

ŻYCIE GOSPODARCZE

Rok VIII Nr 28 (198)

DWUTYGODNIK

18 października 1953 r.

Treść

Umacniać i rozwijać osiągnięcia długookresowego współzawodnictwa — Tadeusz Lipski	1074
Przygotować się do opracowania planu techniczno-przemysłowo-finansowego na rok 1954 — Natan Kronik	1077
Problematyka dokumentacji pracy i płacy — Tadeusz Wasiljew	1079
Możliwość wykorzystania odpadów i surowców miejscowych — Leon Różycki	1083

MATERIAŁY I PRZYZCZYNKI

Konferencja partyjno-techniczna w Zakładach Metalowych im. Gen. Waltera ujawnia rezerwy produkcyjne — Marian Sikora	1087
Włęcz uwagi dla postępu technicznego w kopalnictwie naftowym — Michał Sadulski	1090
Doprowadzenie planu produkcji do wykonawcy usprawniło prace Stoczni Gdańskiej — Henryk Ogrodowski	1092
Produktywizacja kobiet w przemyśle włókienniczym — Stanisław Hortyński	1095
Przemysł mięsny na drodze do poprawy — Tadeusz Gorzkowski	1097
Drobna wytwórczość województwa krakowskiego wykorzystuje tradycje zawodowe ludności — Kazimierz Kisielewski	1100
Z doświadczeń pracy POM Rudno w spółdzielniach — Kazimierz Kilian	1102

KORESPONDENCI „ŻYCIA GOSPODARCZEGO” PISZA

W walce o jakość dostaw dla Nowej Huty — Tadeusz Krzyżewski	1105
Szczeciński port pracuje na nowych normach — Henryk Mąka	1106
Przygotowanie zespołu portowego Gdańsk — Gdynia do jesiennej kampanii przeładunkowej — Zbigniew Mongird	1107

Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH I BUDOWNICTWA SOCJALIZMU

Rozszerzyć produkcję nawozów sztucznych dla rolnictwa — S. Tichomirow	1109
Zasoby naturalne Chińskiej Republiki Ludowej — (bi)	1111
Rośnie siła nabywcza pieniądza w NRD — (f)	1113

Z KRAJÓW KAPITALISTYCZNYCH

Europejska unia płatnicza narzędziem monopolii amerykańskich — (af)	1114
Odbudowa przemysłu lotniczego w Niemczech zachodnich — (h)	1116
PO SPOTKANIU Z NASZYM Czytelnikami we Wrocławiu	1117

BIBLIOGRAFIA

Wydawnictwa książkowe	1119
---------------------------------	------

28

1953

Umacniać i rozwijać osiągnięcia długookresowego współzawodnictwa

UBIEGŁE trzy kwartały bieżącego roku dostarczyły wielu dowodów ofiarności i twórczej inicjatywy szerokich mas, przyczyniających się waleśnie do sukcesów osiąganych na froncie walki o plan produkcyjny.

W dążeniu do realizacji stawianych przed załogami zadań dużą rolę odgrywa socjalistyczne współzawodnictwo, oparte o podejmowanie długookresowych zobowiązań.

Ta forma współzawodnictwa szczególnie mobilizująco wpływa na robotników, którzy analizując swe warunki pracy starają się poprzez zobowiązania wykorzystać istniejące rezerwy, ulepszyć procesy technologiczne, aby szybciej i taniej produkować.

Zobowiązania długookresowe zapoczątkowane w marcu i kwietniu br., a mające na celu zabezpieczenie rytmicznej realizacji rocznego planu — stały się też dla wielu zakładów metodą walki o wydajność, o uzyskanie zaplanowanej akumulacji. W toku podejmowania i realizacji długookresowych zobowiązań liczne załogi uzyskały doświadczenia, które szerzej spopularyzowane pomocą mogą niejednemu zakładowi w pokonaniu trudności oraz w nadrobieniu niedoborów.

Fakt, że znajdujemy się obecnie w decydującej fazie walki o plan czwartego roku sześciolatki, stawia przed całym aktywnym gospodarczym i związkowym, przed wszystkimi inżynierami i technikami, przed kierownikami zakładów przemysłowych — pilne zadanie wykorzystania doświadczeń przodujących załóg, zadanie szybkiego pozbycia się tych wszystkich niedociągnięć, które dotychczas hamowały rozwój współzawodnictwa, lub też wypaczały jego istotny sens, umniejszając tym samym osiągnięte rezultaty.

Stawiając ten ważny i aktualny problem przytoczymy dobre i ujemne przykłady z dziedziny rozwijania współzawodnictwa, aby w oparciu o nie wysnuć wnioski dla dalszej pracy naszego aktywnego gospodarczego i zwrócić jego uwagę na najistotniejsze momenty.

Weźmy pierwszy przykład z najbardziej kluczowego przemysłu — górnictwa węglowego. Kopalnia „Makoszowy” należy do rzędu zakła-

dów przodujących w wykonywaniu zobowiązań długookresowych. Począwszy od marca br., tj. od chwili zainicjowania tej formy współzawodnictwa, załoga wysoko przekracza plany miesięczne, zwiększa się przeciętna wykonania norm indywidualnych i zespołowych, podnosi się wydajność pracy i stopień wykorzystania urządzeń mechanicznych. W omawianym okresie, dzięki współzawodnictwu kilkakrotnie zmniejszył się odsetek przodków węglowych nie wykonujących zadań planowych, a wydajność pracy była we wrześniu o 107 kg na roboczodniówkę wyższa niż w marcu br.

Gdzie należy szukać źródeł tych sukcesów, czy zdecydował o nich jedynie sam fakt podjęcia zobowiązań? Niewątpliwie, że zobowiązania stały się momentem zwrotnym w pracy załogi kopalni „Makoszowy”, ale górnicy tej kopalni nie osiągnęliby takich sukcesów, gdyby nie systematyczna praca w tej dziedzinie aktywnego związkowego. W kopalni „Makoszowy” co dekadę bowiem odbywa się w grupach związkowych ocena osiąganych wyników współzawodnictwa o tytuł najlepszego w zawodzie oraz analiza długookresowych zobowiązań. Rada zakładowa, mając dokładny obraz sytuacji w poszczególnych zespołach, może skutecznie pomagać górnikom w usuwaniu trudności, wciągając do tej pracy dozór techniczny. W oddziałach odbywają się w określonych terminach narady produkcyjne, w toku których omawiane są aktualne problemy. Górnicy wskazują wówczas na istniejące niedomagania, utrudniające im sprawną realizację planu, a kierownictwo zakładu stara się przyjść im z pomocą.

Jak więc z tego wynika, duże znaczenie ma stała kontrola wykonania zobowiązań i systematyczna ocena osiąganych wyników, co przyczynia się do wzmożenia inicjatywy górników, którzy w zobowiązaniach widzą nie tylko drogę do sprawniej realizacji planu, ale i możliwość podniesienia swych zarobków.

O tym jakie znaczenie dla całokształtu walki o plan posiadają realne zobowiązania i ich realizacja, świadczy drugi przykład z nie mniej niż górnictwo ważnego odcinka naszego przemysłu — hutnictwa. Tym przykładem służy załoga

huty im. M. Nowotki w Ostrowcu, która w marcu br. podjęła zobowiązania długookresowe, zakładające, że plan roczny całej huty wykonany zostanie na dzień 21 grudnia. W wyniku dotychczasowej realizacji długookresowych zobowiązań, hutnicy ostrowieccy na 10 dni przed terminem wykonali plan I półrocza, a plan za okres ośmiu miesięcy wykonali z nadwyżką. Rezultatem tego jest przeszło 3.300 ton stali surowej ponad plan operatywny, 1.218 ton surowki, 5.982 tony wyrobów walcowanych, 1.086 ton odlewów i sporo ton innej produkcji.

O osiągnięciu takich wyników w dużej mierze, oprócz ofiarności załogi i jej inicjatywy, zdecydowała kontrola wykonania zobowiązań i analiza osiąganych wyników, umożliwiające usunięcie wyłaniających się przed robotnikami trudności.

Co prawda są jeszcze w hucie im. M. Nowotki braki, jak np. powtarzające się dość często awarie, czy fakty wyłączania się ze współzawodnictwa tych robotników, którzy wykonali swe dotychczasowe zobowiązania, ale nie podjęli nowych. Jeżeli więc kierownictwo zakładu wspólnie z aktywnym związkowym zajmie się tą sprawą — to niewątpliwie hutnicy ostrowieccy będą mogli zameldować o wykonaniu rocznego planu jeszcze przed terminem określonym w zobowiązaniu.

Doświadczenia godne upowszechnienia może również przekazać innym „Ursus“, a szczególnie oczyszczalnia odlewów oraz wydziały mechaniczne I, II i III. Członkowie załogi oczyszczalni odlewów pomagają sobie wzajemnie. Współzawodnictwem oraz likwidacją ewentualnych przeszkód w realizacji zobowiązań zajmują się wspólnie inżynierowie, technicy i aktywiści związkowi. Gdy np. w wydziale mechanicznym III groziło niewykonanie zobowiązań i całego planu na skutek opóźnionej dostawy materiałów, komisja współzawodnictwa z mechanicznego I posłała na pomoc brygadę szturmową, złożoną z najlepszych fachowców, którzy dopomogli swym współtowarzyszom pracy w usunięciu trudności i wykonaniu planu. Dużą rolę odgrywają przy tym usprawnienia dokonywane przez robotników oraz inżynierów i techników. W ogóle widać w tym zakładzie stale umacniającą się więź między personelem technicznym a załogą. Inżynierowie tacy, jak Rospondek, Cywiński, Basiewicz, Paul i inni przeprowadzają kontrolę zobowiązań, a co najważ-

niejsze biorą udział w ich opracowywaniu, przez co pomagają niejednokrotnie załodze w wykrywaniu rezerw. Tworzone są brygady postępu technicznego, których dziełem są ulepszenia, mające duży wpływ na przyspieszenie tempa pracy. Jest to rezultat należytej współpracy między radą zakładową a dyrekcją. Zarówno bowiem kierownictwo zakładu, jak i aktywny związkowy rozumieją, że długookresowe zobowiązania są skutecznym orężem w walce, jaką toczy załoga „Ursus“ o realizację planu i uzyskanie nadwyżek produkcyjnych. Wymownym tego dowodem jest liczba 200 traktorów, którą załoga wyprodukowała ponad plan z zaoszczędzonego materiału.

W NZPLn „Odra“ długookresowe zobowiązania pobudziły załogę do masowego stosowania przodujących metod pracy. Robotnicy bowiem przekonali się, że dają one wyższe przekroczenie norm, ułatwiają pracę, czynią ją lżejszą. Toteż obecnie metodą Korabielnikowej pracuje w zakładzie około 1000 robotników, a liczba robotników, którzy podjęli hasło Wiktora Saja sięga blisko 300. Wśród zobowiązań długookresowych wyróżnia się postanowienie inżynierów, techników i majstrów, zrzeszonych w kole zakładowym Stowarzyszenia Inżynierów i Techników. Zobowiązali się oni do opracowania metody otrzymywania przedzy z ramii. Dziś już produkcja przedzy z ramii została na wniosek zakładu włączona do planu produkcyjnego, a nadto prowadzone są prace nad dalszym ulepszeniem cyklu produkcyjnego przedzy i tkaniny z ramii. Jest to wynik wspólnego wysiłku brygad robotniczo-inżynierskich, które na tym przykładzie udowodniły jeszcze raz wyższość pracy kolektywnej. Trzeba nadto dodać, że to osiągnięcie ma duże znaczenie dla gospodarki narodowej, gdyż dotychczas surowiec ten nie był wykorzystywany, a zakład odczuwał poważne trudności materiałowe.

Nie ulega kwestii, że liczne są zakłady, mogące się pochwalić pokaźnymi wynikami w rozwijaniu współzawodnictwa. Nie znaczy to jednak wcale, aby w tej dziedzinie nie było już braków, a nieraz i biurokratycznych skrzywień. Dla lepszego uprzytomnienia sobie, na czym polegają te braki, przytoczymy kilka charakterystycznych i typowych przykładów.

Jednym z nich jest sytuacja w ZPB im. Szymańskiego w Łodzi, który to zakład swego czasu należał do rzędu przodujących. Po pewnym załamaniu się obecnie załoga podnosi swe osiągnięcia, mimo to jednak do zadowalającego sta-

nu jest jeszcze daleko. Dowodzi tego fakt istnienia poważnych niedociągnięć w dziedzinie rozwijania współzawodnictwa w tym zakładzie. Robotnicy podejmowali dotychczas np. zobowiązania wyłącznie dotyczące ilości, zapominając o tym, że sprawa jakości produkcji jest problemem niemniejszej wagi. Co prawda we wrześniu niektórzy robotnicy stwierdzili, że dołożą starań, aby polepszyć jakość, ale do konkretnych zobowiązań nie doszło. Co gorsze, nie analizowano nawet wykonania zobowiązań ilościowych i nie dopilnowano, aby w każdym miesiącu w oparciu o tę analizę załoga określiła sobie wyższe, bardziej jeszcze mobilizujące zamierzenia. Taki stan wpływa demobilizująco na załogę, nie pobudza jej inicjatywy, a w rezultacie cierpi na tym produkcja. Uwidocznia się nadto brak współpracy między personelem technicznym a radą zakładową, która w kontrolowaniu współzawodnictwa pozwala się całkowicie zastępować przez majstrów i kierowników oddziałów. W wyniku tego zdarzają się wypadki, jak np. w jednej z grup związkowych tego zakładu, że majster zastępuje męża zaufania. Traktuje on przy tym marginesowo sprawę współzawodnictwa, a kierownictwo zakładu nie występuje przeciwko sztywnemu trzymaniu się jednakowego co miesiąc poziomu zobowiązań. Dzieje się tak, mimo że ocena wyników niejednokrotnie skłania załogę do podejmowania dalszych, wyższych i bardziej mobilizujących zamierzeń.

To wszystko sprawia, że ZPB im. Szymańskiego ma pewne trudności, chociaż mogłyby ich łatwo uniknąć, należycie organizując współzawodnictwo i czyniąc je ważkim elementem walki o produkcję.

Znaczne niedociągnięcia istnieją także w Szprotawskich Zakładach Przemysłu Pończosznego, gdzie zaledwie część robotników bierze udział we współzawodnictwie. Najgorszym błędem jest to, że zobowiązania nie są podejmowane w grupach, lecz załatwiane odgórnie, mechanicznie. Nikt nie pomyślał również o zainteresowaniu załogi sytuacją produkcyjną zakładu, chociaż byłoby wiele do powiedzenia na ten temat, jak i o braku opieki nad współzawodnictwem.

Stwierdziliśmy już uprzednio, że w realizacji zobowiązań i w ich inicjowaniu dużą rolę odegrać mogą nowe metody pracy. Ułatwiają one przecież nieraz wykorzystanie rezerw, podniesienie wydajności i poprawę jakości produkcji. Są jednak zakłady, które nie doceniają tego i formalnie podchodzą do sprawy propagandy

nowych metod pracy, zadowalając się wywiezieniem tabliczki - proporczyka. Takim zakładem jest huta „Stalowa Wola“. Swego czasu w zakładzie tym metoda Żandarowej była szeroko popularyzowana i znalazła wielu zwolenników. Stopniowo jednak słabł zapał robotników do stosowania nowej metody, nie podtrzymywany zresztą przez kierownictwo zakładu, ani radę zakładową. Dziś miano żandarowców noszą ci robotnicy, którzy na swych stanowiskach roboczych posiadają pozostałe z dawnego okresu tabliczki - proporczyki z napisem „Metoda Żandarowej“, chociaż ze stosowania tej metody nie ma ani śladu. Jakże więc mówić o rozwoju współzawodnictwa w hucie „Stalowa Wola“, jeżeli jednocześnie zanikają metody pracy, które znacznie przyczynić się mogły do uzyskania lepszych wyników produkcyjnych i stworzenia dogodnej bazy dla podejmowania konkretnych zobowiązań.

Złe jest i wówczas, gdy współzawodnictwem zajmuje się jedynie zakładowy referent współzawodnictwa, wykonując tę funkcję i za dyrekcję i za aktyw związkowy. Kopalnia „Stalino-gród“ jest właśnie przykładem tego rodzaju niezdrowej praktyki. Na domiar złego sprawozdania sporządzane przez referenta nie są analizowane przez radę zakładową, ani też nie stanowią przedmiotu zainteresowania kierownictwa zakładu. Wszystko to sprawia, że nadal nie są wykorzystywane istniejące w kopalni rezerwy, że ci, którzy podjęli zobowiązania, w razie powstania przeszkód w ich realizacji nie otrzymują dostatecznej pomocy od powołanych do tego czynników administracyjnych i związkowych.

Od zakończenia roku dzielą nas zaledwie dwa miesiące. Niewiele więc czasu pozostaje do nadrobienia ewentualnych zaległości i do uzyskania takich wskaźników realizacji planu, które umożliwiłyby zapóźnionym załogom dogodny start do nowego etapu — piątego roku planu 6-letniego. Trzeba więc dołożyć starań, aby w pełni wykorzystać obecny okres. Istnieje ku temu dogodny moment. Przez cały bowiem kraj przebiega fala nowych zobowiązań podejmowanych dla uczczenia 36 rocznicy Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej. Hasło rzucone przez siedem wielkich zakładów przemysłowych znalazło szeroki odzew. Z różnorodności i rozmiaru podejmowanych zobowiązań wynika jasno, że ich realizacja w olbrzymiej większości dać może przedterminowe wykonanie planu i tyśiące ton dodatkowej produkcji. Tam zaś, gdzie

dotychczas istniały trudności — Czyn Październikowy przyczyni się znacznie do ich usunięcia, do wypełnienia luk, jakie powstały w realizacji planu na przestrzeni ubiegłych trzech kwartałów.

Stanie się to możliwe wówczas, jeżeli aktyw gospodarczy będzie umacniać i rozwijać osiągnięcia długookresowego współzawodnictwa, popularyzując metody pracy przodowników oraz pomysły racjonalizatorskie, ulepszające organizację pracy i procesy technologiczne. W tym kierunku współdziałać powinny wszystkie ogniewa administracji gospodarczej i zakładowe or-

ganizacje związkowe. Stale zaś pamiętać trzeba, że realizacja zobowiązań długookresowych, będących podstawą współzawodnictwa, decyduje się w grupach związkowych. Na grupach więc skupiać się powinna uwaga aktywu gospodarczego i związkowego, zarówno w momencie podejmowania zobowiązań, jak i w toku ich realizacji. Wskazywać robotnikom na istniejące na danym stanowisku roboczym rezerwy, pomagać w sprecyzowaniu realnych zobowiązań, a następnie systematycznie kontrolować ich realizację i upowszechniać przodujące doświadczenia — oto najważniejsze zadanie.

Natan KRONIK

Przygotować się do opracowania planu techniczno-przemysłowo-finansowego na rok 1954

TRUDNO przecenić znaczenie dobrze opracowanych planów techniczno - przemysłowo - finansowych dla postępu naszej gospodarki. W przedsiębiorstwach tkwią ogromne, nie ujawnione jeszcze i nie wykorzystane rezerwy. Ujawnienie tych rezerw w planach TPF gwarantuje pełniejsze ich, bo planowe wykorzystanie — lepsze, niż ujawnienie i wykorzystanie dopiero w trakcie wykonywania planów, zwłaszcza, że rezerwy przeoczone przy planowaniu mogą tym bardziej pozostać nie ujawnione i nie wykorzystane w trakcie wykonywania planów.

Tryb opracowywania planów rocznych, stosowany u nas w latach poprzednich, nie sprzyjał powstawaniu w przedsiębiorstwach prawidłowych, mobilizujących planów TPF, opartych o podejmowane na szeroką skalę ujawnienie rezerw. Prace nad projektem planu TPF trwały długie miesiące; projekty były opracowywane bardzo szczegółowo i ulegały częstym zmianom; w wyniku każdej zmiany, zachodzącej na wyższych szczeblach, cały projekt był przepracowywany na nowo ze wszystkimi szczegółami, tak że kilkanaście szczegółowych wersji projektu planu, opracowanych przed zatwierdzeniem obowiązującej przedsiębiorstwo wersji, nie należało do rzadkości. Te liczne opracowania i wersje związane były z tak pracochłonnymi obliczeniami, przeliczeniami i innymi pracami czysto technicznymi, że aparatowi planistycznemu pozostawało zbyt mało czasu na badanie ekonomiki przedsiębiorstwa, na analizowanie wykonywania planów, na analizowanie

wąskich przekrojów oraz na ujawnianie rezerw i dróg ich wykorzystania. Nadmierne zaabsorbowanie aparatu planistyczno-produkcyjnego pracami nad kolejnymi wersjami projektów planu TPF na rok następny stanowiło również niemałą przeszkodę w rozwijaniu należytej aktywności aparatu do walki o jak najlepsze wykonanie planu roku bieżącego.

Taki tryb prac nad projektem planu TPF został w roku bieżącym uchwałą Prezydium Rządu z dnia 11 kwietnia 1953 r. zmieniony i ulepszony, przy czym przedsiębiorstwa zostały poważnie odciążone od prac nad planem w okresie krystalizowania się projektu Narodowego Planu Gospodarczego. Przed uchwaleniem przez Radę Ministrów NPG i przekazaniem liczb kontrolnych do planu przedsiębiorstwa opracowują dla swych centralnych zarządów i ministerstw jedynie materiały i wnioski na rok 1954, w których może znaleźć wyraz ich inicjatywa; te materiały i wnioski zostały już przez przedsiębiorstwa dawno opracowane, zaś zlecanie przedsiębiorstwom w tym okresie opracowywania szczegółowych projektów planów jest przez wspomnianą uchwałę zabronione. Szczegółowe projekty planów TPF przedsiębiorstwa opracują znacznie później (w terminie do dnia 10 stycznia 1954 r.) — dopiero po zatwierdzeniu NPG i po otrzymaniu od jednostek nadrzędnych liczb kontrolnych.

W ten sposób na przestrzeni czwartego kwartału, w okresie pomiędzy przedstawieniem do centralnych zarządów i ministerstw swych wniosków do projektu planu TPF na rok 1954

a przystąpieniem do bezpośrednich prac nad tym planem na podstawie otrzymanych liczb kontrolnych, przedsiębiorstwa mają długi, 2—3 miesiące wynoszący okres, w ciągu którego w związku z planem na rok 1954 na zewnątrz nic nie świadczą i pozostawione są same sobie. Czy znaczy to jednak, że w tym okresie w przedsiębiorstwach ma ustać praca nad planem TPF na rok następny, że w tym okresie można w przedsiębiorstwach o planie tym zapomnieć? Nie jest to pytanie czysto teoretyczne, gdyż właśnie tak rozumiana jest ta sprawa w większości przedsiębiorstw, centralnych zarządów przemysłu, a również przez wielu pracowników ministerstw. Dość rozpowszechnione jest przekonanie, oczywiście zupełnie mylne, że uchwała Prezydium Rządu z dnia 11 kwietnia 1953 roku w sprawie opracowania NPG na rok 1954 wręcz zabrania wszelkich prac nad planem na rok 1954 w przedsiębiorstwach, przed otrzymaniem przez nie liczb kontrolnych od jednostek nadrzędnych.

Takie postawienie sprawy nie znajduje uzasadnienia ani w logice problemu, ani w treści wspomnianej uchwały.

Liczyby kontrolne do planu TPF na rok 1954 będą stawiały trudne, mobilizujące zadania. Obowiązkiem przedsiębiorstw będzie opracowanie takich planów TPF, które zapewnią wykonanie nie tylko na poziomie tych liczb, lecz w miarę możliwości — na jeszcze wyższym. Lecz takiego mobilizującego planu, przewidującego daleko idącą poprawę wskaźników, przedsiębiorstwo nie potrafi opracować w ciągu paru tygodni, jeśli uprzednio w przedsiębiorstwach nie będzie przez dłuższy okres czasu prowadzona solidna, systematyczna praca całego kolektywu przedsiębiorstwa, zmierzająca do ujawnienia ukrytych w przedsiębiorstwie rezerw i nakreślenia dróg ich wykorzystania.

Co prawda taką pracą przygotowawczą były poniekąd materiały i wnioski do planu, których opracowanie przewiduje wspomniana uchwała Prezydium Rządu i które przez wiele przedsiębiorstw zostały opracowane; materiały te będą stanowiły podstawę dla przyszłych prac nad planem, lecz są one przeważnie niedostateczne i bezwzględnie wymagają aktualizacji i pogłębienia. Toteż uchwała Prezydium Rządu przewidując, że ministerstwa zlecają przedsiębiorstwom rozpoczęcie prac przygotowawczych do planu począwszy od miesiąca maja 1953 r., nie przewiduje przerwy w tych pracach po sporządzeniu przez przedsiębiorstwa wspomnianych materiałów i wniosków. Uchwała przewiduje

natomiast, że „prace przygotowawcze do planu przedsiębiorstwa powinny polegać w szczególności na ciągłej analizie wykonania wskaźników planów w celu wykrycia nie wykorzystanych rezerw zdolności produkcyjnych, likwidacji wąskich przekrojów, podniesienia wydajności pracy, zmniejszenia norm zużycia materiałowego, celem przedstawienia mobilizujących norm zużycia, niezbędnych dla właściwego opracowania planu zaopatrzenia, likwidacji braków i strat w produkcji itd.“. Poza tym uchwała Prezydium Rządu przewiduje, że „prace te powinny być prowadzone przy szerokim współudziale aktywu partyjno - gospodarczego przedsiębiorstwa“.

W myśl treści i intencji uchwały, czas pozostający do otrzymania liczb kontrolnych do planu na rok 1954, powinien być w przedsiębiorstwach wykorzystany na to, by na bazie wzmożonej walki o jak najlepsze wykonanie planu, o osiąganie jak najlepszych wyników w roku bieżącym, doskonalić technikę, ekonomikę i organizację przedsiębiorstwa z perspektywą na przyszłość, stwarzając w ten sposób podstawy do opracowania mobilizującego planu na rok 1954.

W szczególności w tym celu w pracach przygotowawczych do planu na rok 1954 należy szeroko wykorzystać materiały z zakresu prowadzonego w przedsiębiorstwie planowania wewnątrzzakładowego, które powinny orientować w wynikach, trudnościach, możliwościach i perspektywach pracy poszczególnych komórek przedsiębiorstwa, ułatwiając oparcie planu przedsiębiorstwa o dobrze opracowane plany jego części składowych, do najmniejszych włącznie.

Zmierzając do tego, by prace przygotowawcze do planu na rok 1954 były prowadzone przy szerokim współudziale aktywu partyjno-gospodarczego przedsiębiorstwa i przy możliwie największym wykorzystaniu inicjatywy i aktywności załogi przedsiębiorstwa, należy w tym okresie otoczyć specjalną opieką i dbać o wzmożony rozwój wszystkich aktualnych dla przedsiębiorstwa form współzawodnictwa, troszcząc się o najszerszy jego zakres i odpowiednio wykorzystując wnioski z jego wyników. Specjalną uwagę należy zwrócić na to, by w tym okresie wzmoczyć aktywność załogi na polu wynalazczości pracowniczej, zorganizować masowy zbiór i przyspieszone rozpatrywanie zgłaszanych wniosków racjonalizatorskich oraz odpowiednio wykorzystać ich wyniki dla prac nad planem.

W miarę możliwości należy postarać się o pomoc i współudział w opracowaniu materiału do

planu i następnie samego planu instytutów naukowo-badawczych, wyższych uczelni itp. Wciągnięcie do prac nad planem na rok 1954 szerokich kół kolektywu przedsiębiorstwa — pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomistów, księgowych, pracowników administracyjnych i robotników, a także zaproszonych przedstawicieli nauki, rzeczoznawców itp., należy zabezpieczyć od strony organizacyjnej i metodycznej. W tym celu powinno się wykorzystać doświadczenie przedsiębiorstw radzieckich w zakresie planów kolektywnej pracy stachanowskiej, zainicjowanych w Moskiewskich Zakładach Narzędziowych „Kalibr“^{*)}. Przy pracach przygotowawczych do planu na rok 1954 przedsiębiorstwa powinny — wykorzystać także doświadczenia naszych przedsiębiorstw, które organizowały konferencje partyjno-techniczne.

Okres pozostający do czasu otrzymania przez przedsiębiorstwo liczb kontrolnych szczególnie dobrze nadaje się do zapoczątkowania w przedsiębiorstwie konferencji partyjno-technicznej z tym, by w ramach prac przygotowawczych został zmontowany aparat (komisje tematyczne i wydziałowe), ustalona i opracowana metodologia prac, zgromadzony i przeanalizowany materiał sprawozdawczy, zapoczątkowane zostało zbieranie i analizowanie wniosków racjonalizatorskich. Druga, końcowa część prac przypadłaby na okres po otrzymaniu liczb kontrolnych i zbiegłaby się z pracami nad opracowaniem planu TPF przedsiębiorstwa.

Dotychczasowe, już dość bogate doświadczenie wykazało, że konferencje te stanowią dosko-

^{*)} Problem planów kolektywnej pracy stachanowskiej, których organizacja i technika bardzo zbliżone są do organizacji i techniki konferencji partyjno-technicznych, są omówione w broszurze W. J. Zukow, M. W. Kantorowicz, A. N. Szkolnikow „Stachanowski plan techniczno-przemysłowo-finansowy“.

Tadeusz WASILJEW

Problematyka dokumentacji pracy i płacy

DOKUMENTACJA pracy i płacy jest najbardziej rozpowszechnioną, najbardziej „popularną“ częścią dokumentacji w każdym zakładzie pracy. Dzieje się tak dlatego, że skupia ona w sobie elementy, które stanowią jednakowo przedmiot zainteresowania kierownictwa zakładu, regulującego bieg produkcji, jak i każdego pracownika, znajdującego w niej swoje zadania — i swój zarobek. To stanowi też miarę ważności, jaka jej przypada.

Ważność ta została niedawno podkreślona przez naczelne władze gospodarki narodowej,

nały środek pobudzenia inicjatywy i myśli nowatorskiej kolektywu przedsiębiorstwa, wykrycia trudności i wąskich przekrojów, ujawnienia rezerw i nakreślenia dróg ich wykorzystania. Słabą stroną dotychczasowych konferencji było i jest niedostateczne wykorzystanie powstałych w ramach konferencji inicjatyw i projektów, co w znacznym stopniu było skutkiem niepowiązania lub niedostatecznego ich powiązania z planami TPF przedsiębiorstwa. Zorganizowanie konferencji w okresie prac przygotowawczych do planu, a następnie opracowania takiego planu, traktowanie jej jako części organicznej tych prac umożliwi bezpośrednie uwzględnienie i włączenie przeanalizowanych, odpowiednio przepracowanych wniosków do planu TPF, co da bez porównania lepsze niż dotąd gwarancje ich zrealizowania.

Traktowanie planowania, jako pracy sezonowej, dawno już uznane zostało za błędne, a to przede wszystkim w związku ze znanym stwierdzeniem Stalina „jedynie biurokraci mogą uważać, że praca nad planem kończy się na ułożeniu planu“. Jeżeli jednak w pracy aparatu planistycznego przedsiębiorstw są uzasadnione okresy większego i mniejszego nasilenia prac, to okres przed otrzymaniem liczb kontrolnych powinien być nie okresem zacisza, lecz odwrotnie — okresem wzmożonej pracy, intensywnych przygotowań do bezpośrednich prac nad planem. Inne postawienie sprawy byłoby równoznaczne ze zmarnowaniem tych możliwości, które daje przedsiębiorstwom nowy tryb opracowywania planu, przyjęty dla planu TPF na rok 1954, odciążający przedsiębiorstwa od nadmiaru prac obliczeniowych i technicznych i umożliwiający wykorzystanie tego czasu dla twórczej, koncepcyjnej pracy nad planem.

w wyniku czego ten w niektórych zakładach zachwaszczony poprzednio odcinek doprowadzony został w roku bieżącym do porządku. W związku z tym będzie na czasie przedstawić problematykę dokumentacji pracy i płacy, ażeby ci, którzy z nią co dzień mają do czynienia — a takim jest m. in. każdy robotnik — pojmowali w pełni, jakie jest jej zadanie i pod jakimi warunkami może ona je spełnić. To uchroni przed spaceniem jej roli, przed tak zawsze bliskim tu niebezpieczeństwem biurokracji tj. przed zepchnięciem dokumentu, rzeczy potrzebnej do

określonego celu; — do roli papierką, który jest — nie wiadomo do czego — potrzebny i po zbędnych wędrówkach kończy na zakurzonej półce swój jałowy żywot.

Jakim celem służyć ma dokumentacja pracy i płacy? Najlepiej dojdziemy do odpowiedzi na to pytanie, wychodząc z tych potrzeb organizacyjnych, jakie towarzyszą każdej produkcji, prowadzonej przez jakiś kolektyw.

Zadania produkcyjne rozdziela się na poszczególne zespoły pracownicze a w nich — na pojedynczych ludzi. Zadania te muszą do nich w porę dotrzeć — w takiej formie, ażeby wykluczyć wszystkie pomyłki; jakie mogłyby wyniknąć z zapomnienia, niezrozumienia się wzajemnego czy przeoczenia. Tu już potrzebny jest więc dokument, wskazujący zadanie wraz ze wszelkimi przynależnymi warunkami, jak przede wszystkim norma pracy. Dla najróżniejszych celów, w związku z obrachunkiem zarobku, musi zostać zarejestrowany początek i koniec roboty, a także wszelkie ew. wyniki w niej przerwy. Suma zużytego czasu za przewidziane roboty i przerwy w pracy powinna zgadzać się z czasem przebywania pracownika w zakładzie, gdyż ew. niezgodność nasuwałaby przypuszczenie, że wkradły się pomyłki. Stąd potrzeba rejestracji czasu przebywania pracowników w zakładzie, a zatem potrzeba odrębnej dokumentacji „czasu zegarowego“.

Wykonanie każdego indywidualnego zadania z osobna musi być wiarygodnie stwierdzone, gdyż stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia. I to też musi więc być udokumentowane, z podaniem wszelkich wskaźników doskonałości wykonania, jak przede wszystkim co do dochowania wymagań jakościowych dla wyrobu, niekiedy zużycia surowców, energii i wielu innych momentów, znajdujących — rzecz oczywista — swoje odbicie również i w zarobku.

Trzeba na koniec zestawić okresowo zarobek pracownika dla dokonania wypłaty jego należności, odliczając mu przy tym obciążające go potrącenia. Taki materiał zebrany na jednej liście dla pewnej jednostki organizacyjnej (wydziału fabrycznego) stanowi tzw. listę płacy.

Potrzeby, związane z rozprawdzeniem dyspozycji roboczych, stwierdzeniem wykonania zadań i obrachunkiem zarobku, stanowią zatem to, co czyni dokumentację pracy i płacy niezbędną — zarówno dla przedsiębiorstwa jak i dla pracownika. Dokumentacja ta zawiera dane, które równocześnie potrzebne są i do innych celów.

Jednym z głównych celów jest rachunek kosztów własnych przedsiębiorstwa, stanowiący zarazem trzon analizy ekonomicznej. Innym — jest bieżące śledzenie za normami pracy, w odniesieniu do ich zakresu i ich poziomu; utrzymanie tego ostatniego wymaga — jak wiadomo — rewidowania ich od czasu do czasu. Dla najszerzej pomyślanych studiów ekonomiczno-organizacyjnych, zarówno celem usunięcia stwierdzonych niedomagań, jak i do obmyślenia dalszego postępu, wyjściowego materiału dostarczają np. dane o częstotliwości i ilości przerw w pracy robotników wraz z analizą ich przyczyn, dane o rozpiętości profilu robót poszczególnych robotników, i wiele, wiele innych.

Wskutek tego dokumentacja pracy i płacy jest podstawowym środkiem organizacji każdej produkcji. Trzeba tu od razu wyjaśnić, dlaczego używamy stale terminu „dokumentacja“ i co chcemy przez to wyrazić. Otóż nie każdy zapisany papier, nawet opatrzony czyimś podpisem, jest dokumentem. Ażeby posiadał on tę wartość, muszą być dopełnione pewne warunki. Mianowicie musi istnieć jasność, pewność co do pochodzenia zawartych w nim danych, co można też nazwać ich autentycznością. Oznacza to, że jeśli pochodzą one z jakiegoś istniejącego źródła, to musi ono być jednoznacznie określone (aby można było nie żywić wątpliwości co do jego miarodajności), jeżeli zaś nie mają takiego znanego źródła, wówczas autor ich, którym może być tylko osoba do tego powołana, musi potwierdzić je jako odeń pochodzące tzn. zasługujące na zaufanie. Rozumie się samo przez się, że wszelkie dane w dokumencie muszą być jasne, nie pozostawiające niedomówień, ani też nie dające możliwości rozmaitego interpretowania. Jest oczywiste, że bez zachowania tych warunków stwarzalibyśmy możliwość zarówno pokrzywdzenia jednostki, pracownika, jak i naruszenia interesu społeczeństwa.

Fakt, że chodzi nam o przedsiębiorstwo socjalistyczne, stanowi naturalnie okoliczność zasadniczego znaczenia. Najogólniej można by to ująć, przypominając, że dokumentacja pracy i płacy jest swego rodzaju przedłużeniem planu, a z kolei podstawą ewidencji uspołecznionej produkcji — jako oparcia dla podziału dochodu społecznego. W tej roli musi ona odpowiadać socjalistycznym społecznym stosunkom produkcyjnym, których cechą jest zgodność interesów wszystkich członków społeczeństwa w ramach zakładu pracy — i poza nim.

Z wyliczonych poprzednio potrzeb, które ma zaspokajać dokumentacja pracy i płacy, wyni-

ka, jakie dane ma ona zawierać. Wystarczy mieć pobieżne wyobrażenie o różnorodności typów produkcji i właściwych im form organizacyjnych — z jednej strony, zaś o bogactwie form w budowie systemu płac — z drugiej, aby zdać sobie sprawę, jak wiele różnych danych wchodzi tu zatem w grę. Powstaje teraz pytanie, jak je zgrupować na poszczególnych dokumentach, innymi słowy — jakie dokumenty są potrzebne?

Otóż i tu dobrym początkiem do rozważenia sprawy będzie nawiązanie do potrzeb organizacyjnych, jakie ma zaspokajać dokumentacja pracy i płacy. Potrzebny jest więc przede wszystkim dokument, który by stanowił dyspozycję dla robotnika, względnie zespołu robotników. Najlepszą gwarancją uniknięcia wszelkich możliwych pomyłek będzie, jeśli zbierze się na nim wszystko, co powinien wiedzieć robotnik, aby postawione było przed nim jasne zadanie (wskazówki, dotyczące tego, jak zadanie wykonać najlepiej, stanowią oczywiście rzecz odrębną), i aby wiedział, jakie go za to oczekuje wynagrodzenie. Na tymże dokumencie, precyzującym zadanie, najwygodniej jest od razu zarejestrować dane o wykonaniu, co powinno następować w taki sposób, który by dawał gwarancję, że wynik jest znany robotnikowi, a ocena nie wzbudziła z jego strony sprzeciwu. Taki dokument, dający w budowie dokumentacji pierwszeństwo bezpośredniemu wykonawcy zadania — robotnikowi, nazywa się powszechnie „kartą roboczą”. Jak widzimy, karta robocza wiąże oznaczone zadanie z określonym z nazwiska człowiekiem, wzgl. zespołem robotników.

Dzięki tym danym, które zawiera karta robocza jest podstawowym dokumentem w całym systemie i posiada w tym charakterze jedynie pewien odpowiednik w „karcie zegarowej”.

Początek tego dokumentu wynika z jego treści: musi on powstać u tego, kto przygotowuje cząstkowe, indywidualne zadania, a punktem wyjścia jest oczywiście to zadanie kolektywne, które podlega rozdzieleniu między poszczególnych wykonawców. Jest przy tym rzeczą zależną od okoliczności, czy warunki wykonania, jak norma czasu, parametry zużycia energii itp., ew. zaszeregowanie roboty do grup płac i inne, mają być wniesione do karty roboczej od razu, czy też czyni to następnie specjalna komórka. Przez ręce zwierzchnika, do którego należy wyznaczenie z imienia wykonawcy wraz ze stanowiskiem roboczym, a także odnotowanie chwili rozpoczęcia roboty, trafia karta robocza do rąk robotnika. Z chwilą ukończenia roboty powin-

no mu być na niej potwierdzone wykonanie co do ilości i jakości i zarejestrowany moment zakończenia, po czym karta robocza staje się podstawą do obliczenia wynagrodzenia. Dalsza jej droga wiedzie ją więc do biura obrachunkowego, skąd wreszcie wędruje do księgowości, jako materiał do kalkulacji kosztów. Równolegle powinny ją otrzymać inne działy zarządu przedsiębiorstwa: dział zatrudnienia i płac, a w nim przede wszystkim technik normowania pracy.

Układ karty roboczej musi odpowiadać formie wynagrodzenia. Ponieważ zachodzą tu bardzo znaczne różnice w rodzaju i ilości niezbędnych danych, przyjęte jest w praktyce posługiwać się kilku rodzajami kart, jak karta dla „dniówki”, dla akordu, ew. dalszymi jeszcze wariantami.

Dla pewnych szczególnych zadań lub szczególnych płatnych przerw w pracy, celem ułatwienia manipulacji przy ich uchwyceniu stosuje się równolegle odrębne karty robocze, np. karty na roboty poprawkowe, karty przestoje itp.

Pozostałe dokumenty stanowią już tylko transkrypcję lub zbiorcze zestawienie danych, pochodzących z kart roboczych. Są to w szczególności: zestawienie zarobku robotnika za dany okres obrachunkowy (miesiąc) i lista płacy robotników pewnej jednostki organizacyjnej (wydziału) z wykazaniem potrąceń.

Specjalnym zagadnieniem jest uniknięcie niedokładności w okresie rozpoczęcia pracy przez nowoprzyjętego pracownika. Podobne niedokładności mogą występować i w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Wynika stąd konieczność powiązania dokumentacji pracy i płacy z dokumentacją personalną. Takie same trudności związane są zresztą z przeniesieniami pracowników w obrębie zakładu (z wydziału do wydziału).

Już poprzednio, kiedy mówiliśmy o momencie naniesienia na kartę roboczą pierwszych zapisów (określenie zadania), ukazała się nam dokumentacja produkcji w tej swojej części, która ujmuje pewne zadania kolektywne. To wskazuje, że dokumentacja pracy i płacy stanowi rozwinięcie, dalszy ciąg tej dokumentacji, której początkowo nie trudno doszukać się w zamówieniu wyrobów gotowych lub czymś równorzędnym (np. wewnętrzne zlecenie na roboty remontowe itp.). W innym miejscu musiało nam w oczy rzucić się jej powiązanie z ewidencją półfabrykatów i wyrobów gotowych, prowadzoną w szczególności w odnośnych magazynach itd. Dokumentacja pracy i płacy stanowi więc integralną część całego systemu dokumentacji

produkcji w zakładzie i tak, jak łączy się z nią w swym punkcie początkowym, tak też musi „przystawać” do niej we wszystkich innych miejscach styku, przede wszystkim w ewidencji przedmiotu pracy i środków pracy. W dziedzinie księgowości, normowania pracy, spraw personalnych itd. musi zgadzać się stosowana w niej nomenklatura, zarówno słowna, jak i zasymbolizowana, a organizacji tych różnych dziedzin zarządzania musi odpowiadać rozczłonkowanie jej danych. Przykładowo można podać, że powinna ona rozdzielać niektóre elementy płacy, np. uwidaczniać osobno różnice z tytułu progresji akordowej itd. Zresztą wspominaliśmy już o odrębnych kartach roboczych na przestoje i roboty poprawkowe.

Chcielibyśmy teraz zwrócić uwagę na szczególnie moment. Otóż dotychczas w każdej akordowej karcie roboczej podaje się tylko normę czasu pracy, a to mianowicie bez względu na to, że stosowane u nas powszechnie normy dalekie są od norm technicznych, a w związku z tym posiadają też bardzo różnorodny stopień napięcia. Taka norma przesadza wynagrodzenie, ale nie stanowi — rzecz prosta — wyrazu tego, czego od robotnika się oczekuje i co zresztą zamierza on sam dać z siebie. Dotykamy tu momentu, który kryje w sobie tak poważne znaczenie organizacyjne, że nie można mu odmówić sensu politycznego. Oczywiście nie ma danych po temu, aby wpisywać — nawet gdyby to była norma techniczna — w karcie roboczej jakieś indywidualne „przewidywane wykonanie”. Z reguły byłoby ono albo przecenione, albo ocenione za nisko. Ale zachodzi jednak potrzeba urealnienia karty roboczej także w sensie organizacji roboty, zamiast zadowalania się — jak dotąd — ustaleniem poprzez normę tylko warunków płacy. Można by tego dokonać, podając np. dotychczasowe wyniki przeciętnych i przodujących robotników. Kto wie, czy nie należałoby tego powiązać jakoś ze współzawodnictwem pracy i nie stworzyć ew. rubryki na pewne zobowiązanie, czy ogólniej — zamiar robotnika? Autor niniejszego nie miał jeszcze okazji poczynić odpowiednich prób w praktyce, ma jednak nadzieję, że zechcą zastanowić się nad tym i wysunąć konkretne propozycje sami czytelnicy, zwłaszcza zaś aktywni organizatorzy socjalistycznego współzawodnictwa.

Trzeba dodać, że stworzyłoby to zupełnie inne, aktywniejsze ustosunkowanie się ze strony bezpośredniego kierownictwa do każdego indywidualnego zadania i każdego robotnika.

Zanim zakończymy te rozważania, trzeba jeszcze dotknąć kwestii o niezmiernie ważnym praktycznym znaczeniu. Mamy na myśli kontrolę dokumentacji. Kontrola nie tylko nie musi, ale i w miarę możliwości nie powinna polegać na ponownym przeprowadzeniu danej pracy (np. obrachunku), lecz na przekonaniu się, czy prawidłowe są wyniki. Oczywiście w wielu wypadkach powtórzenie stanowi jedyny rozporządzalny sposób. Jest on jednak tak kłopotliwy, a sam w sobie — jeszcze częstokroć daleki od przyniesienia ostatecznej pewności (możliwość błędów systematycznych) — tym bardziej, kiedy względy praktyczne ograniczają go do wyrywkowych prób — że należy dołożyć starań, aby tego uniknąć. Trudno by było podać na to jakąś generalną receptę. Konieczne jest obmyślenie specjalnych metod i wyznaczenie specjalnych wskaźników kontrolnych, dostosowanych do okoliczności, przy pomocy których można byłoby kontrolować cały materiał w wypadku poważniejszych lub częściej zaistniałych błędów. Drobnych pomyłek wypadnie jednak poszukiwać sposobem wyrywkowych powtórzeń. W każdym bądź razie kontrola musi być z góry przewidziana i ustalona, nie zaś pozostawiana przypadkowym pociągnięciom. Kontrola ta nie powinna odbywać się dopiero po ukończeniu biegu przez dokumenty, tzn. właściwie poniewczasie, jak to najczęściej się praktykuje. Winna ona obejmować wszystkie etapy, na których powstają poszczególne jej elementy.

Rolę dokumentacji pracy i płacy podkreśliśmy od razu na wstępie. Na zakończenie chcielibyśmy jednakże przypomnieć o znaczeniu, jakie posiada ona w szczególności dla utrzymania dyscypliny płac i dla umożliwienia racjonalnej gospodarki funduszem płac. I jedno i drugie, wykraczając poza ramy zakładu, jest fundamentalnym zagadnieniem całej gospodarki narodowej. Przy usterkach w tej dokumentacji na nic nie zda się najbardziej precyzyjny system płac, jak też i z góry skazane są na niepowodzenie wszelkie starania o dobrą, prawidłową gospodarkę funduszem płac. To trzeba mieć specjalnie na uwadze.

Czytajcie prasę gospodarczą

Możliwości wykorzystania odpadów i surowców miejscowych

POSTĘP uprzemysłowienia kraju, ciągle narastanie potrzeb bytowych społeczeństwa, zwłaszcza na wsi, powodują stały wzrost zapotrzebowania na artykuły masowego zużycia zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Zwiększenie masy towarowej tych artykułów jest uwarunkowane szeregiem czynników, z których jednym z ważniejszych jest zabezpieczenie odpowiedniej bazy surowcowej. Ten wzgląd każe z coraz większą oględnością gospodarować naszymi zasobami surowcowymi. Rząd oceniając doniosłość zagadnienia surowcowego w całokształcie gospodarki krajowej, w kilku podstawowych aktach prawnych dał wyraz swemu stanowisku, podkreślając konieczność zarówno wyszukiwania nowych zasobów surowców, jak i coraz celowszego i pełniejszego wykorzystania surowców istniejących.

Zagadnienie to ma szczególne znaczenie dla drobnej wytwórczości, której podstawowym zadaniem jest właśnie zaspokajanie codziennych potrzeb społeczeństwa.

Na przestrzeni ostatnich lat przemysł drobny osiągnął znaczne sukcesy na odcinku wykorzystania surowców wtórnych, odpadów i produktów ubocznych przemysłu. Wiele jednak jest jeszcze do zrobienia w szeregu grup surowcowych dotąd nie rozpoznanych, kryjących znaczne rezerwy i mogących przysporzyć gospodarce narodowej wiele cennych wyrobów zaspokajających potrzeby ludności, jak też i zaopatrujących przemysł.

Jednym z ważniejszych odpadów techniki chemicznej — są żużle. Powstają one po procesach przetwórczych bądź to w formie surowego żużla przy surowym topieniu rud z koksem i dodatkami, tworzącymi żużle w piecach płomiennych, szybowych, obrotowych i wysokich, bądź w formie drobnego żużla przy rafinowaniu metali.

Mimo, że z wytwarzanych metali pewien odsetek metalu pozostaje w żużlach, regeneracja żużla i wydobywanie pozostałych metali są w obecnej chwili dość kosztowne. Badania powinny iść w kierunku odpowiedniego wyboru dodatków i temperatury, żeby powstający żużel nadawał się jako sztuczny kamień dla budownictwa albo jako zastępczy surowiec cementu.

We wszystkich innych odpadach powstających z procesów żarzenia, topienia i wypalania,

zawierających wapno, glinki i silikaty istnieją możliwości nadania tym pozostałościom właściwości hydraulicznych.

Wielkie znaczenie posiada żużel wysokich pieców hutniczych.

Zagadnienie całkowitego i ekonomicznego wykorzystania żużla wysokich pieców nabiera w naszym kraju szczególnego znaczenia wobec uruchamiania olbrzymich pieców na wielkich budowach socjalizmu.

W ostatnich latach uczeni radzieccy osiągnęli poważne sukcesy, stosując żużel jako dodatek do betonu, przy produkcji hydraulicznych spoiw i cegieł, do odlewu kamieni drogowych oraz do wytwarzania wełny żużlowej, która w luźnej formie służy jako środek chroniący i izolujący ciepło, głównie w budownictwie mieszkaniowym. Jej wartości izolacyjne równają się mniej więcej połowie wartości powietrza, a całkowicie wartościom długowłóknistych azbestów i puchów.

Żużel hutniczy nadaje się również do celów nawozowych. Ma on tę zaletę, że oprócz wapna zawiera także większe ilości związków krzemowych, spulchniających ziemię i użyźniających tym samym glebę.

Duże możliwości zastosowania żużla hutniczego stoją przed przemysłem terenowym materiałów budowlanych w formie pumeksu hutniczego. Żużel hutniczy może być szeroko stosowany w drobnym przemyśle szklarskim, gdyż nadaje się jako jeden ze składników do wyrobu szkła butelkowego. Zawartość glinki w żużlu wpływa korzystnie na trwałość szkła, wzmacnia jego odporność przeciw wpływom chemicznym i obniża wrażliwość na zmiany temperatury. Drobny dodatek żużla farbuje szkło na kolor żółtozielony; duże dodatki żużla zabarwiają szkło na kolor opalowy aż do przejrzystego czarnego szkła, używanego jako tafle podłogowe do wnętrza budynków o specjalnym przeznaczeniu, do urządzeń sanitarnych itp.

Poważne ilości surowca wtórnego może dostarczyć rozwijający się u nas przemysł chemiczny. Przemysły wykorzystujące odpady przemysłu chemicznego nie mogą nadążyć za jego rozwojem.

Przemysł syntezy chemicznej może dostarczyć zużytej krzemionki nadającej się do produkcji

szym przemyśle. Centralny Zarząd Przemysłu Zielarskiego poszedł tu jednak w kierunku li tylko wykorzystania tej bazy w zakresie zielarsko-farmaceutycznym i w tym kierunku tylko się specjalizuje. Wydaje się już obecnie celowym po doświadczeniu lat ubiegłych takie właśnie rozgraniczenie zainteresowań na surowce roślinne farmaceutyczne i techniczne. Ostatni kierunek oczywiście w swej masie surowcowej i gospodarczej przedstawia tu wagę zasadniczą pomimo dopiero stawiania pierwszych kroków technicznych. Z tych właśnie względów i innych należy już obecnie poddać zagadnienie surowców roślinnych naturalnych ponownej analizie naukowej i gospodarczej, aby nie stworzyć podstaw dla błędnych kroków rozwojowych, mogących się odbić tak na samej stronie ekonomiczno-gospodarczej, jak i stać się źródłem masowej dewastacji flory rodzimej.

Wydaje się tu celowym rozgraniczenie i rozbudowa przemysłu farmaceutycznego od przemysłów technicznych, opartych o surowce roślinne bez względu na ich pochodzenie, tj. las, flora dzika nieleśna, uprawy specjalne itp.

Interesujące zagadnienie mogą stanowić rośliny chwastowe terenów uprawowych rolnych i ogrodowych, dalej flora synantropijna, tj. towarzysząca osiedlom ludzkim miejskim i wiejskim, oraz flora ruderalna wielkich gruzowisk miast zniszczonych działaniami wojennymi. Tu przykładem mogą być takie wielkie gruzowiska bogate niekiedy w duże zasoby surowców o wiadomym już niekiedy przeznaczeniu technicznym, jak gruzowiska Warszawy, Wrocławia, Gdańska, Szczecina itp.

W ogólnym rzucie możemy powiedzieć, że właściwe zwrócenie zainteresowania naukowego i technicznego — jak to aktualnie widzimy w Związku Radzieckim — na surowce roślinne bezpośrednie lub pochodne z innych przemysłów stworzyć może poważne i zasadnicze podstawy rozwojowe pod odpowiednie przemysły przetwórcze. Z mniej znanych ogółowi zagadnień gospodarczo ważnych, a możliwych do rozwiązania na tej drodze, wymienię tu np. takie jak: zagadnienie rodzimych wosków roślinnych, surowców szczotkarskich i wyściółkowych tapicerskich (zamiast włosia), zagadnienie glonów morskich (źródło pewnych soli mineralnych, kwasu alginowego, klejów roślinnych itp.) i wiele innych. Bardziej znane zagadnienia, jak barwniki roślinne dla przemysłu spożywczego, przemysłu dziewiarskiego i jedwabniczego, garbniki naturalne, przemysł

przyprawowy, olejków eterycznych nie wymagają już tu bliższego podkreślenia i zdobywają sobie po przepracowaniach laboratoryjnych pierwsze początkowe warsztaty przetwórcze.

Nie możemy również pominąć w żadnym wypadku jeszcze jednego źródła surowcowego powszechnego w kraju, jakie stanowią bogato na naszych ziemiach zróżnicowane płody mineralne, zwłaszcza nadające się do lokalnych eksploatacji odkrywkowych, a mogących stanowić trwałą bazę surowcową dla opartych o nie zakładów terenowych. Są to piaski, gliny, żwiry, utwory skalne różnego typu i znaczenia technicznego, a nawet określone wody mineralne itp. Ta baza surowcowa jest u nas jeszcze daleka od pełnego rozpoznania.

W związku z powyższym tak przed instytutami naukowymi, jak i zainteresowanymi gałęziami gospodarki krajowej otwiera się szeroki zakres ekonomizacji zapoznanych źródeł surowcowych. I tak np. przed przemysłem szklarskim, mineralnym i materiałów budowlanych stoją poważne zadania sięgnięcia do słabo rozpoznanych bogatych zasobów kopalin miejscowego znaczenia, wzbogacenia asortymentu i opracowania przy pomocy naukowców surowców tańszych, zastępujących surowce deficytowe.

Przemysł terenowy i spółdzielczość pracy przy współpracy z powołanymi do tego organizacjami geologicznymi powinny skorzystać z bogatej bazy surowcowej tkwiącej w złożach o lokalnym znaczeniu i wzbogacić poważnie w najbliższym czasie asortyment produkcji z ceramiki.

Zarys powyżej podany nie uwypukla wszystkich nasuwających się tu zagadnień. Jest ich wiele i sięgają one w najróżnorodniejsze dziedziny naszego życia gospodarczego. Jesteśmy dopiero u wstępu rozpoznania naukowego i praktycznego olbrzymiej ilości zasobów surowcowych naturalnych i wtórnych. W wielu wypadkach są to u nas prace pionierskie, dla których nieraz najbardziej zainteresowanego, w tym względzie najtrudniej właśnie przekonać. Obecnie jednak przy stałym wzroście zrozumienia stojących przed nami możliwości, sięgnięcie przez przemysł do tych nowych dla niego źródeł surowcowych jest gospodarczym obowiązkiem. Wybitną w tym zakresie pomocą będzie nam wielkie doświadczenie Związku Radzieckiego, zobrazowane najbogatszą w tej chwili na świecie literaturą naukową i praktyczną.

MATERIAŁY I PRZYCZYNNKI

Konferencja partyjno-techniczna w Zakładach Metalowych im. Gen. Waltera ujawnia rezerwy produkcyjne

PLANY produkcyjne w Zakładach Metalowych im. Gen. Waltera na rok bieżący zostały w stosunku do roku 1952 podwyższone. Zrealizowanie planów wymagało przede wszystkim usprawnienia procesów technologicznych, nowych metod pracy, pełnej mobilizacji załogi, zaostrożonej dyscypliny finansowej, a ponadto wzmoczenia kontroli wykonania zadań. Walka o nową technologię i nowe metody pracy okazała się tym bardziej pożądaną, albowiem w zakładach zarysowały się niedociągnięcia i zaniedbania, z których zasadniczymi były: przestarzała forma planowania na wielu odcinkach produkcyjnych i nadmierna ilość przestojów z powodu braku oprzyrządowania.

Zlikwidowanie wszystkich słabych stron w pracy wydziałów oraz ujawnienie i wykorzystanie rezerw, których realizacja przyczyniłaby się do powiększenia zdolności produkcyjnych, stała się zasadniczym celem konferencji partyjno-technicznej załogi. Do konferencji tej załoga Zakładów Metalowych im. Gen. Waltera przygotowywała się 8 miesięcy, a podsumowanie dorobku akcji przygotowawczej pokazało, że rozwiązano 622 różnorodne zagadnienia postawione przez wydziały.

W rezultacie przygotowań plany miesięczne były wysoko przekraczane, a plan sierpniowy, mimo bardzo ciężkich warunków na niektórych odcinkach, został zrealizowany już 25 sierpnia, zaś plan wrześniowy 20 września.

Plan I półrocza 1953 r. wykonany został w 104,8%, obniżenie kosztów własnych wyniosło 2,4%, obniżenie ogólnego procentu braków 6,9%. Zobowiązania przyniosły 1.500.000 zł oszczędności. Współzawodnictwem pracy objęte zostało 95% załogi, a metody pracy, jak Żandarowej, Kowalowa, Korabielnikowej i Saja zaczęło stosować w produkcji 44% załogi; roczny plan Klubu Techniki i Racjonalizacji wykonano 1 lipca br. w 116,2%.

Z jakim entuzjazmem załoga Zakładów Metalowych im. Gen. Waltera ustosunkowała się do konferencji partyjno-technicznej, świadczy statystyka złożonych projektów racjonalizatorskich. Akcja ta w żadnym roku nie miała tak masowego charakteru, jak w okresie przygotowań. Mianowicie od lutego do połowy września bieżącego roku racjonalizatorzy złożyli 1111 wniosków, z czego do produkcji wprowadzono już 820. Uzyskane oszczędności

przyniosły 6.523 tys. zł. W tym samym okresie w 1952 r. złożono 233 wniosków, uzyskano 2.263 tys. oszczędności.

Wzrosła równocześnie liczba racjonalizatorów. Członkowie partii stanowią 39% ogólnej liczby racjonalizatorów, członkowie ZMP 9% i kobiety 3%. Po raz pierwszy w historii tych zakładów 17 kobiet złożyło wnioski racjonalizatorskie. Fakt ten dowodzi, że kobiety w Zakładach Metalowych im. Gen. Waltera opanowały technicznie trudne procesy obróbcze.

Uzyskanie poważnych rezultatów na odcinku racjonalizatorskim przez wydziały produkcyjne nie było wcale dziełem przypadku. Wzmoczony ruch racjonalizatorski jest następstwem właściwego podejścia do tego zagadnienia ze strony oddziałowych organizacji partyjnych, okazywanie pomocy racjonalizatorom, interesowanie się ich bolączkami i trudnościami oraz właściwy przykład ze strony ogniw partyjnych przy odpowiedniej pomocy technicznej.

Oddziałowe organizacje partyjne znalazły odpowiednie formy i płaszczyzny współpracy z personelem inżyniersko-technicznym, a przede wszystkim z samymi racjonalizatorami w zakresie opracowania wniosków. Przy takim postawieniu sprawy nie trudno było o wyniki, stąd wielu nieznanym dotychczas racjonalizatorów, jak Michalski, Bednarski, Sitarski, Wnuk — wyrosło dopiero w okresie przygotowań do konferencji.

Podkreślić należy również wysoki styl pracy samego działu racjonalizacji i usprawnień. Dział ten wskazywał racjonalizatorom na wąskie gardła produkcyjne, na które racjonalizatorzy powinni zwrócić szczególną uwagę. Złożone wnioski załatwiano możliwie szybko, a racjonalizatorzy w terminie otrzymywali należne im wynagrodzenie.

W rezultacie kierowania akcją wynalazczości pracowniczej, załoga Zakładów Metalowych im. Gen. Waltera zrozumiała istotę i znaczenie ruchu racjonalizatorskiego oraz płynące stąd korzyści ekonomiczne, że wymienimy choćby wydział NK, który pod względem ilości złożonych wniosków zajął czołowe miejsce, a tematykę do konferencji zrealizował w 130%.

Większość zobowiązań związanych jest z poprawą braków. Procent bowiem braków w Zakładach

Więcej uwagi dla postępu technicznego w kopalnictwie naftowym

W EPOCE szerokiej mechanizacji procesów produkcyjnych, w epoce silnika spalinowego jako najekonomiczniejszego i najefektywniejszego środka wytwarzania energii, nafta jest surowcem o kluczowym znaczeniu dla gospodarki narodowej.

Bez wysokowartościowych materiałów pędnych, otrzymywanych z ropy naftowej nie istniałaby trakcja samochodowa i samolotowa. Bez ropy naftowej nie może być mowy o rozwoju rolnictwa. Z ropy naftowej otrzymujemy około 2 000 pochodnych — smarów, chemikalii, środków leczniczych i odkażających, syntetycznego kauczuku, mas plastycznych, sztucznego włókna, nawozów, asfaltów, parafiny oraz wiele innych cennych produktów. Ropa naftowa służy w coraz większym zakresie do wytwarzania energii.

Nic też dziwnego, że zapotrzebowanie na ropę naftową wzrasta u nas o około 18% rocznie. Przewidywane zaś zużycie ropy i produktów naftowych w ostatnim roku planu 6-letniego w porównaniu z rokiem 1938 będzie niemal 2,5 razy wyższe.

Jakkolwiek pokrycie tego zapotrzebowania bazuje w dużej mierze na imporcie, gdyż nasze złoża naftowe nie są dostatecznie bogate — jednakże nie oznacza to, że nasze pokłady naftowe nie powinny być intensywnie wykorzystane, aby w jak najwyższym stopniu zaspokoić potrzeby gospodarki narodowej.

Toteż zadania przemysłu naftowego w roku bieżącym są ogółem o 8,9% wyższe od planów produkcyjnych roku ubiegłego. Zadania te nie są jednakże realizowane, co jest skutkiem słabej mobilizacji załóg, niewłaściwej organizacji pracy, niedostatecznego stosowania przodujących metod radzieckich. Zadaniem więc pierwszoplanowym dla kopalnictwa naftowego jest jak najszybsze rozszerzenie bazy wydobywania ropy naftowej z własnych złóż, do czego przede wszystkim przyczynić się może postęp techniczny na odcinku geologicznym, wiertniczym, eksploatacyjnym, rafineryjnym i energomechanicznym.

Ponieważ wykonanie zadań postawionych przed kopalnictwem naftowym w planie 6-letnim zależy bezpośrednio od stanu i jakości wyposażenia technicznego, dlatego przemysł ten powinien posiadać najbardziej nowoczesny i znormalizowany sprzęt. Zagadnienie typizacji i normalizacji urządzeń oraz narzędzi nabrało szczególnej wagi ze względu na

chaos panujący w tej dziedzinie. Kopalnictwo naftowe posiada bowiem maszyny przestarzałe, różnorodnych typów. Stwarza to trudności przy zaopatrywaniu w części zapasowe, przy utrzymaniu maszyn w ruchu oraz przy ustalaniu norm zużycia. W pierwszym rzędzie powinno nastąpić znormalizowanie i standaryzowanie żurawi i narzędzi wiertniczych oraz przyrządów pomiarowych.

W kopalnictwie naftowym występują 2 rodzaje zasadniczych prac — wiercenie nowych szybów i eksploatacja. Zarówno w jednej jak i drugiej dziedzinie konieczna jest normalizacja urządzeń i mechanizacja robót uciążliwych i pracochłonnych.

Modernizacja techniki kopalnianej idzie w kierunku zastąpienia przestarzałego sposobu wiercenia udarowego nowoczesną metodą wiercenia obrotowego. W tym zakresie kopalnictwo ma za sobą znaczne osiągnięcia. Podczas gdy wiercenia obrotowe stanowiły w 1949 r. 33% ogółu wykonanych wierceń, udział ten podniósł się w 1952 r. do 55,4%, a w roku bieżącym osiągnie wskaźnik 67%.

Jakkolwiek technika wierceń obrotowych odniosła szereg poważnych sukcesów, to przecież mogłaby ona przynieść daleko lepsze efekty, gdyby przy jej stosowaniu opierano się na prawidłowym reżimie wiercenia. Braki te spowodowały niemożność stosowania szybkościowych czy nawet forsownych wierceń, co z kolei przyczyniło się do niedostatecznego wykorzystania istniejących urządzeń.

Przemysł naftowy do tych metod jeszcze należycie się nie przystosował. A przecież doświadczenia Instytutu Naftowego wykazały, że wiercenia szybkościowe chociażby przy obecnym wyposażeniu mogą dać dwu i trzykrotne zwiększenie szybkości mechanicznej wiercenia.

Zastosowaniu najnowszej techniki w kopalnictwie naftowym przeszkadza brak pełnej dokumentacji dla poszczególnych otworów i rozplanowania zadań wiertniczych na okres doby, miesiąca lub chociażby kwartału. Dokumentacja taka zawierająca projekt geologiczno-techniczny obejmujący wszystkie dane potrzebne dla zaprojektowania prawidłowego przebiegu całego cyklu robót, szczegółowy kosztorys dla poszczególnych robót, kartę normatywną opartą o techniczne normy dla każdej pracy mechanicznej i ręcznej oraz normy podające czas potrzebny do wykonania otworu.

Stwierdzić należy, że zasadnicze zagadnienia racjonalnej eksploatacji szybów, jak normowanie i planowanie wydobywania ropy z poszczególnych odwiertów, ustalenie optymalnego sposobu ich eksploatacji, wybór właściwych urządzeń — nie mogą być należycie rozwiązane bez badania wydajności odwiertów za pomocą aparatury pomiarowej. Tej aparatury przeważająca większość kopalń jednak nie posiada.

Będąc w użyciu aparaty pomiarowe policzyć można na palcach, dlatego też i liczba wykonanych pomiarów na otworach sięga w najlepszym wypadku 30 % ilości szybów.

Ministerstwo Górnictwa jeszcze w 1952 roku zaleciło wytypowanie pól dla zastosowania metody eksploatacji przez zatapianie złożeń oraz wprowadzenie tej metody na skalę przemysłową, co miało przyczynić się do zwiększenia wydobywania ropy naftowej.

Realizacja tego zalecenia idzie jednakże opieszale i próby stosowania tej metody na skalę przemysłową rozpoczną się najwcześniej w połowie przyszłego roku. Również metoda Kafarowa, zalecona przez Ministerstwo, została wprowadzona doświadczalnie w poszczególnych kopalniach, jednak dalszy jej rozwój hamuje między innymi brak aparatury pomiarowej.

Niemniej poważnym niedociągnięciem jest brak odpowiednich przepisów i instrukcji dla wszystkich czynności wiertniczych, obsługi maszyn i urządzeń, obchodzenia się z aparaturą oraz narzędziami.

Na postęp techniczny i wzrost wydajności pracy znaczny wpływ wywiera akordowy system płac, którego stosowanie możliwe jest tylko pod warunkiem ustalenia prawidłowych norm pracy. Faktem jest, że wzrost akordyzacji w kopalnictwie naftowym wyniósł z 18,6 % robót w 1952 r. do 57,1 % w I kwartale 1953 r. spowodował postęp w zakresie wiercen i wzrost wskaźnika wydajności na żuraw i dobę o 2 metry bieżące.

Równocześnie jednak przy wprowadzaniu nowych norm popełniono szereg błędów.

Nie zapoznano należycie załogi z zasadami nowych norm, wskutek czego niektórzy z robotników nie znają taryfikatora i katalogu norm. Ponieważ kart pracy najczęściej nie wystawia się przed rozpoczęciem, lecz po zakończeniu pracy, robotnicy nie mogą prawidłowo zorganizować swej pracy. Nowymi normami objęto tylko wiercenia udarowe, co zmusza do stosowania starych zanizonych norm przy wierceniach obrotowych. Często więc są wypadki, że jakkolwiek załogi wykonują,

a nawet przekraczają normy, kopalnie nie wykonują planów produkcyjnych.

Ważnym czynnikiem postępu technicznego jest ruch racjonalizatorstwa i wynalazczości robotniczej. Ruch ten w całym przemyśle naftowym nabiera coraz większego znaczenia. Rozwój tego ruchu ilustruje następująca tabela:

Rok	Ilość wniosków	Oszczędności w tys. zł
1949	143	2 970
1950	347	3 983
1951	478	6 161
1952	672	9 326
1953 — I kwartał	183	3 130

Poważny wzrost wniosków nie może jednak przesłonić rzeczywistego obrazu trudności i przeszkód, jakie wciąż stają na drodze w rozwoju ruchu racjonalizatorskiego. Przeszkody polegają przede wszystkim na nieprzygotowywaniu tematyki dla racjonalizatorów, na niedostatecznej pomocy w opracowaniu, wykonaniu i opiniowaniu pomysłów, na niewystarczającej popularyzacji metod pracy racjonalizatorskiej oraz na niedostatecznym upowszechnianiu przyjętych pomysłów, które często nie wychodzą poza obręb kopalni, na której zostały zastosowane.

Nie wszystkie komisje wynalazczości przy kopalniach rozpatrują bieżąco zgłoszone pomysły.

Dlatego też w 1952 r. 147 wniosków nie zostało załatwionych. Stan ten dowodzi, że opiniodawcy opóźniają załatwienie wniosków, czym narażają gospodarkę narodową na poważne szkody; sami zaś racjonalizatorzy nie otrzymują premii i zniechęcają się do dalszej pracy w dziedzinie racjonalizatorskich usprawnień.

Wskazanie racjonalizatorom, jakie w pierwszym rzędzie zagadnienia wymagają opracowania i rozwiązania, niewątpliwie pobudzi ich do intensywniejszej pracy. Tematyka poparta realnymi terminami dla wykonania pomysłów stanie się konkretnym planem pracy dla racjonalizatorów indywidualnych i brygad robotniczo-inżynierskich.

W postępie technicznym szczególna rola przypada samym kadrom, które powinny posiadać odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Faktem jest, że poziom zarówno wiertników, jak również dozoru średniego i niższego nie jest zadowalający. Wykorzystanie młodych kadr technicznych ze średnim i wyższym wykształceniem nie jest dostateczne, na skutek braku opieki nad nimi ze strony administracji zakładów. Brak wykwalifikowanych kadr

warunkuje prowadzenie intensywnej akcji szkoleniowej. Ze względu na rozrzucenie kadr w terenie szkolenie powinno być prowadzone systemem warsztatowym, bez odrywania od produkcji.

Wprowadzenie postępu technicznego w kopalnictwie naftowym jest o tyle ułatwione, że możemy korzystać z bogatych doświadczeń radzieckich w dziedzinie wiercen i eksploatacji. Na podstawie otrzymywanej ze Związku Radzieckiego dokumentacji technicznej i nowoczesnego wyposażenia należy wybrać najodpowiedniejsze dla naszych potrzeb typy maszyn, urządzeń i aparatury pomiarowej, które mogą być produkowane przez nasz przemysł maszynowy. Wtedy dopiero mogą ulec grun-

townej zmianie stosowane dotychczas przestarzałe metody pracy.

O potrzebie jak najszybszego wprowadzania postępu technicznego w kopalnictwie naftowym wypowiadają się na wszystkich naradach aktywiści i członkowie załóg kopalnianych. Zważywszy, że geologiczne warunki wymagają intensywniejszej niż gdzie indziej pracy opartej o naukowe podstawy, należałoby w pierwszym rzędzie oprzeć się o nowe złoża i zastosować na nich najnowocześniejsze zdobycze techniki wydobywczej, idącej wybitnie w kierunku obniżenia kosztów wydobycia oraz lepszego wykorzystania zasobów.

Michał Sadulski

Doprowadzenie planu produkcji do wykonawcy usprawniło pracę Stoczni Gdańskiej

BUDOWNICTWO okrętowe zalicza się do skomplikowanych i trudnych dziedzin przemysłu. Okręt — to budowa skupiająca wszystkie dziedziny techniki. Utrzymuje się nawet pogląd — szczególnie w krajach kapitalistycznych — że np. rytmiczność pracy tego przemysłu jest nieosiągalna. Np. w stocznich włoskich notuje się pewne okresy wzmożonego zapotrzebowania siły roboczej — po to, by za kilka miesięcy znów ją zwalniać, lub ponosić częściowo koszty postoju. Centralnym więc zagadnieniem każdej stoczni jest sprawa koordynacji robót wykonywanych przez różne wydziały, względnie przez przedsiębiorstwa postronne.

Polscy stocznioi od pierwszej chwili uruchomienia produkcji zagadnieniu rytmiki i koordynacji pracy poświęcili dużo wysiłku. Mimo to, trudności natury organizacyjnej i technicznej nie pozwoliły w pełni opanować tego zagadnienia, co w pewnej mierze przeszkadza wysokiemu przekraczaniu planów produkcyjnych.

Dla organizacyjnego rozwiązania zagadnienia rytmiczności i skoordynowania pracy wszystkich wydziałów stoczni nie można wzorować się na innych gałęziach przemysłu maszynowego, ponieważ stocznie i ich produkcja wykazują odmienne cechy charakterystyczne.

Tak więc w produkcji okrętowej spotykamy przede wszystkim:

- 1) długie cykle produkcyjne, a więc ciążenie do nierytmiczności;
- 2) różnorodność technologii;
- 3) duże masy materiałów oraz duża pracochłonność;

4) rozbudowany system kooperacji z zakładami budowy maszyn i urządzeń;

5) specyficzne morskie warunki jakości produkcji;

6) odmienne warunki dla finansowania przedsiębiorstwa.

Przy omówieniu tych wszystkich różnic trzeba jednak wskazać, że przedsiębiorstwo produkcji okrętowej ma jedną wspólną ważną cechę z innymi gałęziami przemysłu maszynowego, a mianowicie jest ono przedsiębiorstwem wybitnie montażowym. Natomiast obróbka mechaniczna, a zwłaszcza masowa, nie występuje jako czynnik dominujący. Przeważa obróbka ręczna.

Stąd wypływają wnioski, że:

a) w stocznich istnieją rezerwy, które trzeba umieć operatywnie wykorzystać,

b) w stocznich istnieją trudności na odcinku planowania wewnątrzzakładowego, a mianowicie przy rozdziale robót,

c) podział pracy powinien opierać się na systemach brygadowych w klasycznym ujęciu.

Jak powiedziano poprzednio, na czoło zagadnień wysuwa się sprawa koordynacji prac między wydziałami. Brak tej koordynacji w praktyce powodował, że na pewnych odcinkach prace były opóźniane i nie umożliwiały przechwyty robót przez inne wydziały — co w efekcie nie doprowadzało do zamierzonego celu, tj. do oddania armatorowi jednostki pełnomorskiej do eksploatacji w wyznaczonym terminie.

Zagadnienie to zostało przede wszystkim opracowane teoretycznie. Już pierwsze stadia realizacji dobitnie wykazały, że obrany kierunek rozwoju

organizacyjnego stoczni jest w swych założeniach słuszny.

Wzorując się na doświadczeniach przemysłu Związku Radzieckiego postanowiono w pierwszej kolejności potraktować wszystkie wydziały produkcyjne jako organizacyjnie samodzielne komórki i w związku z tym doprowadzić do nich pełne zadania produkcyjne w jak najdoskonalszej formie. Inaczej mówiąc, zdecentralizowano nieco samo kierownictwo produkcji, które było dotychczas zbyt skupione, a jednocześnie scentralizowano samą politykę planowania, doprowadzając do ścisłego rozliczania się wydziałów z wykonanej i ewentualnie zaległej produkcji.

Metodę planowania w Stoczni Gdańskiej ilustrują przedstawione na rysunkach wzory i wykresy, w których przytoczone liczby i wskaźniki nie są zaczerpnięte, z aktualnego planu Stoczni, lecz wybrane są dowolnie, co nie ma przecież zasadniczego znaczenia dla scharakteryzowania samej metody.

Cennik (Wyciąg z harmonogramu szczegółowego)

L.p.	Wyszczególnienie robót	Oznaczenie	Udział procent	E t a p y								
				I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	Prace traserskie i obróbka elementów kadłuba	K	5									
2	Prefabrykacja sekcji kadłuba	K	10									
3	Montaż na pochylni	K	20									
4	Montaż mechanizmów pokładowych i pomocniczych	W	10									
5	Montaż kotłów	W	5									
6	Montaż linii walu, steru, śruby i maszyny głównej	W	5									
7	Montaż rurociągów	W	5									
8	Montaż fundamentów, instalacji, wentyl., barier, drzwi, iluminat.	K W	2 3									
9	Wodowanie	W	-									
10	Szalowanie pomieszczeń i inne roboty stolarskie	W	10									
11	Montaż urządzeń w maszynowni i kotłowni	W	5									
12	Montaż urządzeń pokładowych	W	1									
13	Instalacja elektryczna i urządzenia łączności	W	1									
14	Wypożyczenie pomieszczeń mieszkalnych gospodarczych i służb.	W	2									
15	Prace malarsko-izolacyjne.	K W	3 3									
16	Próby	P	12,6									
Σ				100,0	5	10	15	15	15	15	10	5
K 40				5	10	10	5	5	5	-	-	-
W 50				-	-	5	10	10	10	10	3	2
P 10				-	-	-	-	-	-	-	7	3
Σ				100,0	5	15	30	45	60	75	85	100

Objasnienia
 K - Kadłub
 W - Wypożyczenie
 P - Próby
 --- Roboty na warsztacie
 - - - - - statku
 ← Stępka ▼ - Wodowanie
 ■ - Eksploatacja

Rys. 1

Jako jednostkę pomiaru ilościowego produkcji w okrętownictwie uznano tzw. procent technicznej gotowości statku. Budowę statku w % % gotowości ilustruje tabela — harmonogram ślepy, przedstawiony w formie bardzo skróconej na rys. 1.

Przy dobrze zorganizowanym aparacie planowania procent gotowości powinien sterować produkc

To trudne zadanie w warunkach przemysłu okrętowego realizują planiści według własnej, nie stosowanej w innych gałęziach przemysłu metody. Trudność polega na tym, że tak olbrzymi produkt jakim jest statek, musi być rozłożony na czynniki prostsze. Właśnie wspomniane poprzednio procenty gotowości oraz dokumentacja zezwala na taką operację.

Sama metoda doprowadzenia planu państwowego, rocznego i miesięcznego do wydziału i dalej, jest nieskomplikowana. Dział planowania opracowuje plan położenia stępek, wodowań i oddania do

Wzorcowy harmonogram skrócony budowy statku

Nr. zespołu technologicznego	Treść	Nr rys.	Znaczenie	Wręgownia		Blachownia		Prefabrykacja		Montaż	
				%	Ilość rbg.	%	Ilość rbg.	%	Ilość rbg.	%	Ilość rbg.
76	Przegroda przelewowa S.57	13007	M	—	—	—	—	0,005	40	0,008	60
			S	—	—	—	—	—	—	0,006	50
77	Pokład główny S.39	15012	M	0,012	96	0,012	96	0,063	504	0,060	300
			S	—	—	—	—	—	—	0,040	300
			N	—	—	—	—	—	—	0,006	40
78	Pokład główny S.52	15025	M	0,012	80	0,011	88	0,049	392	0,053	350
			S	—	—	—	—	—	—	0,039	270
			N	—	—	—	—	—	—	0,005	30
79	Kosz rufowy z P.G. i rufowym	11003	M	0,046	368	0,159	1272	0,405	3240	0,141	900
			S	—	—	—	—	—	—	0,032	460
			N	—	—	—	—	—	—	0,048	350
80	Ustawienie linii burt	11026	M	—	—	—	—	—	—	0,310	2000
			S	—	—	—	—	—	—	—	—
81	Nilowanie burt (s. z obłom, pas H i grodz.)	11026	M	—	—	—	—	—	—	—	—
			N	—	—	—	—	—	—	0,638	4000
82	Nilowanie pokładu gł. (maczniki, węzły)	15001 15054	M	—	—	—	—	—	—	—	—
			N	—	—	—	—	—	—	0,594	3800

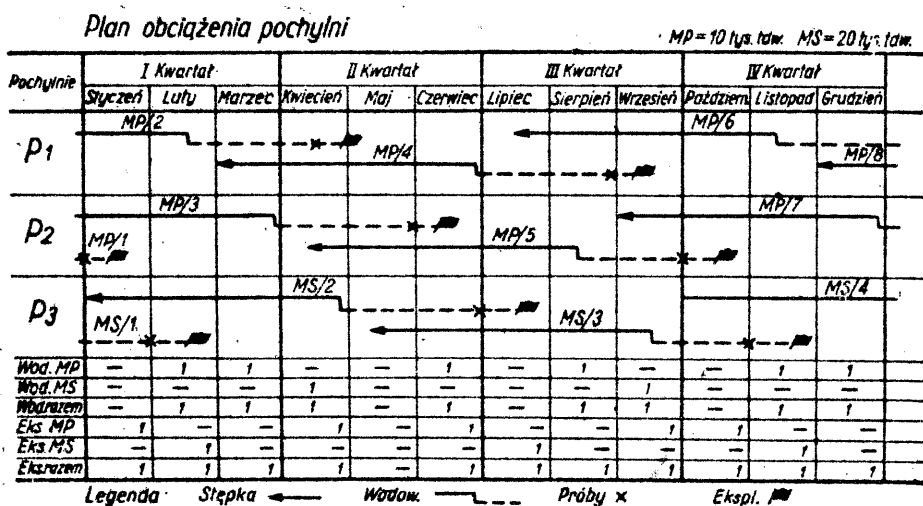
Objasnienia

M-montaż S-sparowanie N-nilowanie

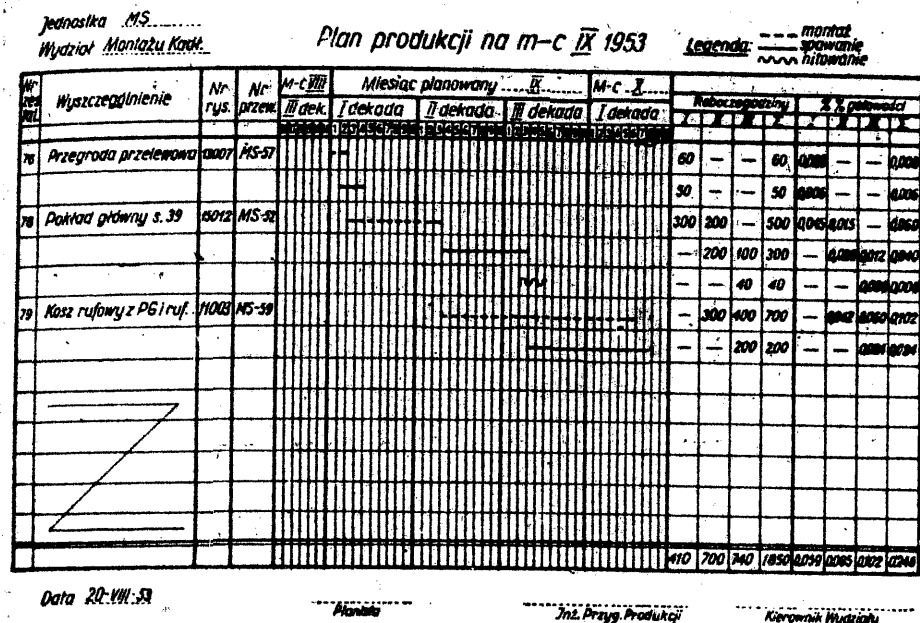
Rys. 2

eksploatacji w sensie długofalowym (rys. 3). Na tym tle oraz w oparciu o wytyczne centralnego zarządu tenże dział opracowuje dla każdego statku wskaźniki w procentach gotowości, zgodnie z podanym przez dział technologiczny procesem budowy — w wypadku Stoczni Gdańskiej zgodnie z harmonogramem ślepyim szczegółowym. W planie tym podsumowane są już procenty gotowości w podziale na kadłub, wyposażenie i próby oraz pracochłonność według poszczególnych miesięcy (rys. 4).

Terminarz położenia stępek, wodowań i oddania



kretnie ich wkład do ogólnego wyniku załogi stoczni i jaki jest ich udział w wyniku pracy całej



Rys. 5

stoczni. System ten pozwala na wykazanie stopnia przekroczenia zadań przez brygadzystę czy mistrza według tych samych kryteriów, przy których pomocy ocenia się pracę nawet całego przemysłu okrętowego.

Dla przykładu warto podać, że od czasu wprowadzenia systemu harmonogramu wzorcowego wzrosło ogromnie zainteresowanie nie tylko pracowników umysłowych, lecz i fizycznych w sprawach planowania. Załoga „zna” swoich planistów, kierownicy „znają” dział planowania, dyrekcja chętnie korzysta z pracy i informacji pionu planowania. Wnioski wyciągane z analizy wskaźnika w postaci procentów gotowości są bogate. Stosunki te zaistniały nie tylko dla zalet samego planowania. Nie byłoby z nich korzyści, gdyby aparat sprawozdawczy nie był zgrany z metodą planowania i nie potrafił operować wskaźnikami w procentach gotowości.

Ponieważ każdy węzeł posiada swój numer oraz wycenę w procentach gotowości, dalej znana jest także cena w godzinach kalkulowanych wszystkich kart roboczych, można szybko ustalić procenty gotowości nawet dla węzłów w toku, co umożliwia rozdzielną warsztatową dekadową, a nawet dzienne rozliczenie.

Dlatego też dyrektor stoczni może być w każdej chwili poinformowany o wynikach dnia ubiegłego według takich najważniejszych wskaźników jak:

- 1) globalny przyrost procentów gotowości,
- 2) numery węzłów nie zakończonych zgodnie z planem,
- 3) numery węzłów nie rozpoczętych zgodnie z planem.

Opisany system, w 95% już wprowadzony w życie, oddał duże usługi załodze Stoczni Gdańskiej, albowiem plany produkcyjne są od szeregu miesięcy wykonywane i wykazują dużą dynamikę w realizacji. Jak każdy nowy system organizacji początkowo przeżył on swe dni jasne i ciemne. Dziś już stosowanie go nie może być poddawane w wątpliwość. Trzeba przyznać, że kierownicy wydziałów i oddziałów ustosunkowali się pozytywnie do nowego systemu. Sami chcieli przecież wiedzieć, jakie są ich zadania, jak rozłożyć je z kolei na mistrzów. Dziś rozmowa między kierownikiem a mistrzem jest już bardzo konkretna. Poza możliwością premiowania mistrzów od przekroczenia zadań — umożliwiona została rytmiczna praca przez włączenie rozdzielną do kierowania warsztatem.

W ten sposób po przezwyciężeniu wielkich trudności, dzięki kolektywnej pracy wszystkich techników i inżynierów, zorganizowano doprowadzenie zadań produkcyjnych do wydziału i robotnika w warunkach dużego przedsiębiorstwa stocznio-owego.

Henryk Ogrodowski

Produktywizacja kobiet w przemyśle włókienniczym

REALIZACJA zadań planu 6-letniego wymaga z każdym rokiem coraz większej aktywizacji kobiet, wyrażającej się przede wszystkim w zwiększonym ich uczestnictwie w przemy

odbywało się w sali produkcyjnej, wykonanie baz po przeszkoleniu podniosło się jedynie o 9,06%.

Szkolenie wyłącznie w szkołach inż. Kowalowa posiada również swoje wady. Ujemne strony tej formy przeszkolenia ujawniają się po przejściu robotnika od warsztatu szkolnego na salę produkcyjną, gdzie musi zazwyczaj pracować na maszynach gorszych, w rezultacie czego osiąga wyniki słabsze, aniżeli w szkole.

Szkolenie metodą inż. Kowalowa wpływa również dodatnio na polepszenie jakości produkcji. Dzięki temu przeszkoleniu procent wyrobów I gatunku wzrósł np. w ZPW im. Rychlińskiego o 2%, w ZPW im. Buczka o 12%, zaś w ZPW im. Niedzielskiego o 26%.

W zakładach przemysłu lniarskiego w wyniku szkolenia, podniosło się wykonanie baz akordowych, które ilustruje poniższa tabelka:

Zakłady	Srednia wykonania baz akordowych w % przed przeszkoleniem	po przeszkoleniu
„Lenko“	93,0	105,0
„Unia“	89,2	96,6
Aleksandrowice	90,0	97,8

W związku z polepszeniem wykonania baz akordowych podniósł się średni zarobek pracowników od 20 do 30%.

Nadal jednak daje się zauważyć brak kobiet - instruktorów. Ogółem w omawianym okręgu przemysłu wełnianego pracuje ich zaledwie 11, zaś w przemyśle lniarskim — 7. W roku bieżącym przeszkolono dotychczas zawodowo w zakładach przemysłu wełnianego bielsko-bialskiego okręgu 1 008 kobiet. Należy jednak stwierdzić, iż stosunkowo bardzo mało kobiet podwyższa swe kwalifikacje zawodowe w średnich szkołach zawodowych. Do bielsko-bialskiego technikum z przemysłu wełnianego uczęszcza zaledwie 26 kobiet, w Sosnowcu uczą się w technikum tylko 3 kobiety. W Szkole Inżynierskiej w Bielsku-Białej studiuje 25 kobiet

na 200 słuchaczy z miejscowego przemysłu włókienniczego.

Ten znikomy udział kobiet w szkołach wpływa hamująco na podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych, co z kolei utrudnia, a często uniemożliwia wysuwanie ich na wyższe stanowiska w przemyśle. W rezultacie, w przemyśle włókienniczym w okręgu bielsko-bialskim sprawują stanowisko dyrektorów zakładów tylko 2 kobiety: jedna w przemyśle wełnianym, druga — w lniarskim. Na stanowiska w techniczno-produkcyjnych działach w obu branżach łącznie (wełna i len) wysunięto jedynie 3 kobiety, w administracji — 18, na majstrów — 60.

Wśród przyczyn powodujących trudności w produktywizacji kobiet należy, jako najważniejsze wymienić następujące: za mała ilość żłobków i przedszkoli, niesystematyczna praca komisji techniczno - metodycznych, zazwyczaj nie troszczących się o należyte opracowanie planów dla instruktorów szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach; niedostateczna opieka nad kobietami, którym zakłady nie stwarzają odpowiednich warunków do podnoszenia kwalifikacji oraz do awansu społecznego; niski poziom propagandy szkolenia wewnątrzzakładowego, szczególnie wśród kobiet, które często nie chcą się szkolić, nie chcą pozostawać na kursach po godzinach pracy; przyjmowanie przez działy personalne mężczyzn do prac, dostępnych w pełni ze względu na ich charakter — dla kobiet; nieprzestrzeganie pierwszeństwa kobiet w szkoleniu wewnątrzzakładowym oraz niewystarczające typowanie i kierowanie kobiet na kursy, z oderwaniem od pracy; za mała opieka zakładów nad kobietami, posiadającymi rodzinę.

Aby zrealizować zasadę jak najszerzego włączenia kobiet do pracy produkcyjnej, należy przeanalizować wszystkie te przyczyny, zbadać ich źródła i radykalnie zmienić stosunek organizacji masowych oraz administracji do zagadnienia produktywizacji kobiet.

Stanisław Hortyński

Przemysł mięsny na drodze do poprawy

W REALIZACJI pełnego zaopatrzenia mas pracujących w środki spożycia przemysł mięsny odgrywa bardzo poważną rolę. Wynika to z bezspornego faktu, że mięso i przetwory mięsne są jednym z podstawowych artykułów żywnościowych najszerzych warstw naszego społeczeństwa, zarówno w mieście jak i na wsi.

Centralny Zarząd Przemysłu Mięsnego mając to na uwadze i realizując uchwałę rządu z dn. 3 stycznia br. znoszącą reglamentację bonową, stosowa-

ną głównie w zakresie mięsa i jego przetworów, skoncentrował swe wysiłki przede wszystkim na pełnym zaopatrzeniu rynku tymi przetworami. CZPMs postawił sobie za cel wykonanie i przekroczenie planów produkcyjnych, zwiększenie ilości i asortymentu produkowanych wędlin.

Postawienie tego zadania było zupełnie słuszne, gdyż w wyniku wspomnianej uchwały spożycie mięsa i przetworów mięsnych znacznie wzrosło. CZPMs w I półroczu br. plan produkcyjny wyko-

drobnicy jest możliwość dysponowania dostatecznym potencjałem palet. Wózko-podnośnik przy wielkości towarów drobnicowych nie może wydajnie pracować bez użycia palety. Dlatego też Zarząd Portu dąży do zapewnienia magazynom przeznaczonym do kompleksowej mechanizacji pełnego zabezpieczenia ich w palety. Plan zakupu i budowy nowych palet na rok 1953 musi być wykonany najpóźniej do 15 października br. Dokonuje się też naprawy wszystkich uszkodzonych palet, ażeby wydziały przeładunkowe mogły dysponować możliwie największą ich ilością.

Najważniejszym jednak elementem zabezpieczającym wykonanie planu jest człowiek, a więc robotnik portowy, który swoją wydajną pracą daje gwarancję przeprowadzenia zamierzonych zadań. Sezon jesienny odznacza się szczególną pracowitością, dlatego też porty muszą otrzymać pełne pokrycie w potencjale ludzkim, przewidziane w planie na rok bieżący. Intensywna rekrutacja przeprowadzana przez ZPGG w III kwartale br. pozwala przypuszczać, że braki zostaną pokryte.

Zarząd Portu Gdynia — Gdańsk pamięta przy tym również o zapewnieniu możliwie najlepszych

warunków bytowania dla sprowadzanych nieraz z głębi kraju robotników. Powołane do tego celu na terenie zespołu portowego oddziały zaopatrzenia robotniczego z każdym miesiącem rozszerzają swoją działalność i zaspokajają stopniowo wszystkie najważniejsze wymagania tak przybyłych jak i miejscowych robotników.

W okresie wzmożonej rekrutacji oraz przewidywanego zwiększenia nasilenia pracy, OZR w rejonie Gdańska i Gdyni poza hotelami robotniczymi, gęstą siecią stołówek i kiosków spożywczych, otwiera szereg punktów usługowych, jak np. warsztaty szewskie i krawieckie. Wszystkie powyższe udogodnienia powinny zapewnić robotnikowi portowemu dostateczną opiekę ze strony przedsiębiorstwa i zmobilizować go do wykonania zaplanowanych zadań.

Zarząd Portu Gdańsk — Gdynia przygotowuje się sumiennie do tegorocznego sezonu jesiennego, co powinno mu pozwolić na wykonanie planu bez większych trudności.

Zbigniew Mongird

Warunki prenumeraty na rok 1954

Zamówienia na prenumeratę dwutygodnika „ZYCIE GOSPODARCZE” na rok 1954 będą realizowane jedynie na warunkach pełnych przedpłat.

Wszystkie zamówienia i przedpłaty na rok 1954 należy kierować bezpośrednio lub przez listonoszy do urzędów pocztowych w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 grudnia 1953 r.

Jedynie instytucje, urzędy i przedsiębiorstwa zamawiające prenumeratę dla podległych jednostek w/g rozdzielnika i opłacające ją z kredytów centralnych mogą zamówienia kierować bezpośrednio do PPK „Ruch” nie później jednak jak do dnia 1 listopada 1953 r. Zamówienie na prenumeratę roczną należy w tym wypadku sporządzić w dwóch egzemplarzach podając tytuł zamawianego czasopisma, ilość egzemplarzy, cenę prenumeraty rocznej oraz ogólną sumę całego zamówienia. Zamówienie to należy złożyć w Centralnej Ekspedycji PPK „Ruch”, Warszawa, ul. Srebrna 12.

PPK „Ruch” po sprawdzeniu zamówienia potwierdzi na kopii do dnia 20 listopada 1953 r. przyjęcie prenumeraty do realizacji, podając ostateczną sumę należności, którą należy uregulować do dnia 10 grudnia 1953 r. Ze względu na to, że PPK „Ruch” nie będzie wystawiało faktury, potwierdzenie zamówienia posłuży za podstawę do uregulowania należności.

Prenumeratę opłacać można wyłącznie na przyszłe okresy kalendarzowe. Numery wsteczne nie będą dostarczane.

Wpłaty ani korespondencje w sprawie prenumeraty czasopism nie należy kierować do Polskich Wydawnictw Gospodarczych ani do poszczególnych redakcji, gdyż wszelkie sprawy związane z prenumeratą załatwiają jedynie listonosze, urzędy pocztowe i PPK „Ruch”.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

K O N K U R S

na najlepszą odpowiedź na pytania:

- 1) Która książka wydana przez POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE najbardziej pomogła Ci w zdobyciu lub pogłębieniu wiedzy?
- 2) Czy i w jaki sposób pomogła Ci ona w pracy zawodowej?
- 3) Jakie są dobre, a jakie złe strony tej książki?
(czy opracowana jest dostatecznie jasno i przystępnie, czy zawiera dobre i praktyczne przykłady, czy napisana jest obszernie, czy też zwięźle, czy układ treści jest dobry, czy opracowanie graficzne jest należyte, jakie jej części należałoby przerobić w następnym wydaniu itp.).
- 4) Czy ją kupiłeś w księgarni (gdzie), czy u kolportera zakładowego, czy też wypożyczyłeś w bibliotece (jakiej)?
- 5) Jakie są błędy i braki w znanych Ci, dotychczas wydanych przez PWG książkach?
- 6) Na jakie tematy należałoby opracować nowe książki gospodarcze?
- 7) Czy napotykaś na trudności w nabyciu albo wypożyczeniu książek wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze?
- 8) Co proponujesz, ażeby spopularyzować czytelnictwo książek wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze?
- 9) Jakie masz jeszcze uwagi dotyczące książek gospodarczych, które Twoim zdaniem powinny być uwzględnione przez Wydawnictwo w dalszej pracy?

Uwaga: Odpowiedzi nie muszą uwzględniać wszystkich wyżej wymienionych pytań.

Dla uczestników Konkursu przewidziane są następujące

N A G R O D Y

pierwsza	zł 1.000,—
4 drugie po	zł 500,—
8 trzecich po	zł 300,—
50 nagród książkowych.	

Najciekawsze odpowiedzi opublikowane będą w czasopismach wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze za honorarium autorskim.

Odpowiedzi należy przysyłać pod adresem: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, sekcja propagandy, Warszawa, ul. Poznańska 15, z podaniem imienia i nazwiska, adresu, miejsca pracy i stanowiska.

Termin zamknięcia konkursu 30 listopada 1953 r.

Przyznanie nagród nastąpi do dnia 31 grudnia 1953 r.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

WYDAWCA: „Polskie Wydawnictwa Gospodarcze”. Przedsiębiorstwo Państwowe, W a r s z a w a, ul. Poznańska 15 — REDAGUJE KOLEGIUM. Redakcja: Warszawa, ul. Koszykowa 54, tel 8-83-92. Godz. przyjęć: 8.30—9.30. — Warunki prenumeraty: rocznie 96 zł, półrocznie 48 zł, kwartalnie 24 zł, miesięcznie 8 zł. Prenumeratę/przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Zam. PWG. CPi—P/C24/53. Podp. do druku 16.X.53 r. Druk uk. 17.X.53 r. Nakł. 7265 Pap. druk. sat. kl. VII 60 g. Ark. wyd. Zakłady Graficzne „Dom Słowa Polskiego”. Zam. 5334/C. Warszawa. 4-B-19574.