



Dwa dni przed Nowym Rokiem odbyło się uroczyste spotkanie kierownictwa KFCiP z aktywnym społeczno-gospodarczym. Dyrektor zakładu E. Olezak w serdecznych słowach po dziękował całej załozce za ofiarną pracę przekazując jednocześnie noworoczne życzenia.

## Rok 1973 — rokiem wzmoczonej dyscypliny społecznej

Spółeczeństwo bywa dzielone według stosunku do pracy. Mamy więc ludzi leniwych i pracowitych. W myśl tej reguły dzielone są środowiska lokalne — a w decydującym stopniu, na to dzielenie wpływa nierobstwo koleśków i gnuśność chochołów. W związku z tym trzeba szukać recepty na unikanie leniwości. Te ich psychologiczną właściwość — należy leczyć.

W naszym zakładzie, samowolnie porzuciło pracę, w okresie od stycznia do grudnia 1972 r. 82 osoby. Co oznacza, zwolnienie z pracy 82 osób na skutek jaskrawego przekraczania przepisów regulaminu pracy zawartych w punktach o dyscyplinie formalnej. Jak wygląda sprawa przestrzegania dyscypliny formalnej u nas, obrazują poniższe dane:

Opuściliśmy i nieusprawiedliwiliśmy 786 dni za okres 10-ciu miesięcy 1972 r. Kierownictwo udzieliło 252 osobom nagany, w tym za nieobecność 20 osobom — natomiast pochwał i wyróżnień było tylko 27. Niepokojącym jest wzrost nieobecności nieusprawiedliwionej i tej tzw. usprawiedliwionej — z 16 tys. godzin do 25 tys. Przekroczyliśmy limit na zasiłki chorobowe, które wzrosły z 762 tys. zł do 1 mln 45 tys. zł.

Analiza wykorzystania czasu pracy, wskazuje również na pogorszenie dyscypliny pracy. Ilość godzin nieprzepracowanych w przeliczeniu na jednego robotnika grupy przemysłowej (bez urlopów i chorób) wzrosła z 28,9 godzin za trzy kwartały 1971 r. do 37 godzin za ten okres w 1972 r.

Z dokumentacji dołączającej frekwencji w wielu zakładach pracy („Nadodrz” nr 271) w Polsce, wynika interesujący w skali światowej fenomen: okazuje się, że Polacy najczęściej chorują w poniedziałki i po świętach! Nie trzeba przytaczać cyfr aby dowiedzieć, jakie z tego wynikają dla nas straty. Z powyższego wynika, iż rok 1973 powinien być rokiem wzmoczonej dyscypliny społecznej. Jest to sprawa, która zadecyduje o tempie dalszego rozwoju. Wiemy, że państwo może nam dać tylko tyle ile wspólnym wysiłkiem możemy wypracować. Z tego też względu, niedyscyplinowany pracownik, zły pracownik — obłok, nie powinien leżeć na wielokoduszności.

Takie negatywne zjawisko — jak wzrost absencji w zakładzie (i w innych zakładach) musi budzić niepokój. Jest to zjawisko wymagające poważnego potraktowania, bowiem utrudnia ono wykonywanie szeregu ważnych zadań. Jest to zjawisko, któremu trzeba wydać zdecydowaną walkę — jeśli chcemy przyspieszyć marsz gospodarczy i osiągnąć lepsze efekty z naszej pracy.

Nie możemy tolerować postaw ludzi, chcących żyć na koszt tych wszystkich, którzy swoje zadania traktują sumiennie — po obywatelsku. Musimy stosować większe kryteria wymagań i działać ofensywnie niż dotychczas.

W.Z.

# Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKIEJ FABRYKI CELULOZY I PAPIERU

ROK II, Nr 1 (15)

Kostrzyn, 15 stycznia 1973 r.

Cena 50 gr

## Utożsamiamy cele własne z celami ogólnymi

Podstawowy problem — utożsamianie celów własnych z celami ogólnymi — stoi ciągle otwarty i nie może być rozwiązany bez uwzględnienia sprawy dążeń i ambicji indywidualnych. Ponieważ tam leżą ogromne możliwości aktywizacji woli pracy, woli wysiłku i dążeń do osiągnięcia w jakiś sposób własnych, ale jednocześnie wspólnych, ogólnych. Jest poza tym prawdą, że owej woli osiągnięcia nie da się całkowicie wyjaśnić wysokością zarobku, choć nikt nie zaprzecza, że wyznacza on w znacznym stopniu naszą wolę tego wysiłku i aktywizuje motywację działania.

Prawdą jest, że ludzie są skłonni adoptować cele ogólne jako własne — na tym polega tzw. „kredyt zaufania”. Jeżeli czują się zawiedzeni i pokrzywdzeni, jeżeli nie są efektywnie wypięgnięci w wykonywaniu pracy, jeżeli fakty otaczające ich rzeczywistości uniemożliwiają działania procesów przyjmowania celów ogólnych za swoje — słabnie motywacja rodująca wolę wysiłku i wolę osiągnięcia, przedsięwzięcia, inicjatywę, jakość pracy. Przyszłość rodzi się nieustannie. Tylko stworzenie mechanizmów organizacyjnych i technicznych, a zarazem warunków społecznych wymuszających dobrą robotę, może przynieść poprawę sytuacji.

W tym też przekonaniu, dobrze że przewidujemy w naszym zakładowym poczynaniu w zakresie lepszego gospodarowania czynnikami ludzkimi. W sytuacji kiedy fundusz płac w ubr. wy. nosił ponad 70 mln zł i był wyższy od funduszu roku 1971 o około 7 mln zł, aktualny fundusz płac stanowił w strukturze kosztów 10 proc. Kwota ta, w naszych warunkach, nie jest przedmiotem zainteresowania nas patrząc na nią z pozycji kosztów. Nie jesteśmy bowiem za interesowani w szukaniu oszczędności poprzez ograniczanie płac. Jest przeciwnie. W sytuacji tej, płace nie stanowią funkcji ekonomicznej, natomiast rozpatrujemy je z punktu widzenia społecznego bodźca. Istnieją w tym zakresie

sprzyjające warunki stworzone przez partię i rząd.

W naszych, zakładowych — warunkach — musimy podnieść efektywność działania ludzkiego, idzie nam przecież o podniesienie wartości wytwarzanych dóbr materialnych w określonej jednostce czasu, o wyeliminowanie przyczyn nie efektywnego czasu pracy, a efektywność tego działania ludzkiego podniesiemy m.in. przez odpowiednie wykorzystanie funduszu płac, odpowiednio przeznaczając jakąś jego część dla poszczególnych pracowników. Obok zwiększania płac, do pozytywnych aspektów gospodarowania czynnikiem ludzkim, zaliczyć trzeba skracanie czasu pracy bez obniżania jej dajności, czyli bez użytkowania dodatkowych etatów. Zaliczyć też trzeba rozszerzenie systemu plac akordowych, bowiem płaca winna być zależna od ilości i jakości pracy ludzkiej — w czym, rzecz oczywista, przeszkadzają nam obowiązujące taryfikatory (nie uwzględnia się w nich np. jakości pracy, stażu, kwalifikacji).

W działaniu na rzecz podniesienia efektywności naszej pracy pomocnym nam zapewne będzie powołanie komórki do Badań Organizacji Pracy, powołanie Działu Przygotowania do Komputeryzacji Zarządzania, opracowanie doskonałego systemu organizacji służby remontowej oraz opracowanie do skonalizowanego systemu organizacji służby remontowej oraz opracowanie właściwej organizacji w obrocie materiałowym.

Wszystko co już jest zrobione, co aktualnie istnieje, jest przejściowe, tymczasowe, jest czymś co powinno być poprawione, przezwyciężone, ulepszone. Wieczna prawda marksiścisłowskiej metody działania polega na podważaniu prawdy, na demaskowaniu rzeczywistości, na demaskowaniu fałszywej przeszłości zawsze świadomości. Poddając krytyce to, co jest, czynimy tak, posiadając określone wyobrażenie o przyszłości. Nasze własne działanie na pewno wywiera decydujący wpływ na nasze losy.

W.Z.

Zastępca dyrektora do spraw produkcji inż. Franciszek Stankiewicz w obecności sekretarza RZ Edwarda Fracko wita wrocławskiego dyplomistę jubilat: Krystynę Hańską i Aleksandra Markiewiczów.

Artykuł o jubilatach czytaj na str. 2



statnie posunięcia władz tak politycznych — jak gospodarczych — dają duże możliwości spełnienia marzeń o własnym domu stosunkowo szerokim kłębem naszego społeczeństwa. Problem budownictwa jednorodzinnego — wymaga zmiany kierunku działania, zmiany tradycji — wymaga przemyslenia przez użytkowników — jako mi by ten obiekt marzeń, przez projektantów — jaka ma być funkcja, forma, konstrukcja

## Eksplzja budownictwa jednorodzinnego

i koszt obiektu, od wykonawcy — jakie powinny być formy organizacyjne realizacji, materiał, prefabrykacja, przygotowanie zaplecza itp.

Dotąd organa administracyjne i planowania przestrzennego nie były do takiego działania przygotowane. Nasz zakład też nie był do budownictwa domków jednorodzinnych przygotowany a jednak powstały u nas Osiedle Domków Jednorodzinnych. I nie tylko one — powstaje już pierwszy blok mieszkalny dla 70 rodzin. Zrozumieliśmy i to, że budynek nie musi być indywidualny (wolnostojący), nie musi być drogi, nie musi przetrwać stuleci, nie może być rozwiązywany dla nas według zasad zamieszkania naszych przodków. Budować potrafimy tanio, ale za to wyposażenie budynków, może być lepsze od skromnego.

W innych zakładach obserwować można spadek entuzjazmu budownictwa jednorodzinnego wśród pracowników — u nas entuzjazm ten się utrzymuje nadal.

Zainteresowani nie rezygnują (mala ich część rezygnuje), bo mają u nas zapewnione dostawy materiałów budowlanych, parcele, stosunkowo niskie koszty budowy — no i co najwazniejsze — duże zainteresowanie dy-

rektora losem budownictwa jednorodzinnego własnych pracowników. Jest to zjawisko wielce pozytywne — z tego też powodu inicjatywa budowlana wśród naszych pracowników — nie zamiera. Wydatna jest pomoc ze strony naszego zakładu, który skierował do pomocy budujących bratki specjalistów, środki transportu, urządzenia mechaniczne oraz uruchomił produkcję pustaków. Nasi pracownicy, zdobywając się na wielomiesięczny wysiłek i wyrzeczenia dla zbudowania własnego

domu, dostali wymarzone projekty tych domków — dostali środki dla zrealizowania swych zdrowych pojęć i marzeń. Instytucja patronująca, jaką jest nasz zakład winna się jeszcze zająć, aby domki te nie stały się ostoją nie zawsze wybrednych gustów i przyzwyczaję ich właścicieli. Zakład powinien jeszcze zapewnić konsultacje plastyczne przy urządzaniu wnętrza mieszkań, czy architektura zieleni, do zaprojektowania otoczenia.

Handel w Kostrzynie, winien się wreszcie zająć o zaopatrzenie salonu meblowego w bogatszy zestaw mebli i pełny asortyment akcesoriów potrzebnych do urządzania mieszkań, jak tapety, obicia, urządzenia oświetleniowe, ceramikę. Wówczas porady plastyka będą miały sens.

Mówi się też o szablono-

wości budownictwa jednorod-

zinnego, że domy te są jak

by powielane — całe szcze-

ście że u nas ten problem

zdołaliśmy jakoś ominąć.

Na jednym osiedlu stają lub

będą stały domy budowane

według różnych typowych

projektów architektonicz-

nych. W domkach tych moż-

na sobie wybrać dowolnie

rozplanowanie pomieszczeń

mieszkańczych.

W.Z.

Zima...  
...ale  
tylko  
na  
zdjęciu



Józef Satorski  
przy pracy

# Jubileuszowe gratyfikacje

Niemal codziennie w lokalu Rady Zakładowej panuje ożywiony ruch. Przyszłość interesuje



## Ludzie dobrej roboty

Józef Satorski zatrudniony jest w KFCIP od 1951 r. Pracuje w Samodzielnym Oddziale Wykonawstwa Inwestycyjnego jako konserwator urządzeń. Przedtem — jako ślusarz — budował i montował konstrukcje i zbiorniki w powstających po

kolei wydziałach. Praca w SOWI jest ciężka ale bardzo pożyteczna i odpowiedzialna. Trzeba dużego umiłowania swojego zawodu i dużej dozy świadomości żeby być przedsiębiorczym z tego co się robi. A te walory są nieodłącznymi cechami ludzi dobrej roboty, do których należy również Józef Satorski. Za swój wkład przy budowie zakładu, zostaje on kilkakrotnie nagradzany i przez Samorząd Robotniczy i przez Radę Zakładową i przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego. Z okazji uruchomienia naszego zakładu, w dniu 15. 12. 1959 r. Józef Satorski w uznaniu zasług i ofiarnej pracy przy budowie KFCIP — odznaczony zostaje Brązowym Krzyżem Zasługi. W 1959 r., z okazji uruchomienia drugiego ciągu produkcyjnego, Józef Satorski zostaje wyróżniony. — Mieszka w Witnicy, do pracy dojeżdża i jak twierdzi, do takiego trybu życia już się przyzwyczaił.

Pan Satorski mówi z dumą o swojej córce — techniku budowlanym, która pracuje w Biurze Projektów w Gorzowie.

— Mówi o sobie, że jest kibicem piłkarskim — dzieli swój entuzjazm dla tego sportu, pomiędzy drużyny „Czarnych” w Witnicy i „Celulozy” w Kostrzynie.

sanci, dzwonią telefony, trwają dyskusje i ożywione rozmowy. Urzędujący członkowie Rady, przy podjęciu codziennym obowiązków i w miarę możliwości, ku zadowoleniu naszych pracowników, od ręki załatwiają każdego interesanta. Gdyby chcieli zarejestrować wszystkie sprawy, w ciągu roku uzbierałoby się ich kilka tysięcy. Tu, w lokalu Rady Zakładowej od była się ostatnio uroczystość jubileuszowej gratyfikacji dla Krystyny Hańnik za 25 lat pracy oraz dla Aleksandra Markiewicza za 40 lat pracy w naszej branży. Nagrody, dyplomy i kwiaty dla jubilatów wręczał — w obecności kierowników działów, w których jubiliaci pracują — przedstawiciel dyrekcji, z-ca dyr. d/s Produktu inż. Franciszek Statkiewicz oraz sekretarz Rady Zakładowej Edward Frankowiak.

Od Redakcji: Zagnińmy poinformować zainteresowanych Czytelników, iż Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w uzgodnieniu z ZG ZChh w dniu 7 sierpnia 1972 r. wydało Zarządzenie nr 95 Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w sprawie nagród jubileuszowych w przemyśle papieriennym. Postanowienia zawarte w tym dokumencie stanowią:

1. Przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwoju zrywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczenia ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami) mają zastosowanie przy ustalaniu ciągłości pracy do nagród jubileuszowych w całym okresie powojennym. Ustalenia zawarte w artykule 16 dekretu są następujące: Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia zachowuje ciągłość pracy wymaganej prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, do gratyfikacji jubileuszowych i do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego w przypadkach:

- rozwiązania przez przedsiębiorstwo z pracownikiem umowy o pracę i pracę w terminie ustawowym,
- rozwiązania umowy o pracę i pracę przez pracownika z winy przedsiębiorstwa (naruszenie przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika — orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej względem sądu),
- przeprowadzenia się wspólmalonka pracownika do innej miejscowości w związku z zmianą zatrudnienia, jeżeli wspólmalonka zachował ciągłość pracy,

d) przeniesienia służbowego.

Natomiast utrata ciągłości pracy następuje w przypadku:

- wypowiedzenia warunków umowy o pracę i pracę przez pracownika — na żądanie pracownika,
- wypowiedzenia warunków umowy o pracę i pracę przez przedsiębiorstwo z winy pracownika.

Zaznaczyć należy, iż przed wejściem w życie tego dekretu kwestia ciągłości pracy nie była znana, a obowiązujące wówczas przepisy dopuszczały — w razie zmiany miejsca pracy — zaliczenie poprzedniego okresu w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej tylko w przypadku przeniesienia służbowego. Istotnym jest ujęcie we wspomnianym zarządzeniu przepisów dekretu w zakresie zachowania ciągłości pracy do gratyfikacji jubileuszowych, tym bardziej, że przepisy te mają zastosowanie w całym okresie powojennym tj. od 1945 roku.

2. Dyrektor Zjednoczenia i dyrektorzy przedsiębiorstw zo stałi upoważnieni do wypłacania gratyfikacji jubileuszowych za 25, 35, 40, 45 i 50 lat nieprzerwanej pracy, na warunkach przewidzianych w układzie zbiorowym pracy lub obowiązujących w tym zakresie przepisach. Do czasu podpisania tego dokumentu gratyfikacje jubileuszowe za 45 i 50 lat nieprzerwanej pracy przyznawane były, w drodze szczególnego wyjątku przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w oparciu o wnioski przedsiębiorstwa i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Chemicznych, w wysokości dwumiesięcznego zarobku. Nagrody jubileuszowe za 45 i 50 lat pracy zostały włączone do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych pro tokółem dodatkowym nr 50 z dnia 21 listopada 1972 r. Protokół dodatkowy nr 50 z dnia 21 listopada 1972 r. uzupełnia ust. 1 art. 36 UZP o nowe ustalenia. Oto obecne brzmienie ust. 1: „Pracownikom (jubilatami), którzy przepracowali nienagannie i bez przerwy w zakładach pracy, w których przy służyli nagrody jubileuszowe — zachowując ciągłość pracy 25, 35, 40, 45 i 50 lat zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne (obliczane jak za urlop wypoczynkowy) w następującej wysokości: — za 25 letnią pracę — 0,75 miesięcznego zarobku, — za 35 letnią pracę — 1,5

(Dokończenie na str. 3)

## Dyskusja o współzawodnictwie pracy a gospodarowanie materiałami

Wiemy, że gospodarka materiałowa w zakładzie pozostawia wiele do życzenia. W jaki sposób przeciwdziałać szkodliwym przyczynom objawów tego zjawiska, zastanawiamy się nie od dziś. Zdaje też sobie sprawę ze skomplikowanego problemu jednoznacznej oceny gospodarności materiałami, sądzę jednak, że możliwe jest przyjęcie tu pewnych założeń.

Wydaje się, że gospodarka materiałowa powinna stać się przedmiotem współzawodnictwa inspirowanego codzienną gospodarnością. We współzawodnictwie tym, punktowałyby się: zapobieganie nadmiernym zapasom, efekty oszczędzania materiałów w transporcie, składowaniu oraz w procesie produkcyjnym. Jest to nawet nakazem czasu — w ten sposób bowiem możemy uzyskać realne oszczędności. Można upatrywać w zakładzie najgospodarniejszą brygadę lub najlepiej prowadzoną od strony gospodarki materiałowej dział czy wydział. Ocenę gospodarności brygad, oparłoby się na faktach organizacji i porządku jej stanowiska pracy, na racjonalnym wykorzystaniu materiałów, na właściwym użytkowaniu sprzętu i narzędzi, na stopniu wykorzystania odpadów materiałowych. Ocenę działu czy wydziału oprócz tego należało na tych elementach jak: zagospodarowanie (wszystkie jego składowiska) a ponadto, stan dróg dojazdowych, ogólny porządek wokół danego działu, wynik zliczeń materiałowych i wynik współzawodnictwa i gospodarności wśród brygad roboczych. Jest to jedna z form współzawodnictwa i proponując ją, wiążę się tylko do dyskusji. Najlepsze brygady i załogi działów i wydziałów otrzymywałyby oczywiście, nagrody lub premie. Dlaczego o tym mówię? Otóż, faktycznie brak dziś zainteresowania prawidłową i oszczędną gospodarką materiałową. Dotychczasowe kontrole gospodarki materiałowej nie zdają egzaminu. Najlepiej dowodem, że to same szkodliwe objawy występują od wielu lat. Moim zdaniem, niezależnie od modelu gospodarki materiałowej, obniżenie zużycia materiałów należy bezwzględnie zainteresować całą załogę. Nasi, szeregowi pracownicy najlepiej mogą wychwycić wszystkie nieprawidłowości w sferze dostaw i magazynowania, a ponadto w ostatecznym rachunku, operując materiałem, mają duży wpływ na racjonalne jego wykorzystanie.

St. M.



**P**aletyzacja — która w efekcie miała dać milionowe oszczędności materiałowe, ze względu na brak warunków, nie może doczekać się realizacji poza terenem naszego zakładu. Stąd też rozpoczęliśmy działania w kierunku zmiany jednostki handlowych naszych wyrobów. Chodzi o zmniejszenie kosztów za opakowanie w kooperacji między zakładami.

Przewidujemy dalszą mechanizację robót załadunkowych i wyładunkowych a także innych prac w transporcie; kaolinu, szałczanu potasowego, wapna, siarczanu glinu, surowców włókienniczych i szalumu.

Problemem otwartym jest sposób wykorzystania masy po korach.

## Czy wiecie że...

Z większych kradzieży, w Kostrzynie odnotowaliśmy za lata 1971 i 1972 kradzież ciągnika „Ursus” o wartości 80 tys. złotych, na szkodę Kółka Rolniczego, w Drzewicach, który po roku znalazł się w lesie pod Namysłinem. Łupem złodziei padło też 2 t. blachy wartości 19 tys. złotych na szkodę GPB ponadto, z terenu KFCIP skradziono przeczepę wartości 26 tys. zł na szkodę MBM Kamień Mały; skradziono filc o łącznej wartości 17 tys. zł; z fabrycznego warsztatu elektrycznego zabrano przyrządy pomiarowe wartości 28 tys. zł. Na terenie kostrzyńskiego węzła PKP „ktos” dokonał 14 włamań do wagonów i popełnił 13 kradzieży.

W latach 1971/72 z zaplanowanych miejskich inwestycji i remontów nie została zrealizowana pozycja budowy pawilonu handlowego dla WPHCIU i pozycja remontu Szkoły Podstawowej nr 50 — Sprawa budowy nowej bazy PKS w Kostrzynie ciągnie się od dwóch lat.

Większość zakładów i instytucji kostrzyńskich — mimo istnienia miejskiego wysypiska odpadów — wywozi śmieci i gruz gdzie się tylko da...

Co na to miejski Sztab Kontrali Stanu Sanitarno-Porządkowego?

W Kostrzynie mamy 1450 odbiorców gazu propan-butanu, na usługi w tym zakresie czeka dalszych 400 chemików — niektórzy nawet od dwóch lat. Kostrzyn posiada dość duży zapas tego gazu — jednak brakuje odpowiedniego urządzenia do jego rozprzedażania.

## Dobrze o naszych wyrobach

Przedsiębiorstwo Wydawniczo-Handlowe Druków Akcydensowych w Warszawie, do KFCIP: „Oceniając Wasz trud i wysiłek włożony przy realizacji zamówień na wysyłkę papieru do poszczególnych Zakładów Graficznych dla naszego Przedsiębiorstwa w roku 1972, składamy Kierownictwu i całej Załodze serdeczne podziękowanie”.

Z-ca Dyr. F. KUBIK

O tym, że podnieśliśmy jakość naszych wyrobów, świadczą zmniejszenie strat z tytułu złej ich jakości o 114 tys. zł, w 1973 roku w stosunku do roku poprzedzającego.



## Najstarsza Brygada Pracy Socjalistycznej

Prezentujemy, najstarszą stażem Brygadę Pracy Socjalistycznej — początek ruchu współzawodnictwa pracy w naszym zakładzie datuje się od 1960 roku. Pierwszą BPS powstała w Oddziale Regeneracji Ługów (Wyparki i Hydroliza Mydeł). Brygada ta, zdobyła już „Złotą Odznakę BPS”, „Odznakę 25-lecia PRL” oraz „Odznakę 1000-lecia Państwa Polskiego”.

Wśród członków brygady znajdują się przewodnicy pracy, a jeden (brygadziści — Stanisław Gruszkowski) posiada nawet „Odznakę Za służbę Przewodnika Pracy Socjalistycznej”. Osiemdziesiąt procent stanu osobowego brygady zaliczana jest do honorowych dawców krwi.

St. Gruszkowski z rozmową ze mną powiedział: „Współzawodnictwo pracy mobilizuje pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy. Od początku istnienia naszej brygady, nie notujemy żadnych wypadków przy pracy — wzrosło zainteresowanie szkoleniem i doskonaleniem zawodowym; nie tylko na swoich ale i na sąsiednich stanowiskach pracy. Ruch współzawodnictwa pracy — uważam — jest bardzo pożyteczny i na leżałoby nim objąć wszystkie oddziały produkcyjne w zakładzie. Praca nasza stała się wydajniejsza, zmniejszyłaby się wypadkowość itd.

Oto członkowie brygady: Stanisław Gruszkowski, Marian Adamkiewicz, Kazimierz Burza, Józef Olewniczak, Arkadiusz Łukasinski, Kazimierz Nizyński, Stanisław Duda, Mieczysław Drewniak, Andrzej Rysiewicz, Edward Kaszuba, Marian Pawlacyk, Antoni Śliwa, Tadeusz Duda, Edward Galareta.

# Jak minął rok?

Zwróciliśmy się (jako redakcja) do znanych w naszym środowisku ludzi, po odpowiedź na powyższe pytanie. W Polsce to pytanie i różne jego odmiany w rodzaju: jak minął dzień? itp., są bardzo popularne. Odpowiedzi na te pytania mamy nie mniej popularne: „to co widać”, „jak po gruzie”, „tak jak noc” itp.

Uznając potrzebę poszukiwań nowych odpowiedzi na stare pytania — szczególnie na pytania tak ważne (jak minął rok?) zwróciliśmy się po odpowiedź na nie, do kilkunastu osób. Z przyjemnością przytaczamy odpowiedzi tych którzy zechcieli uprzejmie podjąć rozbić stereotypy i udzielić poniższych wyzysperujących od powiedzi, a znalazł się wśród nich nawet pewien utalentowany rysownik.

**Pracownik produkcji:** — Bardzo przedk, anim się spozstrzegł a jestem o rok starszy. W związku z tym, nie wszystkim co sobie zaplanowałem — zdążyłem zrobić. Nie zdążyłem nawet wybudować domu, nie mówiąc już o takich zaplanowanych poczynaniach jak wczasy i dokształcanie się...

To był rok, który tak właśnie minął i już nie wróci.

**Pracownik biurowy:** — Rok 1972 mijając — nie ominął mnie. Zabierał ze sobą po kolei wszystkie moje dotychczasowe doświadczenia (zmieniał w tym roku zawód, czy widać z tego na gorzej?) i zostawił mnie żółtodziobem. A poza tym, minął jak wszystkie inne.

**Działaczka społeczna:** — Pyta pan jak minął rok? — Trudno mi tak od razu odpowiedzieć, chyba, że się jeszcze przez następny rok będę nad odpowiedzią namyslała... Po prostu: Zrobiliśmy dużo mimo dużych trudności.

**Kierowca:** — Na ten temat to mam słabe rozeznanie, trudno mi odpowiedzieć cenzuralnie. Spiesz się, wyjeżdżam, a poza tym brakuje mi słów.

**Emeryt:** — Czterdziesty lat temu, też ktoś mi zadał takie pytanie, i od tej pory już go nie widziałem.

**Kierownik działu:** — Rok miniony unaoczniał nam świadomość tego, że socjalizm jest tym ustrojem, który daje możliwość osiągnięcia osobistych celów z równocześniejszym pożytkiem dla całego społeczeństwa. To prawda, że złemu fachowcowi nie pomoże żadna wiara ideologiczna, ale prawdą jest również, że to dobry fachowiec nie będący przekonany, że żyje i działa w ustroju swej szansy życiowej, nie będzie pracował tak dobrze jakby go było na to stać.

**Pan X:** — Rok jak to rok, toczył się jednakowo, więc nie sądzę, aby wnioś coś nowego lub wesołego. Myślę że następny rok 1973 będzie taki sam, jak jego poprzednik.

**Pani o pięknych oczach:** — Też mi sposób na podrywanie!

łoś i jakoś odkryć naukowych jakie pojawiły się w ostatnich czasach oraz szybko wprowadzić ich przez przemysł na rynek, wywołały dwie zmiany w sposobie myślenia społeczeństwa. Dawniej konsumenci odnosili się do gwałtownych zmian, dziś przyjmują je chętnie a co ważniejsze z niecierpliwością na nie oczekuje.

**Projektowanie ewolucyjne**, charakterystyczne dla przemysłu przeszłości, prowadziło do powolnych zmian wyrobów, z których każda była nieznacznym uzupełnieniem poprzedniej. Wyroby były solidne i bardzo trwałe lecz drogie. Wolne tempo zmian zmniejszało co prawda ryzyko popełniania błędów, ale jednocześnie nie wymagało od projektującego umiejętności i zdolności analitycznego myślenia, wystarczał zdrowy rozsądek, (pozbawiony często fantazji) i solidna praca. Działanie takie było wystarczające w warunkach, gdy współzawodnictwo i walka konkurencyjna toczyły się w płaszczyźnie handlowej. Dziś ciężar walki przenosił się do sfery projektowania przemysłowego a nawet do nauki. Współczesny przemysł nie może sobie pozwolić na tak powolne zmiany jeśli chce sprostać wymaganiom rynku. Mógł on wprowadzić innowacje szybko, zdecydowanie i śmiało.

Nowoczesny przemysł wykorzystuje coraz powszechniej **projektowanie innowacyjne**, powodujące radykalne zmiany wyrobów, które zwykle projektuje się od podstaw. Efektem jest wyrob tanie o odpowiednich parametrach jakościowych i określonej granicy zużycia materiału. Wykorzystuje się dla tych celów specjalne techniki tworzące a najważniejszą z nich to analiza wartości.

## CHARAKTERYSTYKA METODY

Metoda ta powstała na kontynencie amerykańskim, w warunkach przemysłu dobrze zorganizowanego, nastawionego na stałe innowacje oraz produkującego wyroby w sposób masowy. Przyczyną jej powstania była potrzeba stałego zmniejszania kosztów produkcji. Po wyczerpaniu się źródeł oszczędności płynących z wykorzystywania powszechnie znanych technik inżynierskich oraz coraz dalej idącej mechanizacji i automatyzacji, trzeba było szukać efektywniejszych sposobów zmniejszania kosztów przy jednoczesnym zachowaniu na określonym poziomie parametrów jakościowych. Wymagania te spełniała analiza wartości, w której zastosowano nowy sposób traktowania zagadnienia zmniejszania kosztów. Analiza wartości jest metodą rozwiązywania problemów związanych z projektowaniem, produkowaniem, sprzedawaniem i użytkowaniem wyrobów, ułatwiająca otrzymywanie wyrobów optymalnych pod względem techniczno-ekonomicznym. Prowadzi ona do spełnienia dwóch następujących wymagań:

— wyroby należy projektować i wykonywać tak, aby miały one odpowiednie właściwości techniczne, co w języku analizy wartości brzmi następująco: wyroby powinny spełniać wymagane funkcje. Odbiorca nie kupuje wyrobu dla wyrobu, lecz dla funkcji, którą przez ten wyrob będzie mógł zrealizować.

— wyroby należy produkować tak, aby były one najtańszymi nośnikami funkcji, ponieważ odbiorca zainteresowany jest zwykłe w tym, aby za realizację potrzebnych mu funkcji zapłacić jak najmniej.

Jest oczywiste, że przedstawione wymogi były, są i będą podstawowymi warunkami, przy produkowaniu wyrobów, ale przy obecnym szybkim tempie, coraz trudniej znaleźć wyroby najtańsze realizujące funkcje.

Zaprojektowanie i wykonanie dobrego i taniego wyrobu wymaga zaspolenia wiedzy i umiejętności wielu specjalistów, często z dziedzin bardzo odległych. Praca zespołowa może być jednak prowadzona właściwie tylko przy umiejętnym, właściwym jej ukierunkowaniu.

Analiza wartości ukierunkowuje pracę w funkcji wyrobu. Funkcje są to szkieletem koncepcji wyrobu, zasadniczymi wątkami projektowania umożliwiający stałe kontrolowanie wyrobu w fazie koncepcji, projektowania, produkcji i eksploatacji. W tym właśnie należy dostrzec sukcesy technicznych i ekonomicznych metody.

A oto cechy charakterystyczne tej metody: — jest zorganizowanym, twórczym podejściem do zagadnienia obniżki kosztów, — kładzie nacisk na funkcję jaką wyrob ma spełniać, a nie na niego samego, — stara się ustalić obszary, w których ponoszone są nadmierne i zbędne koszty, — dostarcza wyrob zmodyfikowany, który nie tylko jest tańszy, ale równocześnie lepiej spełnia swe funkcje, — nie prowadzi do obniżenia jakości ani niezawodności badanych wyrobów. Przeprowadzenie badania funkcji i kosztów jej realizacji można sprawdzić do sześciu podstawowych pytań:

## Analiza wartości

- Co to jest?
- Jak to funkcjonuje?
- Ile to kosztuje?
- Co niezbędnego to wykonuje?
- Co innego mogłoby to funkcje spełniać?
- Ile to powinno kosztować?

## ETAPY PRACY ZWIĄZANE Z PRZEPROWADZANIEM ANALIZY WARTOŚCI

- sprezyzowanie zadania,
- zebranie informacji,
- faza poszukiwań,
- wybór optymalnego rozwiązania,
- opracowanie projektu rozwiązania,
- realizacja.

## SPRECYZOWANIE ZADANIA

Jest to etap o istotnym znaczeniu, albowiem rodzi się tu impuls pobudzający do działania. Inicjatywa podjęcia analizy wartości powstaje pod wpływem szeregu impulsów jak np.: — wyroby przedsiębiorstw rywalizujących, — wskazówki obrotu, — informacje odbiorców.

Na podstawie przykładowych wymienionych impulsów, jak i wielu innych, a przede wszystkim: systematycznej i wnikliwej analizy kosztów rodzi się inicjatywa podjęcia analizy wartości. W tym momencie kierownictwo powinno sformułować cel działania i postawić konkretne zadanie. W celu realizacji tego zadania powołuje się zespół złożony ze specjalistów różnych dziedzin, w zależności od rozpatrywanego problemu. W żadnym wypadku nie mogą to być jedynie osoby bezpośrednio zainteresowane.

Innymi słowy etap ten można przedstawić bardzo krótko: z wyniku analizy kosztów — podejmujemy się przedsięwzięcie organizacyjne.

Przez przedsięwzięcie organizacyjne rozumiemy: powołanie członków zespołu roboczego i kierownika grupy. Przy doborze przedmiotów należy się kierować następującymi kryteriami:

- wyrob lub jego część musi przedstawiać dużą wartość jednostkową,
- wyrob lub jego część musi być produkowaną w dużych ilościach,
- wyrob lub jego część powinien odgrywać istotną rolę w wyrobie złożonym, nie może to być część, którą można w ogóle wyeliminować,
- wyrob lub jego części powinny być pracochłonne.

Innymi słowy w grę wchodzi w pierwszym rzędzie wyroby lub ich części składowe, które są drogie i produkowane w wielkich ilościach, albowiem tylko w takim przypadku obniżka kosztów będzie miała znaczenie dla całego przedsiębiorstwa. Badania metodą „AW” przedmiotów bez większej wartości lub też produktów w niewielkich ilościach nie jest celowe.

(c. d. n.)  
mgr inż. IRENEUSZ STROZIK

## Niedziela czynów



W niedzielę dnia 17 grudnia 1972 r. członkowie kół ZMS Przetwórstwa Pracowali przy porządkowaniu pomieszczeń dla przyszłych stanowisk pracy tego działu. Przy pracy wyróżniły się koleżanki Bronisława Brojanowska, Urszula Gumowska, Józefa Bieszc, Grażyna Barłaska, Wiesława Kepiak, Grażyna Kobylańska, Ewa Krzywa. Obecny był także kierownik wydziału Marian Nieznański.

Tydzień wcześniej członkowie kół ZMS Wykończali pracownicy przy porządkowaniu rejonu Ramkami. Prace były wykonywane bardzo dobrze z czego zadowolone jest kierownictwo wymienionych działów.

## Kronika gospodarcza

Jak wiadomo, miasto Kostrzyn w wyniku działań wojennych zostało zniszczone w 92 procentach. Po wojnie, liczba mieszkańców wyniosła 800 osób — obecnie sięga liczbę 12 tys. osób. W r. 1949 przy było miasto 16 mieszkań w wyniku działalności budownictwa komunalnego i 35 mieszkań z budownictwa zakładowego KFCiP; w r. 1971 przybyło 45 mieszkań z budownictwa MRN i 20 z budownictwa KFCiP — w r. 1972 MRN uzyskała 20 mieszkań a KFCiP 12. W latach 1973 do 1975 w Kostrzynie, zostanie oddane do użytku 70 mieszkań dla pracowników KFCiP, 30 dla członków Spółdzielni Mieszkaniowej i 30 dla kolejarzy. Ponadto stanie tu około 100 domków jednorodzinnych, własnościowych i 4 budynki typu lokatorskiego które wybuduje KFCiP. Budownictwo MRN w tym okresie nie przewiduje się.

W roku 1970 do PMRN wpłynęło 176 wniosków o przydział mieszkań, do KFCiP wniosków 220 wniosków. Odnośnie musiano załatwić, w PMRN 70 wniosków, a w KFCiP 35 wniosków. Pozytywnie załatwiono 77 i 145 wniosków do PMRN i 157 do KFCiP; pozytywnie potraktowano 20 i 30 wniosków, negatywnie 102 i 15. W r. 1972 wpłynęło do PMRN 71 wniosków; załatwiono 36, niezadowolono 35; do KFCiP wpłynęło 35 wniosków, załatwiono 15, niezadowolono 20. W chwili obecnej do przydziału kwalifikuje się 102 wniośki z PMRN, 135 w KFCiP i 64 wniośki członków Spółdzielni Mieszkaniowej.

W ubiegłym roku lista przydziału mieszkań została zrealizowana tylko w 50 procent. Ze PMRN nie przyznano mieszkań 20 rodzinom. Z pozytywnego wyniku potrzeba powołania wniosku o wybudowanie jeszcze w bieżącej 5-lacie jednego bloku mieszkalnego dla potrzeb miasta.

W związku z faktem otwarcia Oddz. Wewnętrzny w Satorium jeszcze w I kwartale br. oraz oddaniem do użytku Rejonowej Przychodni Lekarskiej, trzeba zapewnić przynajmniej 10 mieszkań dla medycznego personelu średniego i wyższego i to w tym roku. Jednocześnie resort zdrowia powinien rozważyć, dla swoich potrzeb możliwość budowy mieszkań w Kostrzynie.

Jeszcze potrzeba rozebrania do roku 1975 aż 95 izb w związku z tym 20 rodzin będą musiały być przekwaterowane, ponadto trzeba będzie przekwaterować 10 rodzin z budynków tzw. sprzedanych.

MRN w Kostrzynie składa się z 35 radnych, w tym członków PZPR 15, kobiet 10. W roku 1970 odbyło się 11 sesji, zaś posiedzeń przynajmniej 10. W 1971 r. sesji też było 11, natomiast posiedzeń przynajmniej 26. Frekwencja radnych wahała się w granicach od 54 do 75 procent, a frekwencja członków

kół przynajmniej od 10 do 50 proc.

W 1972 r. PMRN powołało „Sztab Miejski Kontroli Stanu Sanitarno-Porządkowego”.

Prace społeczne mieszkańców Kostrzyna ocenia się w poszczególnych latach następująco: w r. 1970 — 2 mln 250 tys. zł; w r. 1971 — 5 mln 650 tys. zł; w pierwszym półroczu 1972 roku — 2 mln zł.

Budżet miasta w r. 1970 wyniósł 11 mln 917 tys. zł; budżet dla zakładu wywiad. 10 mln 366 tys. zł. Nadwyżki budżetowej za ten rok zanotowano 106 tys. zł. Z planowanego budżetu wydatkowano 99 proc., uzyskało nie całe 100 proc. planowanych dochodów.

Budżet za 1971 r. wyniósł 18 mln 197 tys. zł i był wyższy od poprzedniego o 6 mln 280 tys. zł. Nadwyżkę budżetową wypracowaliśmy na wysokości 153 tys. zł, to jest o 52 tys. zł więcej niż w roku 1970. Budżet w 1972 r. równa się sumie 19 mln 741 tys. zł; za jedenaście miesięcy 1972 roku wykorzystano 18 440 tys. zł.

Ustalono już lokalizację budowy Kostrzyńskiego Domu Kultury i Sportu, obecnie toczy się dyskusja nad projektem wstępnym i tej inwestycji której termin realizacji przewidywano na lata 1974—1975. Budynki przy ul. Fabrycznej, który początkowo chcieliśmy adoptować na ten obiekt, na skutek negatywnych opinii ekspertów, zostanie rozebrany przez pracowników KFCiP.

W latach 1974—1975 Zakład Eksportowo-Importowy planuje budowę nowego magazynu, który będzie ulokowany na Osiedlu Leśnym a przewidziany koszt jego budowy wynosi 30 mln zł. — WPHCiU wybuduje dwa pawilony ogólnospółdzielcze, a KFCiP postawi nowy złobek.

## Jubileuszowe gratyfikacje

(Dokończenie ze str. 2)

- miesięcznego zarobku,
  - za 40-letnią pracę — 2 miesięcznego zarobku,
  - za 45-letnią pracę — 2,5 miesięcznego zarobku,
  - za 50-letnią pracę — 3 miesięcznego zarobku.
- Postanowienia protokołu obowiązują z dniem podpisania. Podstawą uzyskania gratyfikacji jubileuszowych jest spełnienie następujących warunków:

- a) nienagannosc pracy,
  - b) zachowanie ciągłości pracy w rozumieniu przepisów z art. 16 dekretu z dnia 18. I. 1956 r.
  - c) zatrudnienie w jednym lub w różnych zakładach pracy, które objęte są gratyfikacjami jubileuszowymi.
- po szczegóły tej sprawy prosimy zająrzeć do nr 272 czasopisma „Sprawy Chemiczne”.

