, Kozłowska, Puzyrkiewicz i in. Należy podkreślić, że cała załoga żywi głęboką wdzięczność dla kierownictwa i wykładowców na kursie oraz dla zarządu spółdzielni, który w sposób celowy przeprowadza akcję doszkalania zawodowego. Zachęcony pozytywnymi wnioskami zarząd spółdzielni rozpoczął następny kurs, a mianowicie kurs dla branży skórzanej.

Bolesław Dziura
Gdańsk

CORAZ WIĘCEJ KOBIET

Spółdzielnia pracy szewców, cholewkarzy i pokrewnych zawodów „Postęp” w Wejherowie może z dumą poszczycić się umiejętnością właściwego gospodarowania kadrami pracowniczymi. Na 25 zatrudnionych w spółdzielni kobiet — 20 wykonuje odpowiedzialne i trudne zadania produkcji, stając ramię przy ramieniu z kolegami-mężczyznami. Z 20 wymienionych wyżej kobiet 11 pracuje jako cholewkarzy, a 9 jest zatrudnionych w charakterze szewców, przy czym niektóre z nich pracują już przeszło rok w tym zawodzie i po wynikach widać, że z powodzeniem przezwyciężyły początkowe trudności. Zatrudnienie tych dzielnych i świadomych pracowniczek (wszystkie należą do Ligi Kobiet), to dzieło zarządu spółdzielni i przewodniczącego tow. Wł. Sumidze, zaś ich wyszkolenie warsztatowe majstrowi A. Korzenowskiemu. Pozytywne osiągnięcia kobiet zatrudnionych w naszej spółdzielni dają podstawę do wysunięcia wniosku, że należałoby dalej je dokształcać, ażeby uczynić je jeszcze bardziej wartościowymi pracownikami.

Jerzy Neuman
Gdańsk

SŁOWO O MASZYNIE ROTACYJNEJ

W zakładzie graficznym w Słupsku przy ul. Mickiewicza znajduje się maszyna rotacyjna, która być może w innej placówce mogłaby oddać poważne usługi. Maszyna jest po kapitalnym remoncie i na t. zw. „chodzie”. Należałoby zająć się sprawą tej maszyny, ponieważ obecnie zakład został przejęty przez WZPT i jej nie wykorzystuje.

Jerzy Roesler
Koszalin

MOŻE TO POMOŻE

Sprawa dawna. Ale pewne względy, bliżej nieznanego nam natury, czynią ją nadal aktualną. A mianowicie w październiku ub. r. zgłosiłem do WZPT w Kielcach wniosek na produkcję nowego asortymentu: koralików krakowskich dmucha-

nych z rurek szklanych. Za warsztat pracy wybrałem wytwórnictwo ozdób choinkowych w Radomiu. Sprawa potoczyła się pozytywnie dalej. Wniosek mój został zaakceptowany przez dyrekcję WZPT w Kielcach, jak również przez Ministerstwo Przemysłu Drobno i Rzemiosła. Mimo wydania wielu poleceń przedsiębiorstwu w Radomiu, sprawa nie posunęła się ani kroku naprzód. A tymczasem Obróty Towarowe WZPT w Kielcach otrzymują pilne listy z zapytaniami, kiedy zostanie uruchomiona produkcja tych koralików.

Kiedy?

J. Kosiński
Kielce

W TROSCE O ZDROWIE

Koło sportowe ZS „Włókniarz” przy spółdzielni pracy galanterii skórzanego w Lublinie liczy 129 osób, w tym 28 kobiet. Koło posiada sekcje: lekkoatletyczną, piłki ręcznej, piłki nożnej, tenisa stołowego, bokserską, kolarską i tenisową. W roku ubiegłym koło odniosło kilka sukcesów organizacyjnych i sportowych, jak np. zorganizowanie dwóch wyścigów kolarskich, cały szereg meczów sekcji piłki ręcznej odbytych w Lublinie i na wsi w ramach łączności miasta ze wsią. Były to jednak tylko imprezy sportowe, nie zwracano dostatecznej uwagi na planowe zdobywanie odznaki SPO. Obecnie nowy zarząd koła powołał komisję dla zdobywania odznaki SPO, która zaplanowała i zorganizowała odpowiednie treningi tak, aby w dniu 22 lipca co najmniej 50 członków naszego koła sportowego zdobyło to zaszczytne odznaczenie.

D. Duchnowska
Lublin

SKUP I PRODUKCJA

Ekspozytura CPL i A w Kielcach pracuje od 2 lat bez kadr w pionie technicznym. Profil produkcji CPLiA jest, jak wiadomo, bardzo różnorodny. Produkcja obejmuje setki asortymentów. Praca ekspozytury jest tym trudniejsza, że pięć branż nie posiada branżystów, a nawet nie obsadzony jest etap kierownika do spraw technicznych. Wszystkim kieruje jedna osoba, kobieta, dyrektor przedsiębiorstwa. Do planu pracy tej placówki wchodzi produkcja i skup od chałupników. I tu tkwi sęk. Bowiem, moim zdaniem, nie należy łączyć produkcji ze skupem. Odbija się to niekorzystnie na planowaniu i sprawozdawczości. Tak np. do globalnych planów wartościowych w setkach asortymentów dołączono liczbę „x” mającą stanowić symbol wartości zakupu wyrobów gotowych. Ten „x” utrudnia z kolei kontrolę wydajności, funduszu płac i obniżki kosztów własnych. Wydaje mi się, że należałoby na sprawę tę zwrócić uwagę.

Jan Kosiński
Kielce

Redakcja odpowiada

Kierownictwo Zakładu Metalowego „Silesia” w Szczawnie Zdroju. List otrzymaliśmy, z którego z przyjemnością dowiedzieliśmy się, że otrzymaliście już potrzebne łożyska. W dalszej pracy życzymy powodzenia.

Spółdzielnia „Czystość”, Kraków, ul. św. Marka 21 W. K.

Redakcja może nadać właściwy bieg sprawie po zgłoszeniu się autora listu, gdyż na podstawie anonimowych pism interwencja jest niedopuszczalna.

Spółdzielnia Pracy „Drewno” w Lublinie, ob. Krukowski Stanisław

List Obywatela w sprawie odrzucania kalkulacji przez Związek Branżowy otrzymaliśmy. Przed ewentualną interwencją zwrócimy się do Związku Spółdzielni Przem. i Rzem. o zajęcie swego stanowiska w przedstawionej sprawie. O definitywnym załatwieniu sprawy zostanie Obywatel powiadomiony osobnym pismem.

Rada Miejsowa przy Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rz. w Łodzi.

Rezolucję protestującą przeciwko metodom walki stosowanej przez imperializm amerykański w Korei otrzymaliśmy. Dowód Waszej solidarności z narodem koreańskim, przejawiający się w opodatkowaniu na rzecz ofiar wojny bakteriologicznej w wysokości 2% jednomiesięcznego wynagrodzenia zasługuje na naśladowictwo.

Informujemy, że podobną akcję przeprowadzają na terenie m. Łodzi i województwa pracownicy Delegatury i Związków Branżowych w odpowiedzi na apel Wojewódzkiego Związku Branżowego Włókienniczego.

Zbrane kwoty wpłacone są na konto PKO nr 24404/113 na „Fundusz Pomocy Sanitarnej dla Korei.”

Zarząd Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych w Warszawie. Redakcja otrzymała Wasz meldunek o przeznaczeniu kwoty 100.000 zł na Fundusz Pomocy Sanitarnej dla ludności Korei.

Wydział Przemysłu Materiałów Budowlanych w Lublinie. Materiały otrzymaliśmy, ale na razie nie będą wykorzystane.

Uwaga WZPT w Pruszkowie

Fabryka Cukierków w Milanówku, podległa Grodziskim Zakładom Przemysłu Terenowego posiada kompletnie wyposażoną kartoniarnię (niestety — nieczynną). Dowiadujemy się od kierownika zakładu, że brak jest kilku drobnych części do maszyn, które można byłoby dorobić i uruchomić produkcję pudełek.

Muszyński Tadeusz z Rzeszowskiej F-ki Rowerów i Wózków dzieciennych, w Rzeszowie, Pleszczyński Józef z F-ki Opakowań Błazanych Kraków, Szulezyk Jan z F-ki Okuś Me-

blowych w Bydgoszczy — Redakcja prosi o przysłanie szerszego opisu dokonanych usprawnień, ich zastosowania w praktyce, rysunków i ewentualnych zdjęć.

Fabryka Miar Metrycznych w Mieszkowicach — WZPT w Szczecinie

Redakcja otrzymała meldunek o wykonaniu w 126% zobowiązań dla uczczenia 60-lecia urodzin Prezydenta RP. Bolesława Bieruta oraz Międzynarodowego Święta Pracy 1 Maja.

Dział zagraniczny

Tłum. JERZY KOSZARSKI

Ubezpieczenia społeczne i ochrona pracy w radzieckiej spółdzielczości

W ZSRR, podobnie jak i od niedawna w Polsce, członkowie spółdzielni pracy (artiele) nie są członkami związków zawodowych. Posiadają oni własną organizację, zapewniającą im wszystkie zdobycze i przywileje socjalne, będące udziałem ogółu świata pracy.¹⁾

Organizacją naczelną, realizującą zadania w zakresie opieki socjalnej, jest Wszechzwiązkowa Rada Kas Wzajemnych Ubezpieczeń oraz Wzajemnej Pomocy Spółdzielczości Pracy (Wsiekopromsowietkas). Działa ona w terenie poprzez sieć republikańskich, krajowych oraz obwodowych i międzyrejonowych związków kas, których członkami są poszczególne spółdzielnie. Kasy te mają na celu opiekę nad indywidualnym członkiem spółdzielni i członkami jego rodziny. Ogólnie kierownictwo nad działalnością kas i ich związków sprawuje Wszechzwiązkowa Rada Spółdzielczości Pracy oraz jej organy republikańskie, krajowe, międzyrejonowe i obwodowe. Zakres oraz tryb kierownictwa i nadzoru określony jest w instrukcji zatwierdzonej przez wyżej wymienione instytucje w porozumieniu z Wszechzwiązkową Radą Kas Wzajemnych Ubezpieczeń i Wzajemnej Pomocy.

Wszechzwiązkowa Rada Kas Wzajemnych Ubezpieczeń i Wzajemnej Pomocy Spółdzielczości Pracy kieruje bezpośrednio działalnością republikańskich związków kas wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy w zakresie planowania ich pracy oraz dysponowania środkami materialnymi podległych kas.

Do jej obowiązków należy:

- opracowywanie ogólnych zagadnień natury organizacyjnej,
- sporządzanie planów operatywnych i finansowych swego pionu i przedstawienie ich do zatwierdzenia organom centralnym, celem włączenia ich do narodowego planu gospodarczego, a także kierowanie republikańskimi ośrodkami pionu w zakresie opracowywania liczb kontrolnych (wskaźników) planów perspektywicznych i finansowych pionu wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy,
- opracowywanie i ustalanie wspólnie z wszechzwiązkowymi władzami spółdzielczości pracy wysokości zróżnicowanych stawek ubezpieczeniowych,
- opracowywanie regulaminów funduszy,
- opracowywanie przepisów dla wszystkich form świadczeń na rzecz uczestników kas, pobieranych tak w trybie wzajemnych ubezpieczeń, jak też i wzajemnej pomocy,
- studiowanie warunków pracy i bytu członków oraz opracowywanie wspólnie z wszechzwiązkowymi władzami spółdzielczymi zaleceń w przedmiocie ulepszania warunków pracy i form bytu, które mają być wprowadzone w pionie spółdzielczości pracy,
- planowanie i kierowanie działalnością własnego pionu w zakresie spraw socjalno-bytowych,
- kontrolowanie, kierowanie i prowadzenie ewidencji wykonania planów organizacyjnych, operatywnych i finansowych ośrodków republikańskich swego pionu,
- organizowanie pomocy sanitarно-uzdrowiskowej dla uczestników kas,

- opracowywanie zaleceń w zakresie szkolenia i doszkalaniania kadr dla pionu wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy spółdzielczości pracy oraz ich realizacja poprzez ośrodki republikańskie i inne podległe im jednostki,
- kontrola, inspekcja i instruktarz ośrodków republikańskich swego pionu oraz analiza sprawozdań i ich pracy,
- opracowywanie danych statystycznych republikańskich ośrodków pionu kas, a także ustalanie form sprawozdawczości,
- przygotowywanie i zwoływanie zjazdów, zebrań i konferencji w zakresie spraw wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy,
- wydawanie periodycznej i innej literatury dotyczącej spraw ubezpieczeń,
- opracowywanie zagadnień natury normatywno-prawnej, regulujących tok działania pionu,
- rozpatrywanie innych spraw dotyczących rozwoju ubezpieczeń i pomocy, wnoszonych na obrady Wszechzwiązkowej Rady przez członków, instytucje urzędowe i organizacje spółdzielcze,
- reprezentowanie interesów pionu wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy wobec organów rządowych, społecznych i arbitrażu oraz we wszystkich instytucjach państwowych, spółdzielczych i społecznych.

Rada Wszechzwiązkowa jest osobą prawną i posiada prawo dokonywania wszelkich transakcji majątkowych. Ponadto posiada prawo wnoszenia poprzez naczelne władze spółdzielcze na obrady Rządu wszelkich projektów ustaw, uchwał itp.

Członkami Rady są wszystkie republikańskie ośrodki pionu Fundusze Kasy centralnej składają się z udziałów członkowskich i innych wpływów. Kasa kieruje, planuje i dysponuje środkami pionu kas wzajemnych ubezpieczeń spółdzielczości pracy oraz organizuje specjalne kapitały i fundusze, aby móc rozwinąć skuteczną działalność w zakresie pomocy ubezpieczonym.

Sposób tworzenia funduszy i kapitałów określa instrukcja zatwierdzona przez Wszechzwiązkową Radę.

Najwyższym organem jest plenum Rady, które składa się z przedstawicieli ośrodków republikańskich pionu wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy (po 2 osoby z każdej republiki związkowej) oraz przedstawicieli wszechzwiązkowych organów spółdzielczości pracy (po 2 osoby).

Plenum zbiera się co najmniej 2 razy do roku. Do zakresu czynności plenum należy wybór prezydium, rozpatrywanie i zatwierdzanie rocznych sprawozdań, preliminarzy wydatków i dochodów, ustalanie i zatwierdzanie wysokości składek, a także udzielanie wytycznych w zakresie zagadnień ogólnych, ustalających kierunek i rozwój pionu. Plenum Rady wybiera prezydium w składzie nie mniejszym, niż 3 osoby i 2-ch zastępców na okres dwóch lat. Stanowi ono organ wykonawczy kasy. W okresie między posiedzeniami plenum Rady, prezydium korzysta z wszystkich uprawnień, jakie posiada plenum, prócz prawa wyboru członków zarządu oraz kontroli. Siedziba prezydium znajduje się w Moskwie. Prezydium odpowiedzialne jest za tok swej pracy przed plenum Rady. Prace w zakresie taryfikacji przemysłów, form i norm świadczeń na rzecz uczestników kas, ochrony pracy, sposób

¹⁾ Promysłowaja Kooperacja Zbornik Ważniejszych Postanowienij Wsiesojuznoje Kooperatiwnoje Objedinionnoje Izdatielstwo Moskwa 1948 r.

wykorzystania funduszu zasiłków dla powołanych do służby wojskowej, prezydium uzgadnia z władzami spółdzielczości pracy.

Od uchwał prezydium przysługuje odwołanie się do plenum Rady, które jednak nie wstrzymuje wykonania postanowienia. Rewizję działalności prezydium przeprowadza komisja rewizyjna, wybierana przez plenum Rady w składzie 3 członków i 2 zastępców na okres 2 lat.

Zakres działania i metody pracy kas republikańskich krajowych, obwodowych i międzyrejonowych²⁾

Do Kasy Wzajemnych Ubezpieczeń i Wzajemnej Pomocy Spółdzielczości Pracy należy ubezpieczenie i okazywanie pomocy członkom spółdzielni pracy, kandydatom i uczniom w kierunku stałego polepszania sytuacji materialnej i kulturalno-bytowej uczestników kas, stwarzając tym samym zachętę i warunki do podnoszenia ich wydajności pracy.

Członkami kas są:

- a) spółdzielnie pracy i spółdzielnie pomocnicze, stowarzyszenia zaopatrzenia i zbytu,
- b) spółdzielnie przemysłowo-rolnicze (prom — kołchozy).

Wspomniane wyżej spółdzielnie i stowarzyszenia od chwili ich powstania są członkami tych kas, w których rejonie powstały. Wszyscy członkowie i kandydaci wspomnianych 3-ech grup, a także uczniowie pobierający naukę w spółdzielniach, jeśli nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, są podopiecznymi i są przez kasy obsługiwani zgodnie z ich statutem.

Niezrzeszeni chałupnicy, którzy zajmują się wytwórczością rękodzielniczą, mogą być przyjęci w poczet członków kasy na podstawie uchwały jej zarządu. Uczestniczenie takich osób w zarządzie kasy i prawo do korzystania ze świadczeń kasy określa regulamin.

Do zadań kasy należy:

- a) zaspokajanie potrzeb materialno-bytowych podopiecznych — uczestników kas i członków ich rodzin poprzez organizowanie uspołecznionej obsługi w zakresie spraw bytowych, organizację żłobków, przedszkoli, domów dziecka, pomocniczych gospodarstw rolnych, a także udział w finansowaniu budownictwa socjalnego i budownictwa pomocniczych gospodarstw rolnych podległych przedsiębiorstwom spółdzielczym,
- b) okazywanie uczestnikom kas i członkom ich rodzin wszystkich form pomocy lekarskiej, zarówno poprzez zawarcie odpowiednich umów z organami ochrony zdrowia, jak też w drodze organizowania własnych zakładów lecznictwa pracowniczego,
- c) wypłacanie uczestnikom kas zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy (choroba, cięża, poród itp.),
- d) wyznaczanie i wypłacanie uczestnikom kas pensji w wypadkach inwalidztwa, starości itp., a członkom ich rodzin w wypadku utraty żywiciela,
- e) udzielanie zasiłków z okazji urodzin dziecka,
- f) wydawanie zasiłków pogrzebowych dla uczestników kas i ich rodzin,
- g) przeprowadzanie prac w zakresie sanitarno-oświatowych,
- h) okazywanie pomocy prawnej uczestnikom i członkom ich rodzin.

Kasy wzajemnego ubezpieczenia i wzajemnej pomocy organizują pomoc drogą utworzenia w spółdzielniach pracy biura wzajemnej pomocy na zasadzie dobrowolnego uczestnictwa zrzeszonych i niezrzeszonych chałupników — uczestników kas, w celu okazywania następujących form pomocy:

- a) wydawanie zasiłków uczestnikom kas w wypadkach klęsk żywiołowych,
- b) udzielanie zasiłków na naukę dla uczestników kas oraz na naukę i wychowanie członków ich rodzin,
- c) udzielanie pożyczek uczestnikom kas ze specjalnie tworzonego na ten cel funduszu,
- d) wydawanie pożyczek na cel rozwoju kolektywnego i indywidualnego ogrodnictwa, hodowli bydła i drobiu.

Oprócz wspomnianych wyżej zadań, kasy wypłacają zasiłki i częściowy zarobek członkom spółdzielni, którzy zostali powołani do służby wojskowej. Wpłaty te następują z funduszu, który powstaje ze specjalnych wkładów spółdzielczych organizacji pracy. Fundusz ten może być wydawkowany tylko zgodnie z jego przeznaczeniem.

Kasy opierają się w swej działalności o niższe ogniwa kas na szczeblu spółdzielni i przeprowadzają swe prace na

zasadach zróżnicowanej obsługi uczestników kas, zapewniając w pierwszej kolejności i najbardziej pełnej zaspokojenie potrzeb stachanowcom i pracownikom ważniejszych gałęzi przemysłu, z uwzględnieniem wartości i jakości ich pracy.

W celu polepszenia warunków pracy i podniesienia wydajności pracy uczestników kas, dokonują one inspekcji warunków pracy oraz systematycznie śledzą realizację zarządzeń w dziedzinie higieny, ochrony i bezpieczeństwa pracy, a także wykonanie specjalnych przepisów ochrony pracy kobiet i niepełnoletnich. Dla wykonania tych prac, kasy posiadają tam, gdzie zachodzi potrzeba, pełnomocników do spraw ochrony pracy. Prawa i obowiązki pełnomocników oraz tryb ich pracy określa instrukcja wydana przez Radę Kas Wszechzwiązkowych Rady Spółdzielczości Pracy w uzgodnieniu z Ministerstwem Pracy i Wszechzwiązkową Radą Spółdzielczości Pracy.

Do zadań republikańskich i krajowych (obwodowych) związków kas należy:

- a) bezpośrednie kierowanie działalnością zrzeszonych kas,
- b) dysponowanie środkami finansowymi oraz tworzenie funduszy rezerwowych,
- c) ogólne planowanie działalności zrzeszonych kas,
- d) organizowanie sieci zakładów lecznictwa i profilaktyki lekarskiej,
- e) opracowywanie zarządzeń w zakresie szkolenia i doszkalania kadr dla pionu wzajemnego ubezpieczenia i wzajemnej pomocy spółdzielczości pracy,
- f) organizowanie urzędów socjalno-bytowych,
- g) organizowanie pomocniczych gospodarstw rolnych,
- h) reprezentowanie interesów kas wchodzących w ich skład wobec organów sądowych, arbitrażu i innych organów państwowych, spółdzielczych i społecznych,
- i) dokonywanie wszelkich innych czynności mających na celu rozwój wzajemnych ubezpieczeń i wzajemnej pomocy w spółdzielczości pracy.

Składki ubezpieczeniowe i specjalne za uczestników wszystkich kategorii ubezpieczeń (z wyjątkiem niezrzeszonych chałupników) płaci spółdzielnia ze swoich funduszy bez potrącania jakichkolwiek kwot z zarobków członków spółdzielni. Składki wpłacane są do kas równocześnie z wypłatą zarobków członka.

Pretensje kas wzajemnego ubezpieczenia i wzajemnej pomocy z tytułu zaległych składek ubezpieczeniowych w odniesieniu do kolejności ich zaspokajania (przy niedostatecznym stanie majątku spółdzielni), zrównane są w kolejności zaspokajania z pretensjami organów ubezpieczeń społecznych. Pozostałe pretensje kas i ich związków zrównane są co do kolejności ich zaspokajania z należnościami na rzecz organów państwowych.

Celem lepszej i sprawniejszej obsługi uczestników kas, spółdzielnie pracy i promkołchozy upoważnione są do dokonywania bezpośrednich rozliczeń z uczestnikami kas, wypłat zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy oraz do wypłat poborów z tytułu np. czasowej niezdolności itp. osobom stale zatrudnionym w spółdzielni. W takich przypadkach zasiłki i pensje wypłacane są z rachunku składek ubezpieczeniowych, przy czym praca ta dokonywana jest bez ponoszenia żadnych kosztów ze strony kas.

Wysokość i tryb potrąceń na kapitały i fundusze republikańskich i obwodowych związków kas, wysokość kapitałów i funduszy oraz tryb ich wydatkowania określone są instrukcją o kapitałach i funduszach pionu kas wzajemnego ubezpieczenia i wzajemnej pomocy spółdzielczości pracy i zatwierdzane przez plenum Wszechzwiązkowej Rady Kas Spółdzielczości Pracy (z udziałem przedstawicieli republikańskich (krajowych) i obwodowych związków kas).

Kasy Wzajemnych Ubezpieczeń i Wzajemnej Pomocy Spółdzielczości Pracy oraz ich związki, a także bezpośrednio prowadzone przez nie domy wypoczynkowe, sanatoria, stołówki itp. zwolnione są od wszelkich podatków miejscowych.

W zakresie dzierżawy budynków (pomieszczeń) opłaty usług komunalnych, dzierżawy działek itp. kasy i ich związki zrównane są z instytucjami i urzędami, będącymi na budżecie państwowym.

Biura ochrony pracy i polepszenia bytu

Na szczeblu oddolnym tj. w spółdzielniach pracy i kołchozach przemysłowych, zadania w zakresie spraw socjalno-bytowych realizują biura ochrony pracy i polepszenia bytu (tzw.

²⁾ O kasach ubezpieczeń wzajemnych i wzajemnej pomocy w spółdzielczości pracy uchwała CKW i RKL RSFR z dn. 1.7.1933 r.

botuby) istniejące we wszystkich spółdzielniach liczących co najmniej 25 członków³⁾.

W spółdzielniach mniejszych (poniżej 25 członków) dokonywany jest wybór pełnomocnika ubezpieczeń. Walne zebranie dokonuje wyboru składu osobowego biura na okres 1 roku. Wybory są ważne przy obecności co najmniej 2/3 ilości członków spółdzielni. Skład biura stanowi 3—11 członków (w zależności od liczby członków spółdzielni). Dla umożliwienia wykonania wszystkich prac ciężących na tej komórce, dokonywany jest ponadto wybór delegatów ubezpieczeniowych. Delegatów takich wybierają poszczególne działy, zmiany itp. W większych spółdzielniach 1 delegat ubezpieczeniowy przypada na 20 członków. Delegaci ubezpieczeniowi składają co kwartał sprawozdania przed biurem i grupą członków, którą obsługują. Biuro ochrony pracy i polepszenia bytu posiada cztery sekcje: ochrony pracy, zdrowia, profilaktyki, obsługi bytowej i finansowej. W skład sekcji ochrony pracy wchodzi również społeczni inspektorzy ochrony i bezpieczeństwa pracy. Przewodniczący sprawuje ogólne kierownictwo, a ponadto kieruje jedną z grup i odpowiada za właściwe wydatkowanie kredytów, zgodnie z preliminarem. Kierowników poszczególnych grup wybiera biuro spośród swego składu.

Członek biura, kierujący grupą ochrony pracy, jest jednocześnie starszym inspektorem ochrony pracy w spółdzielni.

³⁾ Statut biura ochrony pracy i polepszenia bytu w spółdzielniach i przemysłowych kolchozach spółdzielczości pracy, zatwierdzony przez Prezydium Wszechwzajemnej Rady Kas Wzajemnych Ubezpieczeń i Wzajemnej Pomocy Spółdzielczości Pracy w dn. 15.V.37 r.

Biuro składa co najmniej raz na kwartał sprawozdanie ze swej pracy na zebraniu członków spółdzielni i członków kasy ubezpieczeń spółdzielni. Dla realizacji przedsięwzięć, wymagających rozporządzeń administracyjnych, biuro kontaktuje się bezpośrednio z zarządem spółdzielni i załatwia z nim sprawy dotyczące toku spraw ubezpieczeń wzajemnych w swym zakładzie.

Praca sekcji ochrony pracy polega na uczestniczeniu w opracowaniu regulaminu wewnętrznego w części dotyczącej higieny, ochrony i bezpieczeństwa pracy, kontroli realizacji ustaw, postanowień itp. w zakresie wyżej podanym oraz realizacji kontroli wykonania postanowień ustawodawstwa w dziedzinie pracy młodocianych i uczniów.

Sekcja ponadto bada systematycznie stan ubezpieczenia pracowników przed możliwością wypadków przy pracy oraz należyte funkcjonowanie urządzeń wentylacyjnych, kontroluje sprawy właściwego i terminowego wydawania odzieży ochronnej, prowadzi akcję walki z wypadkami przy pracy przez ich ewidencję i dokładne badanie przyczyn oraz podejmuje kroki mające na celu ich eliminację i zapobieganie; zbiera wszelkiego rodzaju wnioski zmierzające do ulepszenia warunków pracy oraz jej bezpieczeństwa i dąży do realizacji tych założeń; przeprowadza prace wyjaśniające w zakresie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz kontroluje wykonanie tych przepisów.

Sekcja uczestniczy również w sporządzaniu planu higieny i bezpieczeństwa pracy oraz kontroluje całkowicie terminowe i najbardziej celowe wydatkowanie kwot na te cele.

Minister Adam Żebrowski w redakcji „Drobnej Wytwórczości“

Z okazji rocznicy istnienia miesięcznika „Drobna Wytwórczość“ redakcję naszą zaszczylił swą obecnością Minister Przemysłu Drobного i Rzemiosła, Adam Żebrowski w towarzystwie Przewodniczącego Komisji Programowej inż. J. Dobrzeńskiego oraz Dyrektora Gabinetu Ministerstwa A. Szuladzińskiego.

Minister Żebrowski w serdecznej rozmowie z członkami Komitetu Redakcyjnego wykazał zainteresowanie pracą redakcji i jej planami na przyszłość. W krótkim przemówieniu Minister Żebrowski podkreślił wkład zespołu redakcyjnego na odcinku popularyzacji zagadnień i problematyki drobnej wytwórczości, wskazując również na pewne usterki.

Miesięcznik „Drobna Wytwórczość“ — powiedział m. in. Minister Żebrowski — spełnił w zasadzie swoją rolę. Pismo zdobyło popularność wśród licznych zakładów i spółdzielni, podległych Ministerstwu, utrzymując stałą łączność z terenem. Pismo było wierną transmisją do mas pracowników drobnej wytwórczości wskazań i wytycznych Partii i Rządu. Pismo rzetelnie realizowało zadania mobilizacji szerokich rzesz pracowników drobnej wytwórczości do podniesienia ich indywidualnych i zespołowych wyników pracy, wyrobienia wśród załóg nowego stosunku do pracy i warsztatu, podniesienia czujności klasowej, popularyzacji postępu i techniki radzieckich metod pracy, mobilizacji do systema-

tycznej walki o realizację zadań na odcinku wykorzystania surowców odpadkowych, oszczędnej gospodarki, walki z brakoróbstwem, marnotrawstwem czasu i surowca oraz obniżki kosztów własnych. Znacznie zwiększone zadania przemysłu drobnego w 1952 roku nakładają na miesięcznik „Drobna Wytwórczość“ szczególne obowiązki, które w pierwszym rzędzie odnosić się będą do dalszego pogłębiania problemów i zagadnień drobnej wytwórczości bezpośrednio w zakładach pracy. Jeszcze większe związanie się z terenem da „Drobnej Wytwórczości“ możliwość pełnego rozwoju z pożytkiem dla realizacji zwiększonych zadań produkcyjnych drobnego przemysłu w 1952 r.

W imieniu Komitetu Redakcyjnego Naczelny Redaktor Dr M. Szyszkowski podziękował Ministrowi A. Żebrowskiemu za jego osobistą i Ministerstwa pomoc przy rozwiązywaniu poszczególnych spraw drobnej wytwórczości na łamach naszego czasopiśma, podkreślając, że osiągnięcie dotychczasowych wyników zawdzięcza poza tym redakcja w dużym stopniu ścisłej współpracy z Komisją Programową w szczególności z Przewodniczącym tej Komisji inż. J. Dobrzeńskim oraz pogłębiającej się współpracy z autorami i korespondentami.

Na zakończenie Dr M. Szyszkowski powiedział, że wypowiedź Ministra Żebrowskiego cały zespół redakcyjny uważa za drogowskaz w swojej najbliższej pracy.

KRONIKA

Min. Przem. Drobnego

i Rzemiosła

PIERWSZOMAJOWA AKADEMIA W MINISTERSTWIE PRZEMYSŁU DROBNEGO I RZEMIOSŁA

W pięknie udekorowanej sali Izby Rzemieślniczej w Warszawie odbyła się dn. 29 kwietnia br. uroczysta Akademia 1 Majowa dla pracowników Ministerstwa Przemysłu Drobnego i Rzemiosła.

W prezydium zajęli miejsca między innymi: Minister Przemysłu Drobnego i Rzemiosła tow. Adam Żebrowski Generalny Dyrektor Paweł Żelicki I-szy sekretarz Komitetu Partyjnego tow. Moszkowicz, przewodnicy pracy, przedstawiciele ZMP i Stronnictwa Demokratycznego.

Referat okolicznościowy wygłosił Generalny Dyrektor tow. Paweł Żelicki. Dał on przegląd międzynarodowej sytuacji, wskazując, że naprzeciw skłóconego obozu podlegaczy wojennych stoi potężny Związek Radziecki z krajami demokracji ludowej, Niemiec Republiką Demokratyczną i Chinami. Wszystkie te narody ożywia twórcza i pokojowa praca dla szczęścia całej ludzkości.

W dalszej części referatu tow. Żelicki powiedział:

„Polska Klasa Robotnicza przez 7 lat od daty wyzwolenia znaczy swą drogę poważnymi osiągnięciami. Wystarczy nadmienić, że produkcja przemysłowa przypadająca na jednego mieszkańca jest dzisiaj niemal czterokrotnie wyższa niż przed wojną. W tych osiągnięciach kolektyw Ministerstwa ma swój poważny udział. Wyrósł u nas nowi ludzie, którzy ofiarnie pracują i wykonują swoje obowiązki”.

Po referacie wyróżnieni pracownicy otrzymali z rąk Ministra nagrody za ofiarną i wydajną pracę.

Następnie odczytano listę indywidualnych i zespołowych zobowiązań wykonanych przez poszczególne Departamenty dla uczczenia 60 rocznicy urodzin tow. Bolesława Bieruta i 1 Maja.

Na zakończenie oficjalnej części Akademii Minister Przemysłu Drobnego i Rzemiosła tow. Żebrowski zwrócił się do zebranych z następującym przemówieniem.

„Na dzisiejszej akademii zostały podkreślone i zaakcentowane osiągnięcia zespołu pracowniczego Ministerstwa. Plan drobnego przemysłu na 1951 r. został znacznie przekroczony, I kwartał 1952 r. wykonany. Podjęte przez większość pracowników zobowiązania na cześć 60 rocznicy urodzin

Prezydenta tow. Bolesława Bieruta, jak i na cześć Międzynarodowego Święta Klasy Robotniczej zostały zrealizowane. Oznacza to, że styl naszej pracy został wzniesiony na wyższy poziom. Oznacza to również, że wspólnota nasza, że kolektyw Ministerstwa ożywiony był jednolitą chęcią wypełnienia zaszczynnego zadania.

Wnioski, jakie należy wyciągnąć z tego stanu rzeczy, wnioski, jakie należy postawić na dzisiejszej akademii — to utrzymanie i pogłębienie stylu pracy. Jeśli stanie się to metodą w codziennej pracy, jeśli nie będziemy szczędzić wysiłku, to osiągniemy pełne rezultaty dla wytkniętych zadań.

Pamiętać należy, że posunięcia każdego pracownika Ministerstwa mają głębokie odbicie w terenie. Każdy fałszywy krok przynieść może poważne szkody naszej gospodarce, każde dobre zarządzenie, dobra instrukcja pomaga i ułatwia wykonanie zadań kilkusetnej armii zatrudnionych w drobnym przemyśle.

Przez naszą pomoc okazywaną zakładom i spółdzielniom wpływamy na cenę, jakość i ilość towaru i przyczyniamy się do dalszego rozwoju drobnego przemysłu — do budowy socjalizmu”.

Akademia zakończona została uroczystym programem artystycznym.

ORGANIZUJEMY PRZEMYSŁ TORFOWY

W Ministerstwie Przemysłu Drobnego i Rzemiosła powołano komórkę, która ma za zadanie zorganizowanie przemysłu torfowego. Właściwe wykorzystanie torfu jako materiału opałowego i do przeróbki przemysłowej jest podstawowym zadaniem komórki. Kraj nasz, bogaty w złoża torfu, ma olbrzymie

możliwości jego eksploatacji, jednak chcąc wykorzystać te możliwości, należy w pierwszym rzędzie pomyśleć o zmechanizowaniu produkcji i przygotowaniu odpowiednich narzędzi i sprzętu. Jesteśmy przekonani, że zadania te zostaną należycie wykonane.

KONFERENCJA AKTYWU ZWIĄZKOWEGO PRACOWNIKÓW DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI W WARSZAWIE

W dniu 2.V.1952 r. odbyło się w Warszawie posiedzenie rozszerzonego prezydium Głównej Komisji Organizacyjnej Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobnego z udziałem przewodniczących Okręgowych Komisji Organizacyjnych.

W posiedzeniu tym wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Przemysłu

Drobno i Rzemiosła z Ministrem A. Żebrowskim na czele, oraz przedstawiciele KC PZPR i CRZZ.

Przedmiotem konferencji, której przewodniczył ob. prezes Edward Walszczyk, była analiza wykonania planów produkcyjnych za I kwartał 1952 r. i omówienie zadań II kwartału br.

RADA KOBIET PRACUJE

Rada Kobiety przy Ministerstwie Przemysłu Drobno i Rzemiosła na specjalnej odprawie omawiała zagadnienie czasów, które dotychczas nie było dość spopularyzowane wśród pracowników fizycznych.

Rada Kobiety nie zapomina też o kobietach pracujących w stołówce. W najbliższych dniach dostaną one elektryczną pralkę, która zaoszczędzi im wiele czasu i ułatwi pracę.

Wojewódzkie Zarządy Przemysłu Terenowego

KOBIETY W PRODUKCJI MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH. Zapoczątkowane w 1951 r. typowanie kobiet na stanowiska pracy dotychczas zajmowane wyłącznie przez mężczyznę dają już pozytywne rezultaty.

We współzawodnictwie międzyzakładowym piąte miejsce uzyskał w ostatniej eliminacji zakład woj. rzeszowski, którego kierowniczką jest kobieta.

Zarządy Terenowego Przemysłu Materiałów Budowlanych

POLSKIE ZAKŁADY TERENOWEGO PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH W PILE

Zakłady PTMO wykonały plan za pierwszy kwartał 1952 r. Na wyróżnie-

nie zasługuje załoga zakładu w Czarnkowie.

Zw. Spółdz. Przem. i Rzem.

AKADEMIA 1-MAJOWA

W pięknie udekorowanej sali Związku Zawodowego Pracowników Handlowych przy ul. Siennej w Warszawie odbyła się pod przewodnictwem ob. Milewskiego, kierownika Sekcji Rybackiej ZSP i Rz., uroczysta Akademia 1-Majowa pracowników Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych. Po zagajeniu akademii przewodniczący udzielił głosu wiceprezowi ZSP i Rz. mgr H. Landesbergowi, który wygłosił referat polityczny. Mówca nawiązał do pięknych tradycji ruchu robotniczego, jego walki o słuszną prawną z kapitalistami i obszarnikami, walki z najeżdżącym hitlerowskim, z faszyzmem, reakcją rodzimą i agenturą imperializmu zachodniego. Następnie wiceprezes Landesberg scharakteryzował obecną sytuację polityczną w krajach kapitalistycznych oraz w krajach demokracji ludowej, wskazując jako przykład Związek Radziecki i wysiłek narodu radzieckiego, który w twórczej pracy pokojowej buduje komunizm.

Omówiwszy sytuację w Polsce Ludowej, mówca podkreślił dotychczasowe osiągnięcia polskich mas pracujących w dziele budowy lepszego jutra, ustroju socjalistycznego, jego wkład w dzieło utrwalenia pokoju na świecie.

Przykładem — powiedział mgr Landesberg — niech będą zobowiązania, piękny zryw mas pracujących dla uczczenia 60-rocznicy urodzin Prezydenta Bolesława Bieruta i Święta Pracy. Polskie masy pracujące dały krajowi ponad plan produkcję wielomilionowej

wartości, przysporzyły znaczne oszczędności, przyczyniając się w ten sposób do wzmocnienia potęgi i dobrobytu naszej ojczyzny.

Również spółdzielczość zrzeszona w ZSP i Rz. włączyła się do tego szlachetnego zrywu. Niech o tym świadczą choćby następujące cyfry. 2.651 spółdzielni, 213.000 członków spółdzielni pracowników podjęło różnego rodzaju zobowiązania dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Pierwszego Obywatela i Święta Pracy, dając dodatkową produkcję wartości 66. mln zł. oraz przysparzając Skarbowi Państwa 23, 5 mln zł. Ogólna wartość zobowiązań spółdzielczości przemysłowej i rzemieślniczej przekroczyła 97 mln. zł. Referat mgr Landesberga przyjęli zebrani licznymi oklaskami, wznosząc okrzyki na cześć Prezydenta Bieruta i Józefa Stalina. Następnie, po odczytaniu listy wyróżnionych we współzawodnictwie przez pracowniczkę ZSP i Rz. ob. Brykalską, zabrał głos kierownik działu kadr, dyr. Marks odczytując listę awansowanych pracowników. Ogółem zostało awansowanych 55 osób, nagrody pieniężne za współzawodnictwo otrzymało przeszło 70 osób, 30 pracowników wyróżniono dyplomami uznania oraz 30 pracowników otrzymało nagrody pieniężne z Funduszu Dyrektorskiego za pracę społeczną i zawodową. Po odśpiewaniu Międzynarodówki odbyła się bogata część artystyczna z udziałem spółdzielczych zespołów amatorskich.

W PODGRODZIU NARADA SOCJALNA

W miejscowości Podgrodzie (woj. szczeciński) na terenie budowy pierwszego w Polsce miasteczka dziecięcego, na wzór radzieckiego miasteczka Artek na Krymie, odbyła się pod przewodnictwem wiceprezesa ZSP i Rz. E. Sielickiego dwudniowa narada robocza, w której m. in. wzięli udział przedstawiciele: Ministerstwa Przemysłu Drobnej i Rzemiosła — ob. Radomska, Ministerstwa Oświaty — dyr. Pafuła, CPLi A. — ob. Szydłowska i wiceprezes ZSP i Rz. H. Landesberg. Tematem obrad były sprawy akcji socjalnej ZSP i Rz w 1952 r.

W wyniku dyskusji zebrani zapoznali się z wytycznymi pracy w sprawie wykonania zadań planowych na odcinku

akcji socjalnej w 1952 r. spółdzielczości przemysłowej i rzemieślniczej, zwłaszcza zaś na odcinku akcji kolonijnej i czasów pracowniczych. Na naradzie poruszono również zagadnienie doraźnej pomocy spółdzielni ZSP i Rz. przy budowie miasteczka w Podgrodziu. Celem przyjazdu z pomocą finansową zebrani zobowiązali się przeprowadzić wśród członków i pracowników spółdzielni specjalne cegiełki oraz zadeklarowali udział brygad do pomocy w budowie Podgrodzia. Należy nadmienić iż Podgrodzie zostanie oddane do użytku jeszcze w początkach lipca. Znajdzie tu pomieszczenie ok. 1.000 dzieci.

Centrala Przem. Lud. i Art.

STRUKTURA ZAWODOWA GŁUCHONIEMYCH

Analiza danych statystycznych z okresu przedwojennego wykazuje, że głuchoniemi szkolili się i pracowali w dwóch zasadniczych zawodach: w krawieckim i szewskim. Obecnie na podstawie posiadanych cyfr można przeprowadzić porównanie struktury zawodowej głuchoniemych, jak również podkreślić te czynniki, które wpływają na rozszerzenie możliwości zatrudnienia głuchoniemych w innych zawodach. Według ostatnich danych w spółdzielczości inwalidzkiej zatrudnionych było 671 głuchoniemych mężczyzn i kobiet. Większość z nich, bo ok. 75,4% pracuje na terenie województw: katowickiego, poznańskiego, gdańskiego, bydgoskiego i krakowskiego. W ciągu 1951 r. zatrudnienie głuchoniemych wzrosło o blisko 100%, aczkolwiek głuchoniemi stanowią zaledwie 3% ogółu pracujących w pionie CSI. Wg. podziału zawodowego należy stwierdzić, że najwięcej głuchoniemych pracuje w branży odzieżowej, następnie w skórzanej, włókienniczej, papierniczej i metalowej. Wyodrębniają się 3 grupy zawodowe: grupa odzieżowa i skórzana obejmuje 69,6% ogółu zatrudnionych, włókiennicza, papiernicza, metalowa i drzewna — 27,8%, zaś reszta zawodów stanowi zaledwie 2,6% ogółu. Należy podkreślić, że 2,7% zatrudnionych jest w administracji przemysłowej, w kierownictwie technicznym spółdzielni, w zarządach i radach nadzorczych. Wśród zatrudnionych jest wielu głuchoniemych pochodzących z awansu społecznego.

Centrala Spółdz. Inwalidów

SZKOLENIE INWALIDÓW

Wśród ośrodków szkolenia zawodowego dla inwalidów znaczną rolę odgrywa szkoła zawodowa krawiecka w Przemysłu. Szkoleniem objęte są bez względu na przyczynę kalectwa inwalidki: wojenne, pracy i cywilne. Po odpowiednim przeszkoleniu inwalidki są kierowane do poszczególnych zakładów pracy. Należy podkreślić, że inwalidki wyróżniają się w stosunku do nieinwalidek dużą wydajnością pracy i systematycznością, a wiele z nich wykonuje swoje zadania znacznie ponad normę.

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 roczne autorskie 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).

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze

DO NASZYCH PRENUMERATORÓW

W związku ze zmianą dotychczasowej formy prenumeraty bezpośredniej w PPK „Ruch“ i wprowadzenia na to miejsce prenumeraty zleconej, podajemy bliższe szczegóły tej zmiany do wiadomości naszych Prenumeratorów.

- 1) Zmiana dotyczy przede wszystkim prenumeratorów indywidualnych, którzy nie będą jak dotychczas wpłacać prenumeraty na konto „Ruchu“ w PKO, a dokonywać wpłaty będą mogli bezpośrednio w urzędach pocztowych w specjalnych okienkach, czy też u wyznaczonych do przyjmowania prenumeraty urzędników, którzy będą od razu wystawiali pokwitowania przyjęcia prenumeraty. Prenumeratorzy indywidualni będą mogli również zamawiać prenumeratę i dokonywać przedpłaty przez listonoszy. Sposób ten uważamy, jeśli chodzi o prenumeratorów indywidualnych, za korzystny, gdyż listonosze będą starali się o jak największą ilość prenumeratorów i ich staranną obsługę.
- 2) Zniesienie prenumeraty bezpośredniej nie dotyczy w roku bieżącym urzędów i instytucji, które zamawiają prenumeratę czasopisma pisemnie w PPK „Ruch“. W takich bowiem wypadkach PPK „Ruch“ przyjmuje zamówienie i wykonuje go kredytowo wysyłając jednocześnie rachunek, który będzie podstawą do dokonania przelewu, czy też uregulowania należności w inny sposób. Regulowanie należności za prenumeratę przez urzędy, instytucje i inne organizacje w drodze przelewów bankowych pozostaje nadal utrzymane również i w tych wypadkach, gdy prenumerator (instytucje itp.) wpłaca należność równocześnie z zamówieniem.
Upprzedzamy przy tym zainteresowanych Prenumeratorów (urzędy, instytucje itp.), że od 1 stycznia 1953 PPK „Ruch“ nie będzie przyjmowało prenumeraty kredytowanej a chcąc uniknąć przerwy w dostawie czasopisma z początkiem roku 1953, konieczne jest uregulowanie należności za prenumeratę z góry już w r. 1952, w terminach i w sposób, który pozostanie, we właściwym czasie podany do wiadomości wszystkich Prenumeratorów przez PPK „Ruch“.
- 3) Przyjmowanie wpłat gotówkowych na prenumeratę bezpośrednio przez placówki PPK „Ruch“ zostaje skasowane.
- 4) Zarówno urzędy jak i agencje pocztowe oraz listonosze będą przyjmować wpłaty na prenumeratę czasopism tylko na okres przyszły. Prenumeratę wsteczną należy zamawiać bezpośrednio w PPK „Ruch“, Sprzedaż archiwalna, Warszawa, ul. Srebrna 12, przy równoczesnym wpłaceniu należności w wysokości normalnej prenumeraty na specjalne konto PKO I—15207 dla wszystkich czasopism.
Pojedyncze numery czasopisma można zamawiać w ten sam sposób w PPK „Ruch“ z tym, że przy zamówieniu należy wpłacać równowartość zamawianych numerów po cenie pojedynczego egzemplarza.
- 5) Wszelkie reklamacje dotyczące nieterminowej dostawy prenumerowanych czasopism, braków w dostawie oraz innych niedokładności należy wносить wyłącznie do tej instytucji, czy osoby u której zgłoszono prenumeratę czasopisma. Bezpośrednie zgłaszanie reklamacji do innych instytucji powoduje opóźnienie w szybkim załatwianiu reklamacji i jest przyczyną zbędnej korespondencji.

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.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Od dnia 16 maja 1952 r. zamówienia i wpłaty na prenumeratę pisma przyjmować będą tylko urzędy pocztowe oraz listonosze wiejscy i miejscy. W związku z tym bezpośrednich zamówień i wpłat na prenumeratę do PKP „RUCH“ kierować nie należy.

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

S P I S T R E Ś C I

Paweł Zelicki — O niektórych zagadnieniach zbytu i obrotu towarowego drobnej wytwórczości (1). Jan Mieczysławski — O rytmiczność pracy (4). SB. — Gospodarka odpadkami (6). Inż. Jacek Gostwicki — Brygady jakościowe szkołą podnoszenia poziomu produkcji (7). B. Adamus — O przechowywaniu akt (9). PIONY DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI — Józef Niemiec — Obniżka kosztów własnych w spółdzielniach w I kwartale 1952 r. (10). Warszawska narada kierowników wydziałów przemysłu WRN (12). Jerzy Bednarowicz — Kredytowanie środków obrotowych przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego (12). Mgr E. Szubert i F. Starszewski — Aktualne zagadnienia usługowe (13). Jan Ostrowski — Uwagi o gospodarce odpadami na Śląsku nie są odosobnione (14). Dr M. Szyszkowski — Struktura przemysłu prywatnego (16). DZIAŁ TECHNICZNY — Inż. M. Rawiński — Plan techniczny (18). Inż. mech. St. Drachal — Odbiór techniczny (19). Inż. St. Kissin — Doprowadzenie planu do stanowiska roboczego (22). PRZODOWNICY I RACJONALIZATORZY — (24). DZIAŁ PRAWNY — J. G. Spółdzielczy stosunek pracy (27). Z ZAKŁADÓW I SPÓŁDZIELNI — Maria Lewandowska — Warszawskie Zakłady Fonograficzne (28). Udział rad zakładowych w gospodarowaniu zakładami pracy (30). Janina Leszewicz — Więcej rozważań — mniej pośpiechu (31). Mir. — Odwiedzamy stołeczne punkty usługowe (32). KORESPONDENCI I CZYTELNICY (33). REDAKCJA ODPOWIADA (34). DZIAŁ ZAGRANICZNY — Jerzy Koszarski — Ubezpieczenia społeczne i ochrony pracy w radzieckiej spółdzielczości (35). Minister Adam Żebrowski w redakcji „Drobnej Wytwórczości” (37). KRONIKA — (38).

Drobna Wytwórczość

MIESIĘCZNIK



Cena zł 4.—