



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ROK IV, 6 (83) KOSTRZYŃ, Ś.IV. — 18. IV. 1974 R. Cena 50 gr

ROLA PŁAC W PROCESIE ROZWOJU GOSPODARCZEGO

Rola plac w mechanizmie rozwoju gospodarczego wynika z podstawowych funkcji plac i miejsca systemu plac w systemie całej gospodarki narodowej. Najważniejsze są dwie funkcje — dochodowa i wynikająca z niej dochodowa.

Z dochodowego punktu widzenia plac służy do konsumpcji i reprodukcji siły roboczej. Reprodukacja siły roboczej odbywa się poprzez konsumpcję. Konsumpcja zaspakaja potrzeby pracownicze.

Jeśli chodzi o funkcje bodźcowe plac to służy one: aktywizacji zawodowej, rozwojowi kwalifikacji pracowniczych, rozmieszczeniu siły roboczej, zwiększeniu wydajności pracy. Placa odgrywa istotną rolę i jest nieodłączną związanką z całą polityką zatrudnienia i organizacji pracy.

Zatrudnieniem usiłowano sterować przy pomocy różnych metod — limitowanym funduszem plac, wynikami przedsiębiorstwa przy pomocy tego funduszu, oraz systemami wynagradzania — głównie premiami. Bardzo istotny jest wzrost plac i wzrost potrzeb, są to elementy nierozłączne. Nawet prawidłowo naliczona plac, nawet rosnąca i obiektywnie biorąc słuszną i sprawiedliwa może nie znaleźć akceptacji ludzkiej.

Nacisk rosnących potrzeb zaostrza ocenę wzrostu plac, kształtuje społeczny normatywny niezbędny minimalnej dynamiki, niezbędnych przyswoić wysokości plac. Przy pewnym stopniu dezintegracji społecznej i znacznej randze

interesu osobistego — konfrontuje się dynamikę własnej sytuacji materialnej, własnych plac realnych z osiągnięciami całej gospodarki narodowej, a zwłaszcza najbliższego kolektywu — przedsiębiorstwa.

Każdego z nas cieszy wzrost dochodu narodowego, wysunięcie się gospodarki z dalszych miejsc w świecie na bliższe. Cieszą nas świetne wyniki przedsiębiorstwa, wzrost wydajności pracy — jednak wszyscy liczymy ile z tego my mamy osobiście. Musimy pamiętać, że w obecnych warunkach konsumpcji najbardziej bezpośrednio przemawia do pracownika jego plac. Może przy innych metodach finansowania czy organizowania konsumpcji związek ten osłabnie.

Każdy z pracowników ocenia swoje zarobki i konfrontuje je z zarobkami uzyskanymi przez innych za podobną pracę czy wyniki, bądź przez siebie w innym okresie. Pracownik spodziewa się określonej plac, wiążąc te nadzieje z wyobrażeniami o swoich możliwościach rozwojowych. W pewnym okresie rzeczywistości wzrastają wyniki i plac, i niejednokrotnie zdarza się że po osiągnięciu swegośnego szczytu rozwojowego pracownik nie ma nowych efektów, a mimo to oczekuje dalszego wzrostu plac.

Jeśli chodzi o porównywanie własnych zarobków z placami innych to ma ono złożony charakter. Te częste porównania traktuje się

niekiedy jako przejaw zawiści: „Jeśli ja nie mogę dostać podwyżki, to dlaczego oni dostają; dlaczego, mimo że ja pracuję tak samo dobrze oni dostali więcej niż ja” itd.

Niezależnie od zasadności ocen tego rodzaju trzeba się z nimi liczyć jako obiektywnymi faktami społecznymi, w istotny sposób wpływającymi na skuteczność polityki placowej. Ludzie patrzą i porównują — i ich nastawienie, ich ocena ma istotny wpływ na skuteczność wszystkich systemów placowych. Można wymyślać takie czy inne, skomplikowane i jak najbardziej wyrafinowane systemy placowe, które nie zaakceptowane przez pracowników całkowicie zawiodą.

Niestanny wzrost plac stanowi jeden z głównych celów, który sobie postawiliśmy, a jednocześnie jest metodą w aktywizacji pracowników w pracy i w przedsiębiorstwie. Musimy wiązać wzrost plac z efektami, w miejscu powstawania tych efektów.

Placa powinna być jednym z podstawowych, a może i najważniejszym instrumentem ekonomicznym, za pomocą którego powinno się kształtować rzetelny stosunek do pracy i rozwijać osobiste zainteresowanie materialne każdego pracownika w wynikach jego pracy. Oparta na słusznych zasadach polityki placowa stanowi podstawę intensyfikacji i rozwoju gospodarczego — i co najważniejsze kojarzy ona zainteresowanie materialne pracowników z interesem własnego przedsiębiorstwa.

J. C.

Mamy salę historii i szkolenia

Z przyjemnością informujemy, że restauracja inicyjatywa budowy i history trasy została przez zarząd zakładu podjęta (rozszerzona i sfinansowana) zamiast inicyjatywa powstała sala historii zakładu, która jednocześnie służy szkoleniu załogi.

Stanowi ona integralną część Ośrodka Postępu Technicznego i Informacji Ekonomicznej. Ośrodek zatem składa się teraz z pracowni, która jest miej-

scem pracy ludzi zatrudnionych w ośrodku, oraz dla tych, którzy rozwiążą określone problemy zakładu. — z Biblioteki Techniczno-Ekonomicznej kompletującej literaturę naukową i przechowywującej księgozbiór. Sala Historyczno-Szkoleniowa, która przeznaczona jest do celów szkolenia ekonomicznego załogi, szkolenia partyjnego, odbywania ważniejszych narad z aktywnym gospodarczym i poli-

tycznym — ponadto, stanowi miejsce ekspozycji wyrobów zakładu, osiągnięć gospodarczych i społecznych, historii zakładu i jego przyszłości oraz gałeri ludzi zasłużonych.

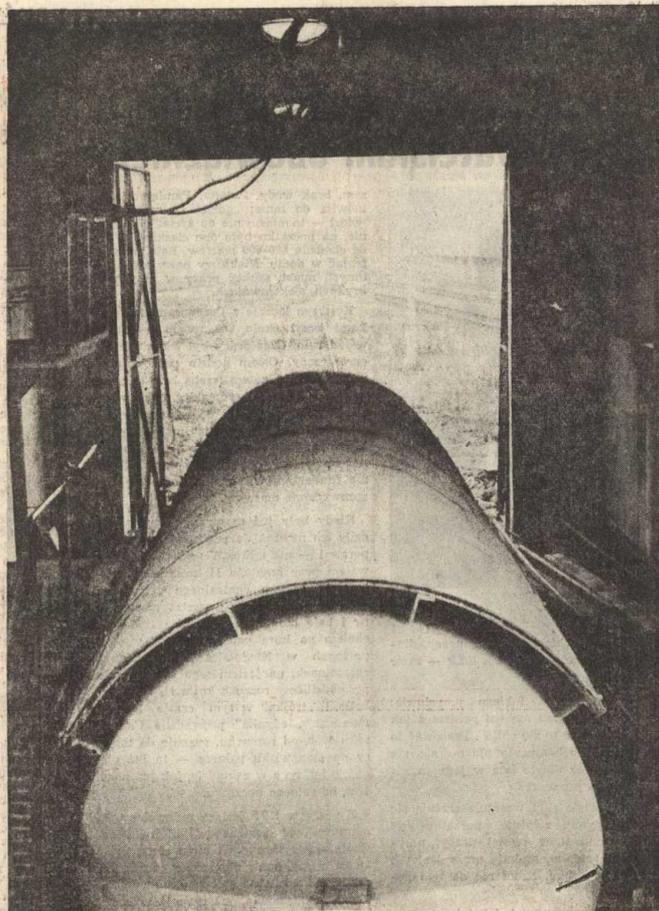
Sala ta ma służyć ponadto dobrej informacji o zamierzonych, i efektach przy ich realizacji.

KAM



Inauguracyjny wykład w nowo otwartej sali historii i szkolenia.

Fot. J. Szalberski



Wytwórnia dwutlenku chloru, tu odbywają się rozładunki cystern

Fot. J. SZALBERSKI

29 ROCZNICA

ZWIADOWCY (II)

(Wspomnienia z ostatnich dni przed wyzwoleniem Kostrzyna)

Sytuacja wokół staję się trudna i niebezpieczna. Zbliżający się front zagęszcza rozlokowane wojska niemieckie. Po drogach i lasach pełno dezertorów, włączających się samopas, rozbestwionych, rabujących co wspaniale pod rękę, często popielających obydne morderstwa we współzawodnicztwie o łup. Poruszanie się w takiej sytuacji jest niebezpieczne i nie daje efektów obserwacyjnych. Odskakujemy więc w bezpieczne miejsce i przygotowujemy sabotaż.

Jako obiekt naszego zainteresowania, wybieramy most na Warcie w Gorzowie Wlkp. W ukryciu rozpracowaliśmy sprawę, wyznaczając termin i obstawę. Z pomocą przyszedł nam mróz, który nie pozwalał długim pozostawać wartownikowi na otwartym miejscu, zapędzając go często do budki dla ogrzania. Po przeprowadzonym rozkazaniu przystąpiono do akcji, której planem było zerwanie przelaz mostu. Po wykonaniu zadania musimy, jak zwykle odwrócić się od miejsca akcji. Po drodze naucecznie obserwujemy skutki ofensywy zimowej.

Zmieniła ona diametralnie życie głębokiego zaplecza. Wszędzie dawała się odczuć nerwowość, pośpiech i popłoch. Chwilami graniczyły z paniką. Maszerujące kolumny wojsk hitlerowskich, brutalnie spychają uciekającą w panice, zastraszoną ludność trwającą z drogi, nawet tych bocznych Kolumny nie mieszczą się na drogach. Panuje rywalizacja — kto silniejszy ten lepszy, ten na przódzie. A mróz robił swoje dalej. Patrząc na to wszystko pomyślałem, że gdyby spaść wszystkie myśli, jakie nawiedzają człowieka obserwującego to wszystko, musiałoby z tego powstać wielkie dzieło, dramatyczne dzieło, na którego odwołanie w rzeczywistości zabrakłoby odwołań.

W tych trudnych warunkach uzyskujemy jeszcze kilka informacji, jeszcze jedno udane przechwycenie sztabowców. Razem zebrano, świeże wiadomości, przekazyujemy do centrów i odskakujemy od miejsca działania. W drodze podejmujemy decyzję gruntownej zmiany pola obserwacji, ze względu na warunki lokalne, uniemożliwiające dalszą pracę. Aby dotrzeć do wyznaczonego miejsca trzeba podzielić oddział na dwie grupy. Dokonujemy tego i odmaszerowujemy.

I właśnie wtedy zdarzyło się to najgorsze wydarzenie, pełne tragizmu i mogące być groźnym w skutkach, pełne napięcia wczekiwanie, przewidywanie wyobraźnię ludzi, którzy tego nigdy nie przeżywa-

li. Jeden z naszych ludzi natknął się w lesie na ogrodzenie pozorne niewinne, będąc przekonany, że jest to ogrodzenie jakiegoś państwa, zbliżył się do niego aby zalać potrzebę naturalną — wiadomo pod płotem ciepło to wypadła — spólowyższy jednak przez szparę zauważył czajki i dopiero wtedy, spostrzegł także stojącego opodal wartownika. Konsternacja. Aby odwrócić uwagę wartownika, zawolałem głośno — kom! kom! jednak akcent i wymowa zdradziły moją obecność. Wówczas wartownik wystąpił w powietrze, a następnie szykował się do obszarzu naszej grupy. Ta chwila starczyła nam jednak. Bierzymy nogi za pas i we trójce mkniemy w kierunku, w którym posłem drugą grupę. Zrobiliśmy to nie dlatego abym był niewiadomy niebezpieczeństwa, ale dlatego aby ostrzeż ich przed spodziewanym pościgiem. I nie omyliliem się.

Dolatujące głosy wskazywały, że spora grupa wojskowa puciała się za nami w pościg. Co wtedy odczuwaliśmy, wiemy tylko my. Tego jednak na papierze przeżyć się nie da! Dopełniliśmy wspomnianą grupę i razem, ile nam sił w nogach starczyło, pomknęliśmy w określonym kierunku. Ucieczka, jak zwykle to bywa, najszybciej wyczerpuje siły uciekających. Nożi obciążone kilometrowymi marszami, paraliżowane strachem przed tym co może nastąpić, igną do ziemi same, niemal kleją się do niej. Miesznie wiotkoczą. W piersiach dech zapiera Ciężar ładunku, którego nie można się pozbyć, gdyż bez niego byłibyśmy niczym, zostawiając przy tym pozostałymi ślady staję się po stokrót cięższy. Śnieg sięgający niemal do połowy łydki, jak na złość utrudnia ucieczkę, ale utrudnia też i pościg. Jedynie co sprzyjało nam, to gęsto padający duży płatami śnieg. Zakrywał nas nieco przed oczyma pościgu. Zastępywał także światło zrobiony ślad, nieznacznie zniekształcony tylko gałezia, która ciągnął za sobą ostatni z naszej grupy. Znaleźliśmy się na rozległej płaszczynie bezpozawionej drzew, zarosniętej jedynie krzakami. Już nie mamy sił. Nie dojdziemy do następnego skrajni lasu, przepadł nadzieję pościgu, który nieco pozostał w tyle, przeskakując skrupulatnie las.

Podejmuję śmiały i ryzykowną decyzję. Polecam rozłożyć koidre na ziemi, nakryć czaszą spadochronu, unosić ja lekko mocnymi podopiecznymi. Brzęgi czaszy spa-

(Ciąg dalszy na str. 4)

Wierni zakładowi Praca jest czymś więcej niż obywatelskim obowiązkiem



Co mówi o sobie i o swojej pracy, długoletni, zasłużony pracownik KZP — Piotr Muzyka:

Może zacząć od takiego przysłówia: „kamień na miejscu mchem porasta a jak się go przewraca to się obją”. Pracować to każdy musi, bo bez pracy nie ma nic, ale pracować przez długie lata w jednym zakładzie — to już sztuka.

Młodzi, często zbyt wcześnie zrażają się przemijającymi zwykłe, początkowymi niepowodzeniami w swojej pracy; przychodzą do zakładu, szukają pracy lepszej, większego zarobku. Rzecz nie na tym polega.

Pracownicy, którzy tak jak i ja, pracują w naszym zakładzie od samego początku, inaczej na te sprawy patrz. Praca jest dla nich czymś więcej niż zwykłą obywatelską powinnością. Jest ich celem i nadzieją lepszego jutra, jest ich — szczęściem.

Do Kostrzyna przyjechałem z koszarlińskiego, gdzie pracowałem w fabryce papieru, a którą potem przekazano do robotników. Był rok 1949. Ulice zasypane gru-

zem, brak wody, światła. Pamiętam, żona mówiła do mnie: „gdzieś ty mnie przywiozł — to miasto nie do życia!” Faktycznie, na początku było ono ciężkie. Po wodzie chodziła 500-600 metrów. Bała się sama zostać w domu. Niektórzy powyjeżdżali do innych miast, szukać pracy w innych fabrykach, elektrowniach.

Kostrzyn łącznie z Drzewicami i Warnkami liczył około 700 rodzin — pustka wśród ruin. Czas pracy był właściwie nieograniczony. Osem godzin pracowało się w zakładzie, a potem trzeba było odgruzowywać ulice, stworzyć jakieś, choćby bardzo skromne warunki do zamieszkania w tej polskiej Hiroszimie jakim było miasto Kostrzyn. Tak samo i w zakładzie, zaczynała się praca przy odgruzowywaniu, badaniu fundamentów, czy nadają się pod sprowadzone maszyny.

Kiedy były już maszyny, firmy prowadziły ich montaż. Ja pracowałem w transporcie i — nie tylko. W roku 1954, pracowałem przy montażu II kotła węglowego, byłem palaczem centralnego ogrzewania, ogrzewającego biura, warsztat mechaniczny i hale montażowe. W roku 1957 pojechałem na kurs palaczy kotłów wysoko-średnich w Niedomicach. Po zdanych egzaminach, na jesień tego samego roku, prowadziliśmy rozruch kotła II, w 1958 — kotła I, „trójka” w tym czasie była w montażu. „Jedynka” prowadziła C.O. Od roku 1958, od rozruchu, pracuję do tej pory na stanowisku palacza — to już piętnaście lat, no w zakładzie, jak już mówiłem, od samego początku.

Z pracy w KZP jestem zadowolony. Nie mam żadnych pretensji do kierownictwa. Chciałbym tylko, aby i moja córka dostała tu pracę, ma ukończoną zasadniczą szkołę laborantek i jest obecnie w domu. Dwa! moi synowie, już pracują w KZP z czego jestem również zadowolony.

Wkrótce, bo już za cztery lata, idę na rentę. Po tych długich latach pracy, mogę śmiało powiedzieć, że warto być wiernym zakładowi, który nie tylko ma pożytek z takiego pracownika, ale i on sam doznaje zrozumiałej satysfakcji.

Rozmawiała: WIESŁAWA MICHALAK

Badania psychologiczne pomocne dla optymalizacji decyzji personalnych

Istnieje przekonanie, że prawidłowa polityka kadrowa, szczególnie obsadzanie stanowisk ludźmi kompetentnymi ma obecnie duże znaczenie. Celem polityki personalnej jest racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi i dążenie do tego, aby właściwi ludzie pracowali na właściwych miejscach we właściwym czasie. Trzeba stwierdzić, że na prognozę rewolucji naukowo-technicznej często stosuje się anachroniczne i nieskuteczne metody podejmowania decyzji personalnych.

W wielu przedsiębiorstwach podejmuje się ważne decyzje personalne w oparciu o nierzetelne, niepewne bądź nawet błędne informacje. A w wielu wypadkach jedynym źródłem danych o pracowniku są dość nieprzemyślane rozmowy wstępne lub metne opinie i te ostatnie częściej są plotkarskimi sensacyjkami niż rzetelną wiedzą o jego rzeczywistych zaletach i wadach. I takie to informacje nie mają większej wartości poznawczej. A mimo to nie jednokrotnie na nich opiera się też decyzje o losach ludzi.

Gdyby kierownik postanowił zakupić partię obrabiarzek bez uprzedniego poznania ich past parametrów technicznych i bez przeanalizowania ich opłacalności ekonomicznej takiej transakcji, gdyby oparł się jedynie na nie rzetelnych danych, to uznał by go za szaleńca i natychmiast wycofałoby się z tego rowe konsekwencje. Gdy jednak ten sam kierownik podejmuje opłakaną decyzję personalną bez zromatowania wiarygodnych informacji o uzdolnieniach organizacyjnych i twórczych pracownika oraz jego motywacji, to fakt ten w wielu przypadkach nie podlega za sobą żadnych sankcji, a w każdym razie nie wywołuje takiego wielkiego oburzenia jak w przypadku błędnych decyzji gospodarczych.

Dużym błędem jest przyjmowanie pracowników, którzy kwalifikacje i motywacja nie odpowiadają danemu stanowisku. Za ten błąd społeczeństwo płaci najwięcej szc. zakładowego złobka, ośrodką czasów niedzielnymi i robudowa ośrodką rekreacyjnego.

LAZENIE
PO MASZYNACH

Kiedyś podobno istoty z gatunku homo sapiens laziły po drzewach — te lażą za maszynach. Do takiego wniosku można dojść widząc pracowników Papierni KZP, którzy nie po części suzczącej maszyn papierniczych. A wszystko to z braku odpowiednich schodków i drabin.

dr.

Każda racjonalna decyzja musi być poprzedzona czynnościami przeddecyzyjnymi, których celem jest min. zromatowanie dokładnej i trafnej informacji o wymaganiach dotyczących danego stanowiska oraz o cechach kandydatów. I tu duża pomocą są badania psychologiczne. Cały szereg takich środków badawczych jak testy wiadomości czy uzdolnień, kwestionariusze biograficzne itp. które nie tylko pozwalają opisać jakościowo uzdolnienia ale cze-

Gdy Ludwik Szukała pochyla się nad pięknie oprawny album i wspomina sytuacje uwiecznione na wklejonych tam zdjęciach, w głosie jego słysze nutkę wzruszenia. Rozumiam go. Przecież to wszystko — to ładny kawałek historii Zakładu.

Ludwik Szukała był jednym z gromadki pionierów, którzy ruszyli na zachodnie pogranicze, by tutaj budować kształt nowej polskiej rzeczywistości. Rodowity poznaniak — ciepło mówi o mieście swego dzieciństwa i młodości, ale jest przywiązany także do Kostrzyna, który na jego oczach podnosił się z gruzów.

Dziś zażywa zasłużonego odpoczynku na emeryturze, ale dalej chce być użyteczny. Nie zerwał kontaktów z „Celułozą” — pracuje jeszcze społecznie w zakładowej Komisji Rozczej. Jest to praca, która daje mu osobistą satysfakcję i równocześnie przynosi korzyść Zakładowi.

Rozmawiamy o tym, jak to było na początku. — Ciężko było — powiada pan Szukała. — Brakowało właściwie wszystkiego, począwszy od chleba. Trzymaliśmy wtedy świnki, żeby było co do garnka włożyć. Miasto było wielkim emerytarskim. Wśród gruzów wydeptano tylko wąskie ścieżki, po których i tak mało kto chodził. Większość ówczesnych mieszkańców Kostrzyna ostedliła się w pobliżu budoj w budowie „Celułozy” lub przy dworcu. Zamknięcie strefy przygranicznej nie sprzyjało nspływowi ludności.

Jedyna ozrywka w tamtych czasach było wędkowanie. Mój rozmówca jest jednym z założycieli kola wędkarskiego. Sporo wolnych chwil spędził nad wodą z wędką w garści. — To było przeżycie — mówi — gdy udało mi się na Starej Warcie złapać wielkiego szczupaka. Ważył prawie sześć kilogramów.

W czasie swobodnej rozmowy przeskakujemy z tematu na temat. Pan Szukała narzeka, że już pamięć nie bardzo mu dopisuje, myśle jednak, że z tym wcale nie jest tak źle. Przypomina mnóstwo szczegółów i o wielu sprawach mówi tak, jakby zdarzyły się wczoraj. Podkreśla miastotwórczą działalność Zakładu. Dzisiejszy Kostrzyn rósł razem z „Celułozą” i dzieki „Celułozie”. Rozwijająca się fabryka zatrudniała coraz więcej ludzi, ci zaś musieli gdzieś mieszkać, musieli mieć sklepy, przychodnie i ośrodki zdrowia, szkoły i przedszkola dla swoich dzieci, obiekty kulturalne i sportowe — słowem mnóstwo tych rzeczy, które składają się na pojęcie współczesnego miasta. Zrobiono już wiele, ale to nie koniec. Budowa „Celułozy” przyczyniła się do dalszego rozwoju miasta, które w planach perspektywicznych ma stać się wielkim ośrodkiem przemysłowym.

— Gdzie te czasy — wspomina Ludwik Szukała — kiedy pieniądze dla fabryki wozili w teczce z banku w Gorzowie. Co to

zresztą były za pieniądze. Roczny budżet Zakładu zamykał się sumą zaledeży osmiu czy dziewięciu milionów złotych.

Trzeba tu przypomnieć, że pan Szukała najpierw pracował jako kierownik admi-

Ludzie XXX-lecia SzeF od finansów



nistracyjno-gospodarczy, a od roku 1956 jako szef od finansów czyli główny księgowy. Mieszkał wtedy prawie w pociągu, bo dyrekcja budoj „Celułozy” mieściła się w Poznaniu i w związku z tym trzeba było często podróżyć. To była bardzo mecząca. Obdoło się na zdrowiu. Pod koniec pracy w Zakładzie sily tak cielec odmówily posłużenia, że pan Szukała przeszedł do latwiejszej pracy — na stanowisko rewidenta zakładowego. Pracował zresztą aż do wujaj siedemdziesiątego roku — jeszcze dwadzieścia miesięcy po przekroczeniu wieku uprawniającego do emerytury. Ale taki jest właśnie Ludwik Szukała — ruchliwy i pracowity. Człowiek, który lata największej aktywności zawodowej poświęcił „Celułozie”, a teraz uważnie śledzi dalszy rozwój Zakładu, co to z malej początkowo fabryki stopalowo staje się potężnym kombinatem.

RYSZARD OLEJNICZAK

Dyskusja pod hasłem: Czy i jak można pomóc pracującej kobiecie?

Inicjując dyskusję pod hasłem: Czy i jak można pomóc pracującej kobiecie? — liczymy na wypowiedzi do tyżące min. wykorzystania tego, co tu mamy, a więc złobków (miejskich), przedszkola zakładowego, szkoły świetlic z dożywianiem i stołówki oraz barów zakładowych, w których działalność jeszcze można usprawnić.

Drugim z kole, proponowanym przez nas tematem byłaby sprawa dostęności usług, przede wszystkim w dziedzinach tak dotych-

czas absorbujących kobiety, jak pranie czy większe sprzątanie. Warto by chyba również zastanowić się nad tym, jak obciążonej rodzinny obowiązki kobiety czynią trudnym korzystanie z rozrywek kulturalnych, pomoc jej w znalezieniu czasu na wizyte u fryzjera czy ko smetyczki, na poświęcenie większej uwagi sprawom własnego zdrowia i wyglądu.

Zakładamy, że taka szeroka, na całym forum prowadzona dyskusja i wymiana doświadczeń, rad oddziało-

wych, rad zakładowych, ko misji kobiet pracujących, która posiada już na tym polu niemało osiągnięć, oraz wnioski i uwagi tych kobiet, które potrafią sobie na tym „drugim etapie” robotę zorganizować, może poważnie dopomóc w znalezieniu praktycznych rozwiązań wielu kłopotów nekających dziś pracujące kobiety. Tylko dla tego, że dotychczas takich rozwiązań dość energicznie nie szukano.

Zapraszamy do dyskusji również mężczyzn.

Redakcja

Szczęśliwa trzynastka

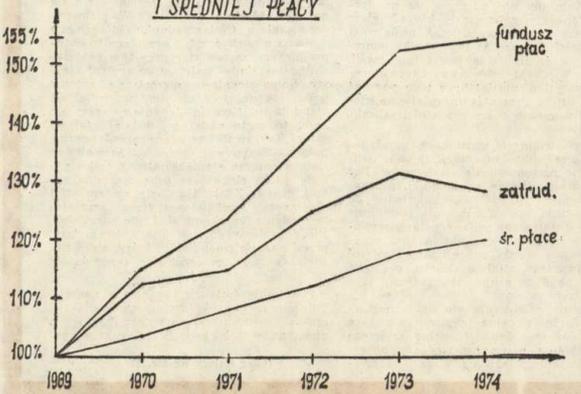
Popularnie nazywają ją trzynastką. Z dwu co najmniej powodów, bo to (wbrew porzekadłu) szczęśliwa trzynastka i trzynasta wypłata w roku, który ma — jak wiadomo — miesiąc dwanaście, i rzeczywistość, kwotom wypłaconym z zakładowego funduszu nagród, coraz bliżej do puła-

pu średniej miesięcznej, a więc trzynastej pensji.

Tym, którzy te nagrody otrzymali w pełnym wymiarze, składamy serdeczne gratulacje, a innym życzymy podziękowania się do poziomu swoich bardziej zdyscyplinowanych koleżanek i kolegów.

dr

KRZYWA WZROSTU ZATRUDNIENIA, FUNDUSZU PŁAC I ŚREDNIEJ PŁACY



(Ciąg dalszy na str. 3)



Pierwsza partia upranej w pracy zakładowej po ścieci przesnaczonej dla Domu Młodej Robotnik.

Fot. J. Szalbierz

Rekord ofiarności

Klub Honorowych Dawców Krwi — działający przy KZP — w ubiegłym roku jako pierwszy w województwie obchodził swoje 15-lecie istnienia — Jako 16 w kraju i pierwszy w województwie został przez ZG PCK jeszcze w 1969 roku odznaczony odznaką Zasłużonego Dawcy Krwi.

— Honorowo — 13 litrów i 200 mililitrów. Posiadam wszystkie możliwe do uzyskania odznaczenia, do Zasłużonego Honorowego Dawcy Krwi — łącznie.

— Nie ulega wątpliwości, że z racji honorowego krwiodawstwa, zarówno Pan jak i pańska rodzina jestcieście popularni nie tylko w Kostrzynie ale — dzięki telewizji — w kraju.

— W związku z ostatnimi obchodami Tygodnia Krwiodawcy, wraz z rodziną, trze-

ma synami, córką i zięciem, gościliśmy w telewizji warszawskiej oddlegowani tam przez ZP i W PCK. W mojej rodzinie 6 osób oddaje krew: starszy syn Włodzisław i ja posiadamy odznaki Honorowego Dawcy Krwi, córka i zięć — złote odznaki Honorowego Dawcy Krwi Młodszy synowie, jeden i drugi posiadają srebrne odznaki Honorowego Dawcy Krwi.

**RYSZARD PASICH
FOT. J. SZALBIERZ**

Do najbardziej zasłużonych należą: Zofia Krzyżanowska, Józef Tonikow, Leszek Pikuł-Huk, Lucjan Apanel, Stanisław Gruskowski, Bogumił Głuszewski, Jerzy Cichoń, Jan Wolny, Walerian Sienkiewicz, Włodzisław Niewiowski oraz Tadeusz Niewiowski pełniący w Zarządzie Klubu funkcję zastępcy przewodniczącego, którym jest Stefan Grygus.

W ostatnim dniu lutego br. podczas kolejnej akcji honorowego krwiodawstwa przeprowadzonej przez pracowników punktu krwiodawstwa ze Skwierzyny — w Domu Techniki KZP pada nieodczynn rekord ofiarności: tysiącny litr krwi oddaje Zdzisław Buczowski — szwagier z Celulozowni.

— Proszę Pana — zwracam się do Zdzisława Buczowskiego — ustanowił Pan dzisiaj niekiedy a zarazem jedyny w swoim rodzaju rekord. Od jak dawna oddaje Pan krew



Leżarz medycyny Tytus Góra i Tadeusz Niewiowski



Krystyna Anklewicz, Józef Kilmowicz, Józef Wołyniec.

**Leżarz medycyny,
TYTUS GÓRA:**
„Z całą odpowiedzialnością mogę powiedzieć, że drugiego takiego klubu, który mógłby poszczycić się oddaniem tysiąca litrów krwi — na pewno nie w naszym województwie nie ma...”

I co skłoniło Pana żeby znowu oddać honorowy dawca krwi?

— Honorowym dawcą krwi jestem od roku 1970. Do chwili obecnej oddałem 6 litrów i 250 mililitrów krwi. Posiadam brązową, srebrną i złotą odznakę Honorowego Dawcy Krwi.

Zdaje sobie sprawę jak bardzo krew jest potrzebna dla ratowania ludzkiego życia. Cieszę się niezmiernie z faktem, że to właśnie ja ustanowiłem rekord naszego Klubu HDK. Bardzo się cieszę:

Kolejnym moim rozmówcą jest przewodniczący Klubu HDK — Stefan Grygus, który opowiada mi o historii Klubu. Przed 15 laty, razem z lek. medycyny Gerardem Maronim na terenie naszego miasta przy ówczesnej KZCP założyliśmy pierwszy w powiecie Klub Honorowych Dawców Krwi. Byłem jednym z pierwszych, którzy zaczęli oddawać krew honorowo.

Przez 15 lat Klub działał dzięki pomocy Rady Zakładowej, Rady Robotniczej i Dyrekcji KZP. To od tych instytucji nasi najbardziej zasłużeni krwiodawcy — oprócz słów uznania — otrzymali nagrody, choćby m. in. pod postacią wycieczek, których było dotychczas kilka.

Beda — na jednej z ostatnich wycieczek — w Jugosławi i w Bułgarii, nasi członkowie Klubu zostawili po sobie jak najsłodsze wrażenia. oddając honorowo krew dla potrzeb tamtejszego leśnictwa. Krew bowiem oddaliśmy dla wszystkich potrzebujących jej ludzi — bez względu na ich narodowość, kolor skóry, wznamię. Krew oddaliśmy dla człowieka, który tej krwi potrzebuje!

Rozmawiam też z Tadeuszem Niewiowskim — szwagrem „złotej rodziny” krwiodawców.

— Po raz pierwszy oddałem krew w 1959 roku. W czasie awarii w zakładzie zdarzył się wypadek. Poszkodowanemu trzeba było pomóc. Jako że mam zerową grupę krwi, tzw. uniwersalną — nie posiadałem więc z pomocą i tak zostałem honorowym dawcą krwi. Pracowałem wtedy w Krakówce i w Zakładach Celulozy i Papieru, gdzie pełniłem również funkcję zastępcy przewodniczącego Klubu HDK.

— Pani Tadeuszu, po raz pierwszy oddał Pan krew w 1959 roku. Ile krwi oddał Pan do tej pory?



Oddaje krew: Władysław Tański



Jan Gliżyński, Czesław Rojek, Marian Gapiński i Zofia Karnacz.



W którymś z tych stolików zmagazyrowano tysiącny litr krwi.

Badania psychologiczne pomocne dla optymalizacji decyzji personalnych

(Ciąg dalszy ze str. 2)

sto umożliwiają dokonanie pomiaru tych właściwości. Po przeanalizowaniu zgromadzonych informacji można sformułować prognozę o zachowaniu się kandydata w przyszłej pracy.

Kierownicy poszczególnych wydziałów, powinni być zainteresowani w optymalizacji decyzji personalnych, tak samo jak są oni zainteresowani prawidłową gospodarką materiałową. Trzeba szerzej poznać kadre kierownicze, pracowników oddziałów personalnych z naukowymi metodami podejmowania decyzji. A realizacja tych postulatów wpłynie pozytywnie na zwiększenie efektywności decyzji personalnych i zapobiegnie marnotrawstwu tej siły wytworczej.

Opr.
Jerzy Adamczewski

Potrzeba matką wynalazcą

Brygada Edwarda Blauca ka z SOVI dostała za zadanie w ramach modernizacji w Dziale Przetwórstwa Papierniczego — poszerzenia przestrzeni wokół drukarki tzw. czterokolorowej. Wykonanie tego zadania przy zastosowaniu tradycyjnych metod zajęłoby tydzień czasu. Przez tydzień drukarka byłaby nieczynna. Ale od czego ma się głowę?

Zainteresowani sprawa podsunęli pomysł, przetranszować całą całość bez jej rozbiórki, bo przecież całe budynki w kraju przesuwało się z miejsca na miejsce, dlaczego nie można przesuwać jednej ściany?

Jak pomyśleli tak i zrobili. Przy pomocy specjalnej konstrukcji stalowej, specjalnego urządzenia, którego głównymi pomysłodawcami byli: St. Selger i Jerzy Zuchowski, brygada Edwarda Blauca przetranszowała o kilka metrów ścianę ze stali i szkła 8 m szeroka i 25 m długa. Jest to niewątpliwie sukces całego zespołu ludzi biorących w tej akcji udział.

Przebieg drukarki trwał jeden dzień. W.Z.

Młodzież - budowniczym miasta

Poważna rola w społecznym aktywizowaniu uczniów spełnia w systemie wychowawczym szkoły organizowanie życia zbiorowego uczniowskiej. Poprzez uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności uczniowie uczą się jednocześnie być obywatelami własnej szkoły, a w konsekwencji — obywatelami kraju. Często organizowanie kontaktów uczniów ze środowiskiem stanowi podstawowy warunek zblżenia młodzieży do spraw środowiska i wyrobienie w niej wrażliwości na potrzeby społeczne.

Wśród licznych form tych kontaktów, które wykorzystano (Ciąg dalszy na str. 4)

Zatrudnienie i płace w KZP w latach 1969—1974



Lepiej gospodarujemy kadrami

Na temat zatrudnienia i gospodarowania czynnikami ludzkimi odbyło się szereg narad. Między innymi odbyła się narada kierowników w Zakładzie w Dreźnie, na której ustaliliśmy kierunki i podjęliśmy działania w celu prawidłowego rozmieszczenia siły roboczej, mechanizacji i automatyzacji prac ręcznych, program poprawy plac. W roku 1973 dokonaliśmy szeregu zmian organizacyjnych zmierzających do poprawy organizacji pracy i w rezultacie zmierzających do zmniejszenia zatrudnienia. Z Wydziału Papierni przekazano obsługę wymiennikowni 4 etaty, do Wydziału Energetycznego.

Wprowadzono nowy system pakowania papieru w folie termokurczliwą — efekt 25 etatów, w tym na Wykonczalni 10, na Ramkarni 15.

rozwiązano Oddział Regeneracji Ługów, przekazując 39 etatów na Celulozownię i 55 na Wydział Energetyczny.

zmniejszono zatrudnienie w grupie placowiczki zmniejszając zatrudnienie o 4 etaty i wprowadzając nowy system plac po-

postawili pytanie czy kierownicy posiadają takie plany, czy są w stanie podać szczegółowo rozwiązania podstawowych trudności jakie występują na jego odcinku pracy. Nie może być dyskusji nad nie uzasadnionym dążeniem do zwiększenia zatrudnienia jako drogi do rozwiązania problemów produkcyjnych.

Do każdego określonego zadania, uwzględniając pracochłonność, należy zatrudnić tylko tyle pracowników, ile jest niezbędnych i to takich ludzi jakich potrzeba. W tym celu należy dokonać okresowych ocen, oraz stosować również pozamaterialne formy doceniania i uznawania osiągnięć. Atmosfera i klimat dobrej pracy rodzi chęć do pracy, pracownik czuje się potrzebny i niezbędny, uważa, że posiada współdecydującą rolę w dziedzinie pracy. Postawmy pytanie:

Czy uważamy, że zrobiono wszystko na co nas stać, czy istnieje przekonanie o właściwym własnym miejscu pracy, oraz charakterze wykonywanej przez siebie pracy, czy stać nas na więcej?



legający na dzieleniu comiesięcznie oszczędności powstałych z tytułu zmniejszonego zatrudnienia,

zorganizowano prace za- i wyładunkowe przekazując je bezpośrednio na wydziały, zmniejszając zatrudnienie w Wydziale Transportu o 10 etatów, których przekazano na oddział Remontowo-Budowlany, zlikwidowano Zakład Przetwórstwa w Gorzowie Wlkp, wykonując zadania tego Zakładu w Kostrzynie — efekt: 4.340 tys. zł funduszu plac.

Spadek zatrudnienia jest wynikiem naszego działania jak również warunków obiektywnych. Na warunki obiektywne składają się przede wszystkim trudności na rynku pracy (niedobór siły roboczej). W roku ubiegłym potrafiliśmy placami kształtować zatrudnienie, będziemy to robić w roku bieżącym. Jakże są najważniejsze zadania w zatrudnieniu na najbliższy okres. Najważniejsze zadanie i cel to utrzymanie poziomu zatrudnienia na wysokości stycznia 1974. Co wpływa na zatrudnienie?

1. Warunki środowiskowe pracy i jej atrakcyjność, stać nasze działanie powinno zmierzać do poprawy warunków pracy.
2. Stosunki wewnątrz zakładu: atmosfera, klimat dobrej pracy, koleżeństwo, wzajemne zrozumienie i zaufanie.
3. Warunki materialne: płace, mieszkania.

Kiedy już będą poprawiłe wszystkie te trzy warunki będziemy mogli z całą odpowiedzialnością stwierdzić, że jesteśmy zadowolonymi socjalistycznym. Dla każdego z naszych pracowników pobudką do działania, uruchomieniem jego energii i sił jest również konkretyzacja jego zadań i obowiązków połączona z perspektywami zakładu (rozbudowa KZP). Dążenie do zajęcia najlepszego miejsca w branży, ambicja żeby być najlepszym, to ogólne cele naszej działalności. Żeby to osiągnąć musi zapanać w przedsiębiorstwie właściwa atmosfera połączona z dobrą organizacją, nie może być ogólnych dyskusji o wszystkim i o niczym, należy uściślić „adresatów pracy”. Aby dokonali właściwego podziału pracy. Każdy z pracowników zobowiązany jest do usprawnienia organizacji pracy na swoim stanowisku. Należy pamiętać, że dobra organizacja pracy to połowa sukcesu. Wszyscy powinni posiadać swój plan usprawnienia organizacji pracy. Należy

Osiągnięty poziom zatrudnienia jest taki, że wyżej pójść nie wolno. Musimy się zastanowić nad dotychczasowym utrzymaniem osiągniętego poziomu zatrudnienia.

Problemem jest również praca twórcza. Na wykonanie i użycie pracy i utrzymanie ruchu użytkujemy około 30 proc. czasu pracy. Pozostały czas powinniśmy wykorzystywać na twórcze działanie. Należy się wyrzucić starych nawyków i przyzwyczajęń, schematyzm działania. Schematycznych form usprawnień, wzbudzenia wobec negatywnych zjawisk, szukamy poza nami samymi źródła zł i niepowodzeń. Źródłem tym jest wygodnictwo i oportunizm. Ukierunkowaliśmy pewien zespół ludzi do szukania nowych rozwiązań, do wprowadzania postępu.

Nie należy ludzi oceniać na podstawie przeprowadzonego czasu pracy, lecz na podstawie faktycznych wyników i efektów ich pracy. Zamiast dyscypliny formalnej musimy wprowadzić system oceny efektów pracy, wobec wszystkich kierowników. To dążenie, w połączeniu z troską o dobre wyniki pracy to czynnik integrujący zespół.

Należy również brać pod uwagę czas pracy, kiedy musimy eliminować pracę w godzinach nadliczbowych, wprowadzić system skróconego czasu pracy w szczególności dla kobiet. Skrócony, czterogodzinny system pracy przynosi podwójną korzyść, lepszą wydajność pracy i proporcjonalnie wyższe płace. Rozszerzyć należy informację o systemach wynagradzania na każdym stanowisku pracy. Na najlepiej płatne stanowiska pracy powinni być kierownikami ludźmi o najdłuższym stażu pracy, oraz powinniśmy utworzyć stawkową pracę chroniczną. Każdy kierownik musi mieć rezerwy siły roboczej, wiedzieć o niej i należy ją wykorzystywać. Poddaje należy analizie zatrudnienie pracowników umysłowych.

W roku 1972 zatrudniliśmy 268 pracowników umysłowych, obecnie 328. Wzrost o 60-ciu pracowników nastąpił wskutek przystołości pracy, oraz rozwoju przedsiębiorstwa.

W podsumowaniu należy wyrazić życzenie, żeby zasada: za lepszą pracą — lepsza płaca, była jeszcze bardziej przestrzegana niż obecnie. J. C.

WYSZCZEGÓLNIENIE	1969	1970	1971	1972	1973	1974
FUNDUSZ PŁAC	51.272	59.112	63.626	71.302	78.584	79.516
	100%	115%	124%	139%	153%	155%
ZATRUDNIENIE	1.792	2.008	2.088	2.231	2.352	2.320
	100%	112%	115%	125%	131%	129%
SREDNIE PŁACE	2.384	2.453	2.564	2.663	2.784	2.856
	100%	103%	108%	112%	117%	120%

Młodzię - budowniczym miasta

(Ciąg dalszy ze str. 1)

dochronu przysypujemy ziemią i śniegiem, maskujemy. Wlazimy jednym otworem pod czas spadochronu. Postanowiliśmy bowiem, podstępem zmylić wroga. Ściągający, rozumowaliśmy, wypatrzyć istot żywych, przed sobą, za drzewami lub też na drzewach, nie zwracając szczególnej uwagi na teren płaski, odkryty, na jakiejś niewielkiej pagórku, gdzie nie widać nikogo uciekającego.

Była to jedyna deska ratunku w tej sytuacji. Z pomocą przychodził nam śnieg, którego płyta gęstwiną i rosą z każdą chwilą, mieliśmy nadzieję, że nas całkiem przykryje. Śmieszne, prawda? Raz przekłamyliśmy śnieg za utrudnianie marszu, to znowu śnieżyliśmy się i pragniemy, żeby go padało i to jak najwięcej. Nam jednak w tamtej chwili nie śnieżyło, nie śnieżyło. Rozpoczęta rzykowna gra dawała równe szanse, ocelenia i zagłady. Liczyliśmy, że ściągający nie domyśli się po nas podjętą tak rzykowną grę, tyle odwagi i bra-

wury. Czas pracował na naszą korzyść. Uprządkowany skład inąd śnieg, szybko pokrywał czasze spadochronu. Obserwując przez cały otwór przedpole. Przedpole puste. Nie widać pościgu. Śnieg pada coraz gęściej, to nas bardzo cieszy i dodaje otuchy. Siedziemy cicho, aby nie poruszać czaszy spadochronu. Nie rozmawiamy. Pod czaszą rosła temperatura, pocimy się na całym ciele. Pościgu nada - nie widać - szanse rosła. Brak powietrza i nagłe cicho... wychodzą z lasu - szeptem powiadomiamy obecnych - nie ruszać się! Powoli zakrywamy cały otwór.

Zdajemy się na łaskę i na zły przypadek. Czas się dłuży - nie widać wroga. Czekamy, każdej chwili może nastąpić to najgorsze, gdyby ktoś ze ściągających przypadkiem trafił na to miejsce. Korzystna dla nas jest okoliczność, że Niemcy nie mają ze sobą osób - widocznie brak wśród nich zandarmów. Rośnie napięcie. Brak powietrza. Pot strugami spływa po całym ciele.

W pewnym momencie słychać, w niedalekiej odległości, chrząst lub po śniegu. Odzywa się głos - „Rudi, dörfen wir zurick gehen (Rudi możemy wracać). Odpowiedź nie ma, za to słychać wyraźne szuranie butów po śniegu. Czekamy w ukryciu z zapartym tchem, co dalej nastąpi. „Ja, ich gehen schon“ (tak, już idę) pada wrzeszcz oczekiwana odpowiedź. Chrząst śniegu ugratowanego butami rośnie. Wszystkich nas gnębi nieświadomość, czy Niemiec idzie wprost na nas, czy też obok. Jeden jego krok może przysądzić sprawę i zdecydować o życiu kilku ludzi.

Napięcie rośnie w miarę zbliżania się chrząstu, każdy z nas widzi w ciemności ten but, nabity gęstymi gwóźdźkami, omieszany nad naszymi głowami. Nie odrywamy wzroku od chrząstu, coraz częściej pod zalewa nam oczy, usta, spływa po skroniach i brodach, kapie wokół nas. Całe ciało jest od niego mokre. Na włosach siadają drobne kropelki potu, niby rosa poranna. Nie zdajemy sobie z tego sprawy. Napięcie doszło do szczytu i zmieniło się w jakiś dziwny szum. Miedzi, który był zdrętwiały. Myśli na moment stały się jakby spokojniejsze. Świadomie wybrałmy to ryzyko i nie tu rozdzielanie szat nie pomoże...

Ktoś tu inny, rozdziela karty szczęścia lub zruca kości, w miarę napięcia czekamy na wystrzał. Pod czaszą trudniej. Brak tlenku. Ciemno-brunatne plamy krąży przed oczyma. Atmosfera przesycona dwutlenkiem węgla. Udusimy się, jeśli to potrwa jeszcze dłużej. Gnębi mnie obawa, że ktoś z nas może nie wytrzymać i szarpnięciem zerwać krzyczą nas czaszę, by zachęcić świeżego powietrza. Kiedyś, tuż obok, tak niedaleko. Słychać wokół świszczące oddechy. Płuca nabrzmiewają i napinają się żyły. Całkowicie brak tlenku. Jesteśmy jeden moment, by przetrwać. Płatkii w oczach wirują coraz szybciej. Oczy przyzwyczajone do ciemności, rozróżniają widoki postaci ledwo zauważalne w beztętności, jakby niezwykłe wykute z kamienia poszarżowane twarze.

Kropelki potu, osiadłe na skroniach i ustach stały się nagle lodowato-zimne. Kto odkrył czaszę, pytają później między sobą podkomendni. To stary, pada odpowiedź, czuwał nad swoimi chłopcami i w krytycznym momencie uniósł lekko brzeg czaszy, by wpuścić nieco świeżego powietrza. - Fajny chłop - wyrwało się któremś. Pozostali skwitowali to powiedzenie i śmiechem i czujnym, unfym spojrzeniem w kierunku dowódcy, zwrócić uwagę na to i zrzeczywiście tak było. Po skroniach i ustach przelśnił się strumień lodowatego, mroźnego powietrza. Płuca zmeżone i zatrute dwutlenkiem węgla, trzęsą destrukcją się świeżym powietrzem, jak ktoś sprzągnął pierwszą kropła wody. Wszyscy niemal leżą cicho w bezruchu z otwartymi ustami w oczekiwaniu.

Karta została rozczyna, zaraz okazał się wynik. Poszli... sześć. Szept mógł odbić się w uszach chłopów jak dzwon w katedrach - stębnym echem na wszystkich strony. Chłopcy czekała na dalsze wiadomości, więc padła, że Niemcy wyzyskali na polanie całą kompanię. Ponieważ według najbardziej prawdopodobnego, czaszą spadochronu została gruntuwno pokryta śniegiem. Niemcy nie zwrócili na nią uwagi, omijając pagórek poszli dalej.

Następuje chwila odprężenia. Uff...! Prace ze strachu, że Niemcy obrzydliwymi myślami, z niepewnością, z wstydliwym w każdym najdrobniejszym czasie. Pomału ożywiamy się, dzielimy się ciałem szeptem swoimi myślami i spostrzeżeniami. Spóżywamy skromny, zimny posiłek.

Ze względu na bezpieczeństwo pozostajemy w tym ukryciu aż do wieczora.

Po upewnieniu się, że nie już nam nie grozi, zwijamy żagle i wyrzyskamy na nowe stanowiska, i znowu zbieramy, kompletny rozmiar wiadomości i przekazywamy Centrali, z kolei, wykorzystując informacje nasze i innych grup rozrzuconych w terenie, dostarcza je do sztabu, do dalszego wykorzystania. Praca w terenie staje się niemożliwa.

Linia frontu minęła na przełomie stycznia i lutego 1945 r. miasto Gorzów. Często możemy zaopatrzyć się w żywność, jakkolwiek Niemiec, który nas zaopatrywał w żywność i gazety, pozostawał nam do samego końca wierny. Często nie mogliśmy do niego dotrzeć. Zaczyna nas gnębić głód. Pod koniec marca 1945 r. twierdza Kostrzyn już była w ogniu. Pojedliśmy więc kolejkę, decydują - ujawnimy się Armii Radzieckiej.

Jest dzień 8 marca 1945 r. Jesteśmy znowu w okolicy Słońska. Zawieszamy biały szmat na lufie automatu i wychodzimy z lasu, kierując się w stronę gdzie ustaliliśmy, że znajdziemy nasz cel. W pierwszym momencie nie widzimy wierzchołka - „postój, nie szaga dalsze!” Zatrzymujemy się. Znając jednak rosyjski - wołamy - „bratcy moi drużina” - swoi. Wezwaniu do zatrzymania zostało powtórene. Musieliśmy więc poddać się twardej rzeczywistości.

Przyprawiono nas do dowódcy oddziału, który po wysłuchaniu mnie jako dowódcy i skontaktowaniu się ze sztabem, przyjął nas z honorami jak bohaterów, i ugostił jak przyjaciół. Następnie poinformował gdzie mieliśmy się nasze dowódcy i zaczął nam powożeniem, odstąpił do Kutna. Tam spotkaliśmy się z naszym dowódcą, pułkownikiem Bielowem, który brał nas po kolei w objawisko ramiona, witając tak jak wita się ukochane dzieci.

Po solidnym poczęstunku, posłano nas na wypoczynek. Spaliśmy smacznie dwa dni. Po czym przedstawiono nas do odznaczania. Radości i zwieleniom nie było końca. I ja tam byłem Miod i wino piłem A co widziałem i słyszałem To też napisać.

Nieco wcześniej, jak wspominałem, rozpoczęła się atak na twierdzę w Kostrzynie. Armia Radziecka, która rozpoczęła wspólny atak, dnia 6 marca, po lotniczym i artyleryjskim przygotowaniu, napotyka zacięty opór niemiecki. Próba konnicy się nie powiedziała. Twierdza Kostrzyn jest dobrze ufortyfikowana i nie zdźwignę, znajduje się na przedpolu stolicy faszystów: Berlina.

Niemcy zbudowali potrójną, jak relacjonuje Jan Grobelny, w „ZIEMI GORZÓWSKIEJ” linie umocnień. Dobrowy garnizon, składający się z wojsk SS i Wehrmachtu, w liczbie 10 tysięcy oficerów i żołnierzy, dowodzony przez kanta Warszawy, generała SS Heinz Reinfeharta, zahartowany w wielu bojach, stanowił nie lada orzech do zgryzienia. Mówiło się ponadto o Kostrzynie, że bronia go fortyfikacje nie wymagające wielu żołnierzy. I to należy wziąć w rachubę, że zarówno u dowódcy jak i u podwładnych, nie wchodziła w rachubę kapitulacja. Mając bowiem sporo grzechów na sumieniu, równałoby się to postawieniu ich przed organami ścigania zbrodni ludobójstwa.

Dalsze ataki wojsk radzieckich, mimo solidnego wsparcia artyleryjskiego i lotniczego, nie wiele zdziałały. Niemcy stawiali bezprzykładny opór. Postanowiono więc rozczłonkować całą obronę na trzy części - celem jej osłabienia. Atak rozpoczął się dnia 8 marca po przegrupowaniu jednostek wojskowych, w których wzięto udział jednostki piechoty i pancerna Polskich Sił Zbrojnych. Atak poprzedziło przygotowanie artyleryjskie i lotnicze. Zdzawałoby się, że przynajmniej połowa załogi twierdzy zginęła. Tak jednak nie było, chociaż straty nie były też wcale małe. Niemcy dysponowali umocnieniami podziemnymi, które ich chroniły.

Nacierająca wojska radzieckie i polskie napotykały na każdym kroku zaciety opór. Nie w tym dziwnego - bronili ostatniego bastionu oporu no i strach potężny robił swoje. Front koryśał się w obie strony. Trzeba było zdobywać każdy dom oddzielnie. Artyleria wciąż pracowała, a lotnictwo bez przerwy bombardowało front i tyły, w szczególności przeprawę niemiecką na Odrze. Wrzesnie udało się zrobić obronę na trzy czynniki.

10 marca 1945 r. upłynął na likwidacji rozczłonkowanych grup, na prawym brzegu Odry. Po nieudanej próbie forsowania Odry i odzyskaniu prawobrzeżnego Kostrzyna, Niemcy zniszczyli mosty. Przez przecięg jeszcze dwóch dni walczyli laszobowo, przedostawiając się przez Odrę o lewobrzeżny Kostrzyn wrzesnie dnia 12 marca Kostrzyn był wolny.

Statystyka podaje, że zginęło tam 3500 żołnierzy niemieckich, reszte wzięto do niewoli lub uszła kato. Niedobitki ukryły się w podziemnych fortach, by na długo jeszcze po kapitulacji niepokoić okolice. Zniszczone kompletnie miasto odrastające, leżące przez dzieła lat przybyszów. Przechyliły odór rozkładających się zwłok poległych obrońców twierdzy, na długo po wojnie zniechęcał każdego do zbliżenia się do ruin. Tylko kikuty zwalonych mostów żaloznie wyciągały ramiona w niemą ściskając do prawychych gospodary.

(Ciąg dalszy ze str. 3)

stępujący w codziennej pracy za imprezy związane z rocznicą wyzwolenia Kostrzyna. Z tej okazji aktywno młodzieżowy Szkoły Podstawowej nr 1 zorganizowała wieczornice pt. „Młodzię - budowniczym miasta” polozona z konkursem „Wiem wszystko o Kostrzynie”. Na szymy gościach byli pierwsi mieszkańcy Kostrzyna, działacze społeczni, weterani, przedstawiciele LWP, a wśród nich jeden z osadników Zyrard Bęgal oraz kombatan - Zyrard Zaia, którzy są cześćtymi gośćmi, które zadawali goście. Oni też obdarowywali uczestników dodatkowymi punktami, które mieli do podziału dla wyróżniających się. Odpowiedzi były zadawalające.

Młodzię wykazała głębokie zainteresowanie problemami nurtującymi miasto. W każdym zestawie dwa pytania dotyczyły KZP i na

czny, po którym odbył się konkurs. Do finału przystąpiło 20 uczniów. Zakres pytań był różnorodny.

Uczestnicy popisali się blizkawczymi i odpowiedziami na pytania, odwoływali się do pomocy publiczności „pracowali” z czasopismem „Celuloza” w opisywali dzieła miasta, odpowiadali na podstawie nagran magnetofonowych i na pytania, które zadawali goście. Oni też obdarowywali uczestników dodatkowymi punktami, które mieli do podziału dla wyróżniających się. Odpowiedzi były zadawalające.

Młodzię wykazała głębokie zainteresowanie problemami nurtującymi miasto. W każdym zestawie dwa pytania dotyczyły KZP i na

tem polu uczestnicy także udowodnili, że bliskie jest im życie i działalność naszego największego zakładu produkcyjnego. Trzeba dodać, że uczestnicy przygotowywali się w większości samodzielnie, organizując wywiady środowiskowe, śledząc bieżącą prasę, bacznie obserwując życie w mieście.

Jedną z form przygotowywania ich do konkursu była zorganizowana wcześniej sekcja dotycząca rozwoju życia gospodarczego, społecznego i politycznego Kostrzyna. Zespoły uczniów klas VII-VIII przygotowały na konkurs 15 „amybich” referatów zawierających problematykę środowiska. Na sekcji obecny był naczelnik miasta, który wyjaśnił im

dzieli wiele nurtujących ją problemów. Wśród uczestników konkursu wyróżniali się Dorota Płowowska z VII i Wojtek Zak z Va. Wyższe uczestnicy otrzymali nagrody książkowe ufundowane przez Komitet Rodzicielski, które wręczył kpt. Jerzy Szebera, oraz nagrody rzeczowe ofiarowane przez Radę Zakładową KZP, które wręczył pracownik KZP Zygmunt Zając.

Tego rodzaju imprezy spełniają szczególną rolę w zbliżaniu młodzieży do środowiska, a jednocześnie są ważnym narzędziem kształtowania obywatelskiej i patriotycznych postaw młodzieży.

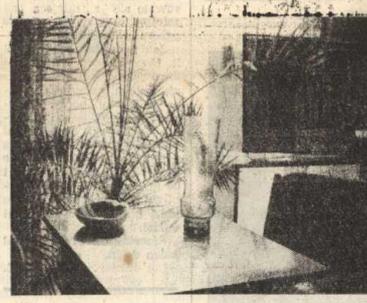
MIROSLAWA PEZOWICZ

Zasady przydziału mieszkań reguluje uchwała Rady Ministrów nr 270 z dn. 10. XII. 1971 r. (Monitor Polski nr 60 z 1971 r.).

Mieszkania pozostające w dyspozycji zakładów pracy - wzniesione przez zakład, spółdzielnie lub radę narodową - przeznaczone są przede wszystkim dla podstawowej kadry zakładów, które się rozwijają, zwiększają zatrudnienie itp., jak również na poprawę trudnych warunków mieszkaniowych załóg Mieszkania ze spółdzielczego budownictwa dla zakładów pracy mogą być przydzielane pracownikom już zamieszkałym na mieszkaniu w spółdzielni (doktorce). Zakład pracy uprawniony jest wówczas do zgłoszenia w spółdzielni innego pracownika.

Należy tu stwierdzić, że dla prowadzenia prawidłowej polityki przydziałów mieszkań w zakładzie, mieście i regionie niezbędna jest ścisła współpraca zakładowych komisji mieszkaniowych ze spółdzielczością, aby zapobiec sytuacjom konfliktowym. Pożądane jest uczestniczenie aktywów dużych zakładów pracy w pracach społecznych komisji mieszkaniowych, istniejących przy wszystkich spółdzielniach, które to komisje analizują i opiniują wnioski o przydział mieszkań, które się rozwijają, zwiększają zatrudnienie itp. Zakład pracy uprawniony jest wówczas do zgłoszenia w spółdzielni innego pracownika.

Młodzię realizująca budownictwo zakładowe lub zorganizowane przez ZNS, uzyskująca środki na wkład własny akcy przy wznoszeniu domów, ma pierwszeństwo w uzyskaniu mieszkań przy różnych kryteriach stanowiących podstawę ustalania kolejności.



„Mieszkania pozostające w dyspozycji zakładów pracy - wzniesione przez zakład, spółdzielnie lub radę narodową - przeznaczone są przede wszystkim dla podstawowej kadry zakładów, które się rozwijają, zwiększają zatrudnienie itp., jak również na poprawę trudnych warunków mieszkaniowych załóg”.

Polityka mieszkaniowa (II) Zasady przydziału mieszkań

Pismo ogólne prezesa Rady Ministrów z dn. 17. VIII. 1973 r. w sprawie budownictwa mieszkaniowego dla zakładów p.acy zwraca uwagę na obowiązek przeniesienia co najmniej 50-60 proc. mieszkań dla robotników oraz na pot...bę zapewnienia mieszkań kadrze inżynieryjno-technicznej. Budownictwo ze środków państwowych przeznaczone jest w zasadzie dla pogotowia produkcyjnego i technicznego, a jego rozmiar i jego warunki nie mogą być ograniczone do tych potrzeb. Pozostała część powinna być realizowana jako spółdzielcze budownictwo zakładowe.

Zarządzenie ministra gospodarki komunalnej z dn. 18. I. 1972 r. (Monitor Polski nr 8 z dn. 8. II. 1972 r. poz. 54) ustala normy zaludnienia lokali mieszkalnych. Wielkość powierzchni na osobę wynosi 7-10 m kw. Do tej powierzchni nie wlicza się kuchni, ani też innych pomieszczeń użytkowych. W tym samym numerze Monitora Polskiego (poz. 52) znaleźliśmy zarządzenie ministra gospodarki komunalnej z dnia 18. I. 1972 r. określające tryb i kolejność przydziałów mieszkań.

Przydział lokali pozostających w dyspozycji zakładów pracy następuje na rzecz osób objętych listami przydziału mieszkań, ustalonymi na podstawie ww potrzeb związanych z rozwojem produkcji oraz rocznych planów poprawy warunków socjalnych załóg.

Projekt listy wywiesza się na okres 2 tygodni na terenie zakładu pracy. Należy umieścić na nich - obok nazwisk - rodzaj budownictwa (własne, zakładowe, z rady narodowej), ze spółdzielni, tytuł uzasadniający ten rodzaj przydziału oraz listę osób w rodzinie i wielkość mieszkań. W tymże rozporządzeniu jest mowa o przydziałach mieszkań pozostających w dyspozycji rad narodowych. Mogą one być dokonywane na rzecz osób zamieszkałych w budynkach zagrożonych zawaleniem lub podlegających rozbiórze w związku z inwestycjami; osobom które utraciły mieszkania na skutek klęski żywiołowej; zamującym pomieszczenia nie odpowiadające do zamieszkania; lokatorom umiennie zgłoszonymi niezbedne w danej miejscowości ze względu na rodzaj wykonywanej pracy; nie posiadającym mieszkań, m. in. młodych małżeństw.

Osoby, których dochód na osobę w rodzinie przekracza 800 zł (w niektórych przypadkach - 1000 zł) nie mogą otrzymać mieszkania z puli rady narodowej. Trudne sytuacje życiowe, o których była mowa wyżej, zostały uwzględnione w zasadach przydziałów mieszkań będących w dyspozycji spółdzielni, a określonych przez Zarząd Centralnego Związku Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego - w uchwale nr 3 z dn. 7. I. 1972 r. i uchwale nr 85 z dn. 24. XI. 1972 r. Pierwszeństwo mają członkowie znajdujący się w najtrudniejszych warunkach mieszkaniowych, legitymujący się nadsłużonym okresem oczekiwania, jak również sieroty opuszczające państwo domy dziecka lub rodziny zastępcze. C.d.n.

sk już informowano za pośrednictwem „Celulozy”. Ostatni rok informacji Technicznej i Ekonomicznej od szeregu lat gromadzi wyniki prasy we na temat naszego zakładu i miasta. Umieszczone w specjalnych albumach, stanowią one kronikę złych i dobrych wydarzeń na naszym terenie. Postawiono kiedyś pytanie: „Czy wiecie coś negatywnych, czy pozytywnych wzmianek spotkacie na temat Kostrzyna w prasie?”

„Aby nie pooszono mnie a tryw „patriotyzm lokalny” - niech na to pytanie odpowiem, wie cytat artykułu M. Świerczyńskiego „Oaza dobrego roboty” zamieszczony w „Przebiegach Gospodarczym” nr 2 (69) z lutego br.

„Kostrzyński Zakład Państwowy ma już kilkanaście lat, jest to już dobra prasa. Jest też coś, co nie ma w niej udziału, jest to, gdzie, chociażby z drugiego krańca Polski i temat taki znajduje w 13-tygodniowym „Miesięczniku”.

Dalej autor artykułu z dużym uznaniem przedstawia budownictwo jednorodzinne, chwali czynny udział w budowie KZP i osiadczenia zakładu w dziedzinie socjalnej. Działalność społeczna w fabryce i poza nią zmieniała zupełnie psychikę mieszkańców i kształt naszego miasta: „Przemiany Kostrzyń-

skiego zaskakują wszystkich. I aż dziw bierze, że dotychczas tym ewenementem nie zainteresowali się nasi socjologowie i psycholodzy. Może mielibyśmy jakieś etykietowe dzieło o tym, jaki wpływ ma na miasteczko i na przemiany tak dużej społeczno-

naszego województwa. Porusza sprawę metod zarządzania i działalności kierownictwa Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. „Gazeta Zielonogórska” z 16. 01. 1974 r. „Wzorajszą dzień był dla Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych w

Prasa z miesiąca stycznia i lutego zamieszcza między innymi takie artykuły: „Trybuna” z 3. 01. 74 r. - „Myślenie za miliony”. Artykuł omawia sukces zespołu analityków z Zakładowego Ośrodka Postępu Technicznego KZP, którzy wdrożili nowo opatentowane papieru w folie termokurczliwa. Nowy system opakowania przynosił zakładowi ogromne efekty ekonomiczne. „Gazeta Zielonogórska” z 3. 01. 74 r. - „Zakłady stana-darowe i te w ich cieniu”.

uznania. Dyplom przekazał na spotkanie sekretarz KW PZPR Ryszard Łabus”.

„Gazeta Zielonogórska” z 16. 01. br. publikuje fragmenty art. z „Zielonogórskim Standerem” n.ach. Ono sro dowiedzia na terenie woj. zielonogórskiego. „Gazeta Zielonogórska” z dnia 2-3. 02. br. donosi o przekroczeniu planu produkcji za m-c styczeń w KZP o ponad 4 proc. i podkreśla że calość przystou produkcji osiagnieto wiaznie nie poprzez wzrost wydajnosci pracy.

„Nadodze” - z 10-23. 02. 74 r. przedstawia w „Kronice Lubuskiej” pełna liste Lubuskich przedsiebiorstw, wrozniochw dyplomami KC PZPR i Radu PRL za dobre wyniki ekonomiczno-produkcyjne w 1973 r. „Dziennik Ludowy” z 14. 01. 15. 01. oraz 1. 02. br. uka zuje problemy pracy kolejarzy w naszym miescie i per-sonalnosci inwestycyjne PKP na naszym terenie.

Omówione w telegraficznym skrocie artykuly stano wia zaledwie niewielki procent wszystkich notatek i artykulow ukazujaacych sie w prasie o KZP i Kostrzynie. „Celulozy”, postaramy sie sformulowac czynnikiwno na nich, a tym co o nas pisze prasa lokalna i ogolno-krajowa.

Artkuł przedstawia wzo rowe zakłady przemysłowe

Co piszą o nas?

K.A. TWIERDZY KOSTRZYŃ

