

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

5



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



STYCZEŃ-1950-NR.1

TREŚĆ:



60197

Na progu nowego okresu planowania.

Z. Kratko: O szkoleniu związkowym.

S. Cieślikowska. Zadania pracy oświatowej.

P. Marek: Doświadczenia współzawodnictwa pracy.

J. Wiesner: Z zagadnień hutników.

B. Fick: Normy pracy.

PRZEGLĄDY:

Ruch związkowy w Polsce: Plenarne posiedzenia zarządów głównych związków zawodowych. Życie związkowe. **Światowy ruch związkowy:** II Kongres Zw. Zaw. Czechosłowacji. — Konferencja Zw. Zaw. Azji i Oceanii. — Londyńska konferencja zdrajców (Sz. D.). — Przegląd międzynarodowy. **Przegląd gospodarczy:** Ustawa o funduszu zakładowym. — Z zagadnień racjonalizatorstwa (P. L.). — Budownictwo mieszkań robotniczych: W. Jaworski. **Polityka społeczna:** Budżet państwa na 1950 r. wyrazem troski o człowieka (L. K.). — Ustawodawstwo pracy dla robotników portowych (Ł. D.). — Polityka społeczna na usługach imperializmu (R. G.). — Kronika socjalna. **Przegląd czasopism. Fakty i dokumenty:** Uchwały III Plenum CRZZ.

PROLETARIUSZE WSZYSTKICH KRAJÓW ŁĄCZCIE SIĘ

PRZECIŁAD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 1

Warszawa, styczeń

Rok XXI



Komunikat Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego o wykonaniu Narodowego Planu Gospodarczego w 1949 r. napawa naszą klasę robotniczą słuszną dumą

Zrealizowanie trzyletniego planu produkcji przemysłowej w ciągu dwóch lat i dziesięciu miesięcy, fakt, że produkcja przemysłu wielkiego i średniego przekroczyła poziom przedwojenny o 75 procent, znaczne przekroczenie poziomu z 1948 r., podjęcie w roku ubiegłym wyrobu szeregu artykułów dotychczas w Polsce nie wytwarzanych, dalsze postępy w uspołecznieniu i usprawnieniu handlu — wszystko to stanowi znakomite warunki startu do planu sześcioletniego.

Dla ruchu zawodowego ubiegły rok był okresem nabywania cennych doświadczeń w mobilizowaniu mas pracujących wokół realizacji planów gospodarczych. W okresie tym związki zawodowe nabrały głębokiego przeświadczenia o decydującym dla wzrostu produkcji znaczeniu współzawodnictwa pracy. W roku tym związki zawodowe przekonały się też naocznie, jak wielkie korzyści przynosi stosowanie doświadczeń radzieckich i szerokie korzystanie z dorobku radzieckich związków zawodowych w organizowaniu ruchu współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa.

Komunikat PKPG podniósł, że na pomyślne wyniki końcowych miesięcy planu trzyletniego doniosły wpływ wywarło ożywienie ruchu współzawodnictwa przez zobowiązania robotnicze dla uczczenia 70-ej rocznicy urodzin Generalissimusa Stalina. W chwili, gdy we wszystkich dziedzinach naszego życia gospodarczego podjęto wykonywanie planów produkcyjnych, dostosowanych już do wytycznych planu sześcioletniego, związki zawodowe powinny dłożyć wszelkich starań, aby ruch współzawodnictwa, wzbogacony o nowe formy, nadał naszej produkcji tempo, jakiego wymaga plan 1950 roku. Roku, w którym nasz wysiłek produkcyjny i inwestycyjny ma przyspieszyć budowę fundamentów socjalizmu w Polsce, ma rozstrzygnąć o dalszym uprzemysłowieniu kraju, o dalszym wzroście produkcji, jako podstawowym warunkiem dobrobytu klasy pracującej.

O szkoleniu związkowym



rzecie Plenum CRZZ postawiło przed wszystkimi ogniwami związkowymi problem szkolenia jako jedno z czołowych zadań związków zawodowych. Plenum w specjalnej uchwale przeanalizowało dotychczasowe braki i niedociągnięcia, zarówno w formach jak i metodach szkolenia oraz nakreśliło jasne wytyczne na rok 1950.

W 1949 r. prowadziliśmy szkolenie trzech typów:

- 1) szkolenie w okresach dłuższych, z przerwą w pracy zawodowej;
- 2) szkolenie w zakładach pracy bez potrzeby odrywania słuchaczy od produkcji;
- 3) Uniwersytety Powszechne.

Przeanalizujemy każdą z tych form szkolenia.

Szkolenie w dłuższych okresach prowadziła zarówno CRZZ, jak i niektóre zarządy główne i ORZZ. Posiadaliśmy w r. 1949 Centralną Szkołę Związków Zawodowych w Łodzi, która na trzymiesięcznych kursach szkoliła w zasadzie średni aktyw związkowy. W trzech kwartałach 1949 r. przeszkolono w szkole centralnej 589 aktywistów związkowych.

W szkołach wojewódzkich, przy jedenastu okręgowych radach związków zawodowych przeszkolono na jednomiesięcznych kursach w przeciągu trzech kwartałów ub. r., 6.483 słuchaczy (na 111 kursach). Zorganizowano 12 kursów referentów współzawodnictwa pracy dla 739 osób, 11 kursów referentów pracy i płacy — 569 osób, 14 kursów radców zakładowych — 718 osób, 16 kursów kierowników świetlic — 1.179 osób, 13 kursów mężów zaufania — 566 osób, 4 kursy instruktorów socjalnych — 280 osób, 7 kursów członków komitetów folwarcznych oraz 17 kursów innych rodzajów.

W roku ub. mieliśmy 3 ośrodki szkoleniowe przy zarządach głównych: ZZK, Rob. Budowlanych oraz Rob. Rolnych. Na ośrodkach tych szkolono przeważnie przewodniczących lub sekretarzy rad zakładowych, względnie komitetów folwarcznych.

Wspomniane trzy formy szkolenia w dłuższych okresach nie wyczerpują wszystkich form. Często związki lub nawet CRZZ organizowała specjalne kursy o charakterze internatowym jak np. kurs dla referentów bhp w Zalesiu pod Warszawą lub kurs dla referentów kulturalno-oświatowych w domach wczasowych w Świdrze.

Analizując przebieg i wyniki dotychczasowych form szkolenia w dłuższych okresach, Plenum CRZZ zarówno w referacie przewodniczącego — tow. A. Zawadzkiego, jak i w dyskusji

i uchwale podkreśliło szereg braków i niedociągnięć.

Plenum stwierdziło, że „poszczególne związki zawodowe w minimalnym stopniu odczuwały wpływ szkolenia na podniesienie samej pracy związkowej“... (uchwała Plenum).

Na ten zasadniczy brak złożyły się cztery czynniki:

- 1) Brak przemyślanej polityki zarówno w doborze kandydatów na kursy, jak i w rozstawieniu kadr. Kierownicze instancje poszczególnych związków zawodowych nie doceniały szkolenia i nie traktowały szkolenia jako niezbędnego ogniw w wychowaniu nowych kadr związkowych i w podnoszeniu poziomu politycznego dotychczasowej kadry. Stąd pochodzi przypadkowość w doborze kandydatów na kursy, „odwalanie kontyngentów“ i brak zainteresowania przeszkolonymi towarzyszami.
- 2) Szczupłość i słabość ideologiczna kadr szkolących, oderwanie akcji szkoleniowej od związków zawodowych i ORZZ, od żywego tętna pracy związkowej — nadało często naszym kursom charakter szkolarski. Stan ten pogłębiło opóźnienie przygotowania programów, bibliografii, brak pomocy naukowych, co w konsekwencji stwarzało wielką dowolność w doborze tematyki i literatury.
- 3) Zbyt krótki czas szkolenia. Kursy miesięczne nie pozwalały na pogłębienie tematyki i nie przyzwyczajały naszych słuchaczy do systematycznej pracy nad książką.
- 4) Rozpraszenie wysiłków, prowadzenie jednocześnie kilku, a nawet kilkunastu typów szkolenia. Jeszcze w I kwartale r. b., zgodnie z planem opracowanym przez Dział Szkolenia, prowadzimy równolegle jedenaście typów szkolenia, np. kurs referentów współzawodnictwa pracy, referentów pracy i płacy, referentów młodzieżowych, radców zakładowych, kierowników świetlic miejskich, przewodniczących komitetów zespołowych, przewodniczących i sekretarzy zarządów oddziałów, kurs bibliotekarzy, referentów szkolenia itp.

Wspomniane przyczyny przy braku dostatecznej kontroli i pomocy ze strony Działu Szkolenia CRZZ oraz poszczególnych związków zawodowych powodowały nieproporcjonalność wyniku w stosunku do włożonego wysiłku, ob-

nizyły znaczenie szkolenia i nie pozwalały na zasilanie związków zawodowych pełnowartościowymi aktywistami.

Szkolenie krótkookresowe, bez odrywania od produkcji, było prowadzone w zakładach pracy lub na kursach międzyzakładowych, według programu 34-o godzinnego. W poszczególnych zakładach pracy kursy były organizowane 2 — 3 razy w tygodniu po 2 godziny; kursy takie trwały od 6 tygodni do 2 miesięcy. W zasadzie były organizowane trzy typy kursów: dla radców zakładowych i mężów zaufania, dla członków komitetów współzawodnictwa pracy oraz działaczy w dziedzinie bhp. Słabą stroną tych kursów była tendencja do uogólniania tematyki, do szkolenia członków załogi bez jasnego sprecyzowania celu szkolenia oraz — tendencja do odpolitycznienia programów.

Oprócz tematów ściśle związanych z pracą rad zakładowych i mężów zaufania przewidziano w programie jedynie następujące:

„ZSRR — ostoja światowego pokoju i niepodległości narodów“.

„Światowa Federacja Związków Zawodowych i nasz udział w międzynarodowym ruchu zawodowym“.

„Rola związków zawodowych w świetle Kongresu PZPR“.

Należy podkreślić, że w drugiej połowie 1949 r. akcja szkolenia w zakładach pracy rozszerza się. Coraz więcej zakładowych ogniw związkowych uczestniczy w tej akcji. Według niepełnych danych przeszkolono w tym czasie około 40 tys. członków rad zakładowych, mężów zaufania, członków komitetów współzawodnictwa pracy i innych. M. in. ZZK przeszkolił 8.140 osób, Budowlani — 4.076, Górnicy — 3.465, Hutnicy — 2.163, Chemicy — 2.699, Cukrownicy — 2.976, Włóknarze — 1.312, Państwowcy — 1.030.

Rozszerzanie się zakresu szkolenia w zakładach pracy postawiło w całej rozciągłości przed związkami zawodowymi konieczność uruchomienia odpowiedniego aparatu szkoleniowego. Przy ORZZ powołano okręgowe rady szkoleniowe i koła wykładowców, a przy PRZZ — powiatowe rady szkoleniowe.

Organizuje się koła wykładowców. Akcja niewątpliwie słuszną, ale w praktyce nie opiekujemy się kołami wykładowców i nie prowadzimy systematycznej pracy z nimi, mimo, że przy niektórych ORZZ do kół wykładowców wchodzi po kilkudziesięciu wykładowców.

Oddzielną pozycję stanowią przejęte od TU-R'u i stale rozwijające się Uniwersytety Powszechne. W końcu r. ub. mieliśmy 96 Uniwersytetów Powszechnych, w których uczyło się przeszło 10 tys. członków związków zawodowych. Uniwersytety Powszechne to trzyletnie szkoły wieczorowe, oparte w zasadzie o program licealny, uwzględniające tematykę związkową. Uniwersytety Powszechne pozwalają aktywni

związkowemu, bez odrywania się od produkcji, zdobyć średnie wykształcenie, są ważnym ogniwem w tworzeniu naszej inteligencji, są dodatkowo kuźnią kształcenia aktywu związkowego.

W praktyce jednak nie wprowadzono do tego szkolenia tematyki związkowej, a kontakt jego z ruchem zawodowym jest zbyt luźny. Uniwersytety Powszechne są bardzo popularne, szeregi nowych ośrodków przemysłowych wystąpiło do CRZZ z propozycją zakładania nowych Uniwersytetów Powszechnych. Szkoły te mogą odegrać poważną rolę w kształceniu nowej kadry, wyszłej bezpośrednio z warsztatu pracy.

Uchwała Plenum CRZZ dokonała oceny dotychczasowego szkolenia i nakreśliła główne wytyczne według których powinno się rozwijać szkolenie w r. b.

Szkolenie w dłuższych okresach pójdzie czterema torami.

Tor pierwszy: — szkoły wojewódzkie. Wszystkie szkoły wojewódzkie przechodzą na kursy trzy-miesięczne z tym, że ilość przeszkolonych ma wynosić w r. b. przeszło 8 tysięcy słuchaczy. Nakłada to na ORZZ obowiązek rozszerzenia bazy szkoleniowej i zakładania szkół w tych województwach, gdzie dotychczas ich nie było (Lublin, Olsztyn itp.). Zgodnie z intencją CRZZ szkoły te powinny koncentrować swój wysiłek na centralnych ogniwach ruchu zawodowego i dokonać przełomu na tym odcinku.

Takim centralnym ogniwem są rady zakładowe. Przewidujemy przeto przeszkolenie w II-gim kwartale r. b. we wszystkich naszych szkołach wojewódzkich 1.200 przewodniczących lub sekretarzy największych rad zakładowych. Zamierzamy przy tym tak zaplanować to szkolenie, by przewodniczący rad zakładowych jednej gałęzi produkcji lub pokrewnych, byli o ile możliwości zgrupowani w jednej szkole, np. włóknarze w Łodzi, górnicy w Katowicach, hutnicy w Gliwicach itp.

Tor drugi: — ośrodki szkoleniowe przy zarządach głównych.

Uchwała Plenum CRZZ nakłada na szereg zarządów głównych (Górników, Włóknarzy, Metalowców, pracowników Samorządów i Państwowców) obowiązek uruchomienia w pierwszej połowie r.b. ośrodków szkoleniowych. Wiemy, że inne zarządy główne zamierzają uruchomić tego rodzaju ośrodki. Ośrodki te na 4 — 6 tygodniowych kursach winny naszym zdaniem również koncentrować się na szkoleniu przewodniczących lub sekretarzy rad zakładowych mniejszych zakładów pracy, ewentualnie w budownictwie i węgla na szkoleniu zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Ośrodki szkoleniowe łącznie ze szkołami wojewódzkimi pozwolą nam przeszkolić w II-gim kwartale od 1.500 do 1.800 przewodniczących lub sekretarzy rad zakładowych, komitetów folwarcznych (w Zw. Zaw. Rolnych) lub przewod-

niczących zarządów kół (u państwowców i pracowników finansowych), co niewątpliwie poważnie przyczyni się do podniesienia na wyższy poziom pracy naszych zakładów organizacji. Pozwoli to nam również przejść w następnym okresie do masowego szkolenia zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Sądzymy, że podobne ośrodki szkoleniowe, powinien też uruchomić Fundusz Wczasów Pracowniczych oraz Rada Wychowania Fizycznego i Sportu. Pozwoli to nam systematycznie zasilać te organizacje odpowiednimi kadrami i stale podnosić poziom pracy.

Tor trzeci: — Centralna Szkoła w Łodzi.

Wobec rozszerzenia sieci szkolenia, problem sił pedagogicznych (kierowników kursu, seminarzystów a częściowo i wykładowców) nabiera specjalnego znaczenia. Tym się tłumaczy, że uchwała Plenum poleca „przystosować Centralną Szkołę w Łodzi do systematycznego szkolenia — na sześciomiesięcznych kursach kierowników, wykładowców, seminarzystów dla szkół i kursów aktywu związkowego”. Pierwszy kurs rozpoczynamy 1-go marca rb. Dobór kandydatów na ten kurs winien być szczególnie wnikliwy, a opieka ze strony CRZZ najbardziej wszechstronna.

Wreszcie tor czwarty — to szkolenie centralnego aktywu związkowego, członków prezydiów zarządów głównych i ORZZ, kierowników wydziałów CRZZ, zarządów głównych i ORZZ — na krótkotrwałych, cyklicznie powtarzających się kursach z odsunięciem w tym czasie od pracy zawodowej. W tym celu CRZZ uruchamia w Warszawie — zgodnie z uchwałą Plenum — Centralny Ośrodek Szkoleniowy i zamierza w najbliższych miesiącach pracę tę zapoczątkować.

Zdajemy sobie sprawę, że wyliczone formy szkolenia nie zaspakają wszystkich naszych potrzeb na obecnym etapie, że zachodzi konieczność szkolenia bardziej długofalowego, ze zróżnicowaniem na specjalności. Pozwoli to znacznie szybciej uzupełniać nasze kadry związkowe najlepszymi robotnikami z produkcji. Taką perspektywę stawiamy sobie na dalszą przyszłość. W danej chwili wyliczone cztery formy szkolenia, wymagające okresowego oderwania od produkcji, uważamy za realne i do tego zobowiązuje nas uchwała Plenum CRZZ.

Drugą ważną dziedziną jest szkolenie bez oderwania od pracy, szkolenie w zakładach pracy lub na kursach międzyzakładowych, międzybranżowych. Uchwała wyraźnie ogranicza kompetencję zarządów głównych i ORZZ w tej dziedzinie.

W dziedzinie szkolenia w zakładach pracy powinniśmy przestrzegać następującej linii, wypływającej z uchwał Plenum.

1. Szkolić konkretnych ludzi dla konkretnych zadań. Na danym etapie należy skon-

centrować całą uwagę na mężach zaufania. Mamy już wybranych przeszło 100 tysięcy mężów zaufania. Cyfra ta w r. b. podwoi się. Przeszkolenie około 200 tys. mężów zaufania, to bojowe zadanie stojące przed wszystkimi zarządami głównymi, ORZZ i PRZZ.

2. Upolitycznić nasz program szkolenia. Wprowadzić do programu podstawowe wykłady o Polsce ludowej, o Związku Radzieckim.
3. Za należyte zorganizowanie kursów oraz prawidłowy przebieg pracy uczynić odpowiedzialnymi rady zakładowe. Frekwencję dotychczasową (przeciętnie do 60%) należy uznać za niewystarczającą. Rady zakładowe powinny na posiedzeniach przeanalizować bieg pracy kursu, poziom nauczania oraz sprawę frekwencji.
4. Skoncentrować uwagę ORZZ i PRZZ na powiatowych komisjach szkoleniowych, które obsługują akcję szkolenia w zakładach pracy.

Do kół prelegentów wciągnąć obok wykładowców również inżynierów, aktywistów związkowych, przodowników pracy, racjonalizatorów. Koła prelegentów powinny przerabiać poszczególne tematy, omawiać metodykę nauczania i dzielić się doświadczeniami. Pozwoli to nam podnieść jakość szkolenia na kursach dla mężów zaufania, ustalać jednolitą linię programową i systematycznie kontrolować pracę tych kół.

Trzecią dziedziną szkolenia są Uniwersytety Powszechne. Odpowiedzialność za pracę Uniwersytetów Powszechnych na swoim terenie przejmują ORZZ.

Dyrektorów Uniwersytetów Powszechnych i personel pedagogiczny należy zbliżyć do ruchu zawodowego, powinni oni zasilać nasze kadry wykładowców w zakładach pracy, a ORZZ powinny czuwać zarówno nad tematyką wykładów Uniwersytetów Powszechnych, jak i doborem kandydatów na te Uniwersytety. Nasze Uniwersytety Powszechne przypominają radzieckie „Rabfaki” po rewolucji. Z nich to wyjdą nowe kadry inteligencji z klasy robotniczej, kadry, z których część pójdzie zapewne na wyższe uczelnie, część zasili szeregi aktywistów związkowych, a część przejdzie do administracji przemysłowej lub państwowej.

W r. b. kończy po raz pierwszy Uniwersytety Powszechne około 800 towarzyszy. Należy się zaopiekować w całym tego słowa znaczeniu każdym słuchaczem. Obowiązek ten spada na ORZZ. Uniwersytety Powszechne przejawiają stałą tendencję rozwojową, ale wymagają specjalnej opieki ze strony instancji związkowych, w pierwszej linii ze strony ORZZ.

Nie zamierzam w artykule niniejszym wy-czerpać całego problemu szkolenia aktywu

związkowego. Pragnę jeszcze dodatkowo zwrócić uwagę na dwa momenty.

Po pierwsze, na konieczność powiązania naszego szkolenia na wszystkich szczeblach ze szkoleniem partyjnym. Szkolenie związkowe powinno być oparte o szkolenie partyjne, zaś nasze programy w części ideologicznej — o programy szkół partyjnych.

Niezależnie od tego, będziemy posyłali naszych najlepszych aktywistów do szkół partyjnych, z tym, że po ukończeniu tych szkół zorganizujemy dla nich w naszych szkołach kurs problematyki związkowej.

Moment drugi — nawet tak pomyślany plan szkolenia pozwoli nam objąć zaledwie niewielki procent naszych aktywistów. Nakłada to na

nas obowiązek uruchomienia innych form szkolenia — samokształcenia.

Organizowanie samokształcenia, powiązane go z systematycznie odbywającymi się seminariami lub kurso - konferencjami, to ważne uzupełnienie szkół i kursów.

Takie wszechstronne ujęcie pozwoli nam dopiero realizować wytyczne III Plenum KC Partii i III Plenum CRZZ, pozwoli nam realizować naczelne hasło naszego Plenum zawarte w słowach uchwały:

„praca w dziedzinie ustawicznego podnoszenia poziomu ideologicznego aktywu związkowego oraz jego umiejętności posługiwania się w codziennej pracy teorią marksizmu - leninizmu jest warunkiem prawidłowego działania związków zawodowych“.

CIEŚLIKOWSKA STEFANIA.

Zadania pracy oświatowej

(Z referatu wygłoszonego na Ogólnokrajowej Konferencji aktywistów oświatowych).

Wielkie zadania, stojące przed klasą robotniczą Polski, wymagają wyjątkowej pracy nad podniesieniem poziomu wiedzy i politycznej świadomości mas pracujących. Wzmoczenie tej pracy staje się tym konieczniejsze, że w ostatnim okresie ujawnione zostały perfidne metody imperialistów, próbujących za pomocą swych agentur — w rodzaju Titów, Rajków, Kostowów — rozsadzić ruch rewolucyjny od środka. Zdemaskowanie agentury burżuazyjnej, która w podstępny sposób potrafiła przeniknąć nawet do instancji kierowniczych niektórych partii rewolucyjnych i aparatu państwowego, świadczy, że walka klasowa przybiera coraz bardziej skomplikowane formy, wymagające wzmoczonej czujności rewolucyjnej klasy robotniczej.

III Plenum KC PZPR postawiło z całą ostrością problem czujności wobec wrogiej działalności agentów imperialistycznych w Polsce. Referat tow. Bieruta na tym Plenum wskazał dobitnie, że dla wzmocnienia czujności rewolucyjnej konieczne jest, aby klasa robotnicza intensywnie, stale i wciąż podnosiła poziom teoretycznego i ideologicznego wykształcenia.

III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych, przenosząc wytyczne kierownictwa partii robotniczej na teren związkowy, obradowało pod hasłem mobilizacji czujności rewolucyjnej milionowych mas związkowców i ulepszenia stylu pracy związkowej.

Na plenum tym przewodniczący CRZZ — tow. Zawadzki, kreśląc w swoim referacie wy-

tyczne pracy związkowej w nowej sytuacji, wskazał na wagę pracy wychowawczej i uświadamiającej oraz na konieczność wzmoczenia czujności i przewyciężenia braków w tej pracy.

W świetle wytycznych i uchwał III Plenum CRZZ należy tedy zanalizować zadania pracy oświatowej w związkach zawodowych.

I

Po raz pierwszy w dziejach naszego narodu zerwane zostały pęta krepujące dostęp mas ludowych do wiedzy i oświaty. Po raz pierwszy powszechność nauczania stała się faktem, a wyższe uczelnie w coraz większym stopniu zasilane są przez dzieci robotników i chłopów. Książka rzeczywiście wędruje pod chłopską strzechę i do izby robotniczej.

Mimo to wciąż jeszcze nie nadążamy za olbrzymimi potrzebami szybko rozwijającego się państwa ludowego. Mamy do odrobienia wielki zacofania technicznego i kulturalnego Polski, którą magnaci i bankierzy traktowali jak swój folwark. Egoizm klasowy dyktował władcom Polski sanacyjnej kultywowanie zacofania kulturalnego wśród mas ludowych miasta i wsi. Wytyczną tej polityki było dawanie robotnikom tylko takiej sumy elementarnej wiedzy, jaka była niezbędna dla wykonania wyznaczonej im funkcji w produkcji. Chodziło przecież o to, aby robotnik, poza ściśle określonym i ograniczonym zadaniem obsługiwanie maszyny, nie rozszerzał swojego kręgu zainteresowań, nie

próbował wspinać się po drabinie hierarchii społecznej. Chodziło o to, by mu przeszkodzić w zdobyciu uświadomienia politycznego.

Burżuazja bacznie strzegła, aby tej minimalnej dawki wiedzy nie przekroczone. Prezes „Lewiatana” — Wierzbicki wyraził się w swoim czasie, że robotnik polski jest zautomatyzowany. Klasowy interes dyktował Wierzbickiemu i Radziwiłłowi politykę utrzymywania klasy robotniczej na niskim poziomie umysłowym.

Państwo ludowe, likwidując tę smutną spuściznę, postawiło sobie za cel wszechstronne podniesienie poziomu klasy robotniczej, która jest motorem rewolucji społecznej — motorem budownictwa socjalistycznego w naszym kraju.

Dla dokonania tak wielkiego dzieła, konieczne są nie tylko środki materialne, ale i mobilizacja wielkich, dawniej unieruchomionych sił społecznych. Na tle tych wielkich zadań uwydatnia się ogromna rola masowej organizacji klasy robotniczej — związków zawodowych i organizacji mas chłopskich — Związku Samopomocy Chłopskiej w rozwiązywaniu problemów upowszechniania oświaty i kultury.

Zdajemy sobie sprawę, że dokonanie tego dzieła nie sprowadza się tylko do zmian ilościowych, lecz także — i to przede wszystkim — oznacza głębokie zmiany jakościowe. Chcemy upowszechnić wiedzę rzetelną, wiedzę i oświatę opartą na teorii Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina. Oświata dorosłych ma więc na celu nie tylko likwidowanie zaległości w zakresie wiedzy ogólnej, ale i gruntowne przeorywanie poglądu na świat, tak często wypaczanego przez fałszywe teorie idealistyczne.

Wymaga to dokonania rewizji utrwalonych pojęć niektórych naukowców i wielu działaczy oświatowych, wychowanych na kanonach kultury burżuazyjnej. Trzeba czasem drastycznie łamać utrwalone formy, przyzwyczajenia i metody. Konieczne są bowiem nowe, rewolucyjne metody, zdolne wyzwalać potencjał twórczy, ukryty w klasie robotniczej i w masach ludowych. Im większy, im aktywniejszy będzie udział klasy robotniczej w procesie upowszechniania kultury, tym głębiej i szybciej dokonają się rewolucyjne przemiany w naszej kulturze.

Z tego punktu widzenia musimy patrzeć na nową poniekąd placówkę kulturalną, jaką jest w Polsce masowa sieć świetlic robotniczych i wiejskich. Z tego punktu widzenia należy patrzeć na masową akcję kulturalno-oświatową, prowadzoną przez podstawowe organizacje społeczne — związki zawodowe i Samopomoc Chłopską.

Obecna sytuacja, wymagająca wzmożonego wysiłku dla podniesienia mas na wyższy stopień uświadomienia, stawia przed nami nowe, wielkie zadania pracy kulturalnej i oświatowej.

II

Walka o pokój, będąca w chwili obecnej naczelnym zadaniem ruchu robotniczego, konieczność spotęgowania czujności rewolucyjnej mas, realizacja planu sześcioletniego, przyspieszenie budownictwa socjalizmu w Polsce — oto najważniejsze zadania klasy robotniczej państwa ludowego, którym musi być podporządkowana i musi służyć masowa akcja oświatowa, organizowana przez związki zawodowe.

Wychodząc z tych założeń, nasza praca oświatowa stawia sobie za cel:

- a) uświadomienie polityczne i wzrost poziomu ideologicznego szerokich mas,
- b) doskonalenie zawodowych kwalifikacji rzesz robotniczych,
- c) podniesienie ogólnego poziomu kulturalnego klasy robotniczej i mas ludowych,
- d) upowszechnienie kultury.

W realizacji tych celów niezmiennie ważną rolę spełniają formy i metody pracy.

Podstawową zasadą wszelkiego działania związków zawodowych jest utrzymanie łączności z szerokimi masami, ciągle oddziaływanie na masy, uaktywnianie społeczne tych mas.

O metodzie działania związków zawodowych mówi Lenin:

„Łączność z masami t.j. z ogromną większością robotników (a potem i całego ludu pracującego) jest najważniejszym, najbardziej podstawowym warunkiem powodzenia wszelkiej, bez wyjątku, działalności związków zawodowych”... A dalej na ten temat Lenin stwierdza: „Z jednej strony winny one (mowa o związkach zawodowych) umieć przystosować się do mas, do danego ich poziomu; z drugiej — w żaden sposób nie powinny folgować przesadom i zacofaniom mas, lecz nieugięcie podnosić je na coraz wyższy poziom... Konieczny jest szczególny takt, umiejętność podejścia do mas w szczególny sposób, w każdym poszczególnym konkretnym wypadku i osiągnięcia przy minimum tarć podniesienia tych mas o stopień wyżej pod względem kulturalnym, gospodarczym i politycznym.”

Wskazania te mają szczególne znaczenie w pracy oświatowej i wychowawczej. Omawiając jej zadania, nie wolno nam ani na chwilę zapomnieć o konieczności przestrzegania tych zasad.

Głównym zadaniem pracy kulturalno-oświatowej w związkach zawodowych jest uświadomienie polityczne. Akcja uświadamiania poli-

tycznego musi stać się poważnym instrumentem mobilizacji mas do walki o pokój. Akcja ta powinna przyczynić się do przewyciężenia pozostałości reformizmu i oportunizmu w ruchu robotniczym. Powinna przyczynić się do wvchowania mas pracujących w duchu internacjonalizmu i umiłowania swojej ludowej ojczyzny.

Na przykład w związku z powstaniem Demokratycznej Republiki Niemieckiej, które Stalin określił jako zwrotny moment w dziejach Europy, powinniśmy potrafić umiejętnie i przekonywająco wyjaśniać masom znaczenie tego wydarzenia z punktu widzenia klasowego, z punktu widzenia interesów obozu pokoju i chronić mniej uświadomione grupy pracownicze przed uleganiem nacjonalizmowi.

Musimy dostępnymi dla szerokich mas środkami — popularną pogadanką, opartą na konkretnych, znanych danemu środowisku faktach — wyjaśnić mechanizm zaostrzającej się współczesnej walki klasowej, demaskować skomplikowane i zamaskowane formy tej walki w postaci szpiegostwa, dywersji, prowokacji, stosowanych przez imperialistycznych podżegaczy wojennych. Praca nasza musi przyczynić się do wzmocnienia czujności rewolucyjnej, do wzmocnienia postawy, ideologicznej i bojowej klasy robotniczej.

Wykonanie tych zadań wymaga ulepszenia stylu i metody masowej akcji oświatowej. Należy radykalnie zerwać z manierą suchych, sloganowych, abstrakcyjnych prelekcji.

Odczyt w świetlicy, pogadanka w miejscu pracy, będące podstawową formą pracy uświadamiającej, muszą być podane w formie żywej, sugestywnej, trafiającej do przekonania i działającej na wyobraźnię. Np. odczyt na temat obrony pokoju nie może ograniczyć się do ogólnych sformułowań politycznych. Temat powinien być powiązany z konkretnymi przeżyciami wojennymi środowiska, w którym jest omawiany. Na takim tle temat staje się bardziej zrozumiały. Łatwiej jest wtedy zanalizować skomplikowany problem starcia obozu antyimperialistycznego i imperialistycznego. Łatwiej jest zmobilizować do pracy i walki o pokój.

III

Samokształcenie nie może być nastawione na małą grupkę t. zw. miłośników wiedzy. Akcja ta, organizowana przez związki zawodowe, musi ogarnąć setki tysięcy robotników i pracowników umysłowych, robotników rolnych i nauczycieli. Dlatego w pracy tej — uwzględniając przygotowanie środowiska — stosujemy różne formy jak: koła planowego czytania, koła samokształceniowe, koła Wszechnicy Radiowej, indywidualne samokształcenie.

Koło samokształceniowe, w którym uczestniczą robotnicy, nie może być „szkolarskie”.

opracowanie zagadnień teoretycznych winno być jak najbardziej powiązane z zagadnieniami praktycznej działalności danej grupy, danego zakładu pracy. Przy wszelkich trudnościach, na jakie napotyka nieraz robotnicze koło samokształceniowe, trudnościach wynikających z braku wiadomości, zakres tematyki nie może być rozszerzany stopniowo na wzór szkoły podstawowej, lecz musi być powiązany z aktualnymi, węzłowymi problemami ruchu robotniczego i wiedzy ogólnej.

Istotnym błędem — pokutującym niestety wśród wielu oświatowców — jest tendencja przymierzania poziomu grupy uczących się robotników do poszczególnych klas szkoły podstawowej. Oświatowcy ci zapominają, że robotnik — nawet przy braku wiedzy formalnej — jest dojrzałym człowiekiem, pracującym i zdobywającym się nieraz na twórcze pomysły racjonalizatorskie, posiadającym często bogate doświadczenie życiowe, doświadczenie walki i pracy społecznej. Niedostrzeganie tych rzeczy powoduje nieporozumienia.

W pracy samokształceniowej należy unikać wszelkiego formalizmu w rodzaju „wstępnych kursów techniki pracy umysłowej” i t. p.

Robotnik, który posiada umiejętność czytania i pisania będzie zdobywał marksistowską wiedzę celowo, w zakresie najbardziej interesujących go zagadnień, zarówno w kole planowego czytania, w kole samokształceniowym, w kole Wszechnicy Radiowej. T. zw. technikę pracy umysłowej zdobędzie on wraz z poznaniem zagadnienia, nad którym pracuje.

W pracy samokształceniowej ważną rolę może odegrać Wszechnica Radiowa. Wprawdzie kształcenie korespondencyjne jest formą wymagającą większego przygotowania, mimo to, w naszych warunkach, przy braku kadr pedagogicznych, Wszechnica Radiowa, która dociera do najbardziej odległych zakątków kraju, może odegrać bardzo dużą rolę w rozpowszechnianiu i udostępnianiu masom wiedzy markistowskiej.

Duży wysiłek czeka związki zawodowe w zakresie zwalczania analfabetyzmu. Jakkolwiek mamy już poważne osiągnięcia — o czym świadczy np. liczba 54 tysięcy przeszkolonych robotników w 1949 r. — związki zawodowe nie wyczerpały jednak swoich możliwości. Są jeszcze grupy analfabetów wśród robotników, do których nie dotarł aktywista związkowy, nie zachęcił do nauki. Mamy wiele rad zakładowych, które nie prowadzą tej akcji na swoim terenie. Uczący się robotnicy, zwłaszcza starsze robotnice nie czują dostatecznej pomocy i opieki ze strony rad zakładowych i mężów zaufania. Setki komisji kulturalno - oświatowych nie jest jeszcze dostatecznie wprężniętych w tę pracę. Nie dotarliśmy jeszcze z akcją zwalczania analfabetyzmu do osiedli robotniczych, do rodzin robotników. Związki zawodowe nie zajęły się je-

szcze organizowaniem indywidualnego nauczania. A z doświadczenia radzieckiego wiemy, że masowa akcja indywidualnego nauczania, nadała walce z analfabetyzmem rozmach i przyspieszyła zwycięskie rozwiązanie tego problemu. Była to akcja naprawdę masowa, gdyż wciągnęła do tej pracy młodzież szkolną i akademicką, pracowników umysłowych i personel techniczny.

W akcji zwalczania analfabetyzmu konieczne jest — może bardziej niż w innej pracy — specyficzne związkowe podejście, o którym mówił Lenin, wskazując na metody pracy związków zawodowych. Konieczne jest odpowiednie podejście do robotnika, znajomość jego warunków bytu, nastroju, przesądów, aby umiejętnie przeciwdziałać tym uprzedzeniom i skłonić go do nauki, przyjść mu z pomocą.

Czytelnictwo, które jest podstawowym czynnikiem wszelkiej pracy oświatowej, wymaga odrębnego omówienia. Tutaj poruszę jedynie konieczność pogłębienia pracy w masach czytelnich, i konieczność wyzbycia się formalizmu, biurokratycznego „wydawania książek”. Musimy znaleźć w tej pracy społecznej metody wiązania się naszych bibliotek z czytelnikiem. Musimy znaleźć sposoby doprowadzenia książki do osiedla robotniczego, do mieszkania robotnika.

Ważną formą naszej pracy jest gazetka ścienna. Trzeba przyznać, że dotychczas nie docenialiśmy roli tego ważnego instrumentu propagandy.

W Związku Radzieckim temu zagadnieniu poświęca się wiele uwagi. Radzieckie gazetki ściennie zajmują poważne miejsce obok czasopism, jako czynnik organizujący i wychowujący.

Czerpiąc z doświadczenia radzieckiego ruchu zawodowego należy rozbudować masową sieć gazet ściennych i uczynić z nich narzędzie budzenia czujności rewolucyjnej, narzędzie walki z biurokratyzmem, walki o dalszy rozwój współzawodnictwa, o wykonanie planów produkcyjnych, należy uczynić z nich trybunę pomysłów racjonalizatorskich.

Gazetki ścienne powinny zgromadzić wokół siebie aktywistów zakładu pracy, powinny żywo reagować na codzienne problemy życia załogi. Staną się wtedy one instrumentem krytyki i samokrytyki, instrumentem wychowania socjalistycznego.

IV

Realizacja planu sześcioletniego wymaga podniesienia politycznego uświadomienia mas. Planując więc akcję oświatowo-polityczną winniśmy we wszystkich formach tej akcji szeroko uwzględnić problematykę tego planu. Ale realizacja sześcioletniego planu wymaga też podniesienia kwalifikacji zawodowych mas robotniczych. Temu zagadnieniu trzeba poświęcić szczególną uwagę.

Musimy stwierdzić, że w prowadzonej dotychczas przez związki zawodowe akcji kulturalno-oświatowej, problem podniesienia kwalifikacji zawodowych był traktowany marginesowo i często wogóle uchodził naszej uwadze. Jest to poważne niedopatrzenie. Więcej — jest to brak w pracy, wynikający z nieprzezwyciężenia do końca pewnej abstrakcyjności w pracy kulturalnej, pewnego oderwania tej pracy od zagadnień produkcyjnych, na co wskazywał II Kongres Związków Zawodowych.

Wkraczając w okres realizacji planu sześcioletniego, musimy jak najprędzej i gruntownie brak ten zlikwidować. Nasza praca oświatowa winna przyczynić się do przysporzenia coraz większych zastępów racjonalizatorów, wynalazców, awansowanych robotników na kierownicze stanowiska w produkcji i w aparacie państwowym.

Związki zawodowe nie zamierzają wyręczać, ani dublować szkolnictwa zawodowego, organizowanego przez instytucje państwowe. Ważne natomiast jest rozszerzenie tej akcji na płaszczyźnie społecznej, środkami dodatkowymi, jakimi dysponują związki zawodowe. Chodzi o to, aby świetlice fabryczne związały się ściślej z klubami racjonalizatorów, powodowały powstawanie tych klubów, które wraz z świetlicowymi salami współzawodnictwa pracy winny stanowić składową część życia świetlicy. Ważne jest, aby biblioteki i czytelnie związkowe były odpowiednio zaopatrzone w literaturę zawodową i organizowały planowe czytanie tej literatury

W naszych świetlicach powinny powstawać koła samokształcenia zawodowego, w których robotnicy o pewnym doświadczeniu będą uzupełniać swoje wiadomości teoretyczne.

W ten sposób związki zawodowe, organizując masową akcję oświaty zawodowej, uzupełnią pracę szkół zawodowych, i przyczynią się do podniesienia kwalifikacji rzesz robotniczych, zwłaszcza starszych robotników.

V

W świetle zadań planu sześcioletniego wzrasta ogromnie znaczenie podniesienia ogólnego poziomu kulturalnego mas. Konieczne tedy staje się rozszerzenie sieci Uniwersytetów Powszechnych, sieci wszelkiego typu kursów dokształcających, organizowanych w naszych świetlicach. Przy tym starając się wszechstronnie dokształcać robotników, należy w pierwszym rzędzie uwzględnić potrzebę uzupełnienia wiadomości w zakresie tych gałęzi wiedzy, które są związane z techniką.

Masowa organizacja klasy robotniczej — związki zawodowe muszą na wszystkich odcinkach oświaty dorosłych współdziałać z Ministerstwem Oświaty, z kuratoriami, wyższymi uczel-

niami i t. p. aby rozszerzyć akcję, włączyć do niej tysiące aktywistów robotniczych i uczynić ją masowym ruchem społecznym.

Ważne znaczenie posiada rozpowszechnienie nauki języka rosyjskiego. Ułatwia to masom poznanie Związku Radzieckiego i korzystanie z bogatej literatury radzieckiej, zwłaszcza literatury marksistowskiej.

Zorganizowanie z inicjatywy CRZZ — w oparciu o Związek Nauczycielstwa Polskiego — ośrodka metodycznego nauczania języka rosyjskiego winno pomóc rozszerzeniu i podniesieniu na wyższy poziom tej akcji. Należy podwoić i potroić sieć kursów języka rosyjskiego, organizowanych w naszych świetlicach i zaopatrzyć te kursy w pomoce, podnieść polityczny poziom nauczania.

Musimy także zająć się w naszej pracy oświatowej zaniedbanym odcinkiem wczasów. Należy opracować dostępne formy czytelnictwa, pracy prelekcyjnej, krajoznawstwa i artystycznej, które pozwolą rozwinąć pracę oświatową, polityczną i kulturalną w domach wypoczynkowych.

Artystyczny ruch amatorski w świetlicach związkowych musimy pogłębić przez systematyczną pracę oświatową i ideologiczną. W naszych zespołach amatorskich należy organizować dokształcanie i samokształcenie, planowe zespołowe czytanie. W zespołach tych musimy rozwinąć systematyczną pracę uświadamiającą.

Walce o repertuar w świetlicy musi towarzyszyć pogłębiona praca wychowawcza w zespołach i wśród instruktorów. Ruch amatorski, promieniujący w Polsce na milionowe masy robotników i chłopów, stał się poważnym czynnikiem upowszechnienia kultury. Musimy bezwzględnie dążyć do podniesienia tego ruchu na wyższy poziom ideologiczny i artystyczny. Będziemy w ten sposób wciągali coraz większe rzesze do aktywnego, twórczego udziału w kształtowaniu socjalistycznej kultury narodowej.

Szczególną uwagę musimy poświęcić pracy wśród robotników rolnych. Powiatowe rady związków zawodowych powinny wraz ze Związkiem Zaw. Robotników Rolnych czuwać nad tym, aby postawić na odpowiednim poziomie w PGR biblioteki i czytelnie. Należy otoczyć troskliwą opieką kursy początkowego nauczania, wszelkiego typu dokształcanie, akcję czytelnictwa. Należy uczynić wszystko, aby podnieść na wyższy stopień uświadomienia politycznego i wiedzy ogólnej robotnika rolnego, który ma do odegrania ważną rolę w socjalistycznej przebudowie wsi polskiej.

Praca kulturalno - oświatowa wśród robotników w Państwowych Gospodarstwach Rolnych powinna promieniować na wieś. Świetlice i biblioteki w PGR, powinny stać otworem dla oko-

licznej ludności wiejskiej i służyć jako instrument kształcenia i wychowania mas chłopskich.

Związki zawodowe muszą pogłębić akcję łączności kulturalnej ze wsią i pomóc Związkowi Samopomocy Chłopskiej w rozwijaniu pracy uświadamiającej wśród mas chłopskich.

VI.

Tow. Zawadzki w swoim referacie na III Plenum CRZZ, mówiąc o ogromnych zadaniach wychowawczych ruchu zawodowego w obecnej chwili, postawił pytanie: „Czy jesteśmy przygotowani do podjęcia na szerokim froncie wielkiej ofensywy ideologicznej?”

II Kongres Związków Zawodowych wskazał na zaniedbania w pracy oświatowej. Realizując uchwały Kongresu zrobiliśmy poważny wysiłek, aby przezwyciężyć te zaniedbania.

Zorganizowaliśmy 3.047 kursów początkowego nauczania, na których przeszkoliliśmy 54.500 robotników. W naszych kołach samokształceniowych i Wszechnicy Radiowej uczy się z górą 59.000 osób. Zorganizowaliśmy 873 koła nauki języka rosyjskiego, w których uczy się przeszło 19.000 związkowców. W naszych świetlicach zorganizowano w tym roku 7.134 koła, w których kształci się i dokształca 132.596 związkowców. Związki zawodowe zorganizowały w bieżącym roku 52.538 odczytów, referatów i pogadanek, których wysłuchało 4.600.000 osób. Do końca roku osiągnęliśmy 7.610 bibliotek związkowych, posiadających przeszło 2.000.000 książek.

Przytoczone liczby świadczą niewątpliwie o znacznym dorobku związków zawodowych na tym odcinku. Mimo to mamy jeszcze poważne braki w pracy świetlicowej. Masowa akcja uświadamiająca w postaci odczytów i pogadanek prowadzona jest wciąż dorywczo, od kampanii do kampanii. Nie potrafiliśmy dotąd rozwinąć systematycznej pracy uświadamiającej w grupach związkowych. Dlatego mimo stosunkowo pokażnej liczby prelekcji, zorganizowanych w ciągu roku, akcja ta obejmuje przeciętnie w miesiącu zaledwie niedużą część klasy robotniczej. Poziom prelekcji, zwłaszcza ich poziom ideologiczny pozostawia jeszcze wiele do życzenia. Odczyty i pogadanki są z reguły słabo kontrolowane przez terenowe instancje związkowe. Stwarza to warunki dla popisu różnych mętniaków, dla przemycania wrogiej ideologii na teren robotniczy.

Wymagająca dużej opieki akcja samokształceniowa jest w wielu ogniwach związkowych puszczona samopas. Akcję tę trzeba rozszerzyć. Musi ona pobudzić do pracy nad sobą dziesiątki tysięcy radców zakładowych, mężów zaufania, kierowników świetlic, pracowników bibliotecznych, aktywistów związkowych.

Terenowe instancje związkowe, rady zakładowe, pracownicy oświatowi w związkach zawodowych muszą szczególną opieką otoczyć koła samokształceniowe, koła Wszechnicy Radiowej i czuwać nad poziomem ideologicznym pracy tych kół.

VII.

Zagadnienie czujności rewolucyjnej wysuwa się w chwili obecnej jako zagadnienie niezmiernej wagi w całej naszej pracy kulturalno-oświatowej. Na froncie kultury i oświaty infiltracja obcej ideologii odbywa się w sposób zamaskowany. Głosiciele wrogich teorii i siewcy zamętu ideologicznego, przybierają często postać rzekomych obrońców „poziomu”, by ukrywać swoje działanie. Musimy stwierdzić, że nasze kadry oświatowe nie wykazują dostatecznej czujności. Kadry oświatowe muszą sobie zdawać sprawę z faktu, że front ideologiczny jest terenem ostrej walki klasowej, walki tym trudniejszej, że formy jej są zamaskowane, trudno dostrzegalne. Musimy sobie zdać sprawę z tego, że proces upowszechnienia i kształtowania nowej socjalistycznej kultury nie jest bynajmniej procesem łagodnym. Z doświadczenia radzieckiego i z paroletniego doświadczenia Pałski ludowej wiemy, że proces ten przebiega w zaciętej walce klasowej, w walce, która w miarę wypierania z życia naszego elementów kapitalistycznych, bynajmniej nie zamiera. Przeciwnie, na froncie ideologicznym wróg próbuje się okopać i będzie się starał coraz zacieklej bronić tej pozycji, zwłaszcza w warunkach imperialistycznych przygotowań wojennych.

III Plenum CRZZ postawiło przed związkami zawodowymi zagadnienie czujności rewolucyjnej, jako jedno z głównych zadań chwili obecnej. Zadanie to posiada szczególne znaczenie w pracy kulturalno-oświatowej. Na tym odcinku musimy podwoić i potroić czujność rewolucyjną. Pragnę przy tym powtórzyć za tow. Zawadzkim, że czujność rewolucyjna nie ma nic wspólnego z nieufnością. Obdarzamy wielkim zaufaniem nasze kadry, masy aktywistów, społeczników. Obdarzamy szacunkiem i zaufaniem naukowców, specjalistów oświatowców, współpracujących ze związkami zawodowymi, oddających swoją wiedzę i szczerze służących sprawie robotniczej. Lecz musimy nauczyć się w naszej pracy poznawać wroga i jego działalność w najbardziej subtelnie ukrytych przejawach, musimy nauczyć się być wrażliwymi i czujnymi na wypaczenia teoretyczne. By pod-

nieść czujność naszych kadr, musimy wytrwale pracować nad podniesieniem poziomu ich wykształcenia marksistowskiego.

Musimy skontrolować nasze kadry kierowników świetlic, bibliotek, instruktorów świetlicowych. Przyczajonych, obcych nam ludzi, ztwardziałych biurokratów będziemy musieli usunąć. Przyzwoitych, ludzi oddanych sprawie, trzeba będzie szkolić, skłonić do samokształcenia, pomagać w pracy. Pracownik oświatowy musi kształcić się stale, inaczej nie potrafi sprostać swym zadaniom.

W myśl wskazań III Plenum CRZZ powinniśmy podnieść na wyższy poziom instruowania w pracy kulturalnej. Musimy zorganizować poradnictwo i odpowiednio nim kierować w terenie.

Musimy usprawnić kierownictwo i kontrolę pracy we wszystkich ogniwach związkowych. Nasi referenci, instruktorzy, kierownicy wydziałów muszą nauczyć się w pracy swojej utrzymywać stały kontakt z podległymi im placówkami.

W parze ze wzmocnieniem czujności musi iść ulepszenie stylu naszej pracy. Musimy do gruntu przewyciężyć wszelkie pozostałości biurokratyzmu w całym naszym aparacie pracy kulturalnej, od Działu Kultury i Oświaty w CRZZ, do podstawowego ogniwka w zakładzie pracy, w świetlicy. Powinniśmy od bolszewików i ludzi radzieckich uczuć się podnoszenia na wyższy stopień uczucia osobistej odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Do samej akcji oświatowej powinniśmy przyciągać coraz więcej uczonych, oddanych Polsce ludowej naukowców — specjalistów. Do pracy tej powinny włączyć się szerokie rzesze nauczycielstwa. A równocześnie należy śmieiej wdrażać do pracy oświatowej zdolnych, pracujących nad sobą robotników.

Musimy wytrwale pracować nad kształceniem i podnoszeniem poziomu mas aktywistów związkowych, którzy w pracy oświatowej nabierają doświadczenia, z których będą wyrastały kadry nowej inteligencji.

Mocniejsze powiązanie się naszych wielotysięcznych kadr oświatowców z masami związkowymi, podniesienie na wyższy poziom naszej czujności rewolucyjnej, szybkie przewyciężenie braków w naszej pracy — uczyni nas przygotowanymi do wielkiej ofensywy ideologicznej, do której wezwało nas III Plenum KC PZPR, do której wezwało związki zawodowe III Plenum CRZZ.



Doświadczenia współzawodnictwa pracy

Na przełomie lat 1949 — 1950 należy się pokusić o podsumowanie i analizę rozwoju współzawodnictwa pracy w r. ub. Cyfrowe ustalenie dokładnych wyników i osiągnięć w naszej gospodarce można pozostawić na okres późniejszy, gdy zebrane będą odpowiednie dane i materiały. Już dziś jednak możemy stwierdzić, że do ukończenia trzyletniego planu, o dwa miesiące wcześniej, przyczynił się w znacznej mierze coraz większy rozwój współzawodnictwa pracy. Również już dziś konieczne jest krytyczne omówienie kształtowania się ruchu współzawodnictwa w roku ubiegłym.

Na podstawie codziennej praktyki można stwierdzić, że współzawodnictwo pracy jest ruchem masowym, ogarniającym robotników i pracowników wszystkich gałęzi przemysłu i administracji.

O czym świadczy ta masowość? Świadczy ona o tym, że zostały przełamane opory, które hamowały dotychczas rozwój współzawodnictwa pracy i że twórcze siły organizacyjne, absorbowane dotychczas w walce z zacofaniem i propagandą reakcyjną, mogą obecnie działać w kierunku podniesienia form, metod i właściwej organizacji współzawodnictwa pracy.

Co przyczyniło się do tego, że współzawodnictwo pracy stało się ruchem masowym?

Działy tu trzy czynniki:

Pierwszym czynnikiem było zjednoczenie ruchu robotniczego w jednej Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Zjednoczenie wyzwoliło nowe siły i wzbudziło wielki entuzjazm w klasie robotniczej, który znalazł swój wyraz w Cynie Kongresowym.

Drugim czynnikiem była mobilizacja klasy robotniczej wokół coraz to nowych zadań i zobowiązań, poczynając od walki o istotną oszczędność, poprzez Czyn 1-szo Majowy, zobowiązania Kongresowe, zobowiązania w związku z rocznicą Manifestu Lipcowego, Dnia Pokoju, aż do zobowiązań dla uczczenia 70-ej rocznicy urodzin tow. Stalina.

Trzecim czynnikiem był stały wzrost działalności organizacyjnej związków zawodowych od chwili, kiedy Kongres Zjednoczeniowy określił ważną pozycję ruchu zawodowego, jako masowej organizacji klasy robotniczej.

Można stwierdzić, że rok 1949 był dla rozwoju współzawodnictwa pracy rokiem przełomowym.

Stanie się to dla nas jeszcze bardziej jasne, gdy uświadomimy sobie, że ruch zawodowy zaczyna coraz żywiej i częściej sięgać do doświadczeń radzieckich związków zawodowych. Czerpanie z tego źródła przyczynia się przede wszystkim do dźwignięcia naszego współzawodnictwa pracy na wyższy poziom organizacyjny, tak pod względem form, jak i metod pracy.

Jak wygląda ten przełom w terenie, w codziennej pracy? Jak już stwierdziliśmy wyżej, początkowe opory w stosunku do współzawodnictwa pracy zostały prawie w całości przezwyciężone. Przewodzący robotnicy, rzucając dziś coraz to nowe hasła i wezwania do współzawodnictwa pracy, natrafiają już na inną atmosferę i nastroje, niż te z jakimi spotkał się tow. Apryas, kiedy zaczął łamać dotychczasowe normy. Najlepiej to może scharakteryzujemy na przykładzie: w dzień 70-lecia urodzin tow. Stalina, dwaj budowlańcy przodownicy pracy — tow. Wadowski i tow. Hajto — podjęli zobowiązanie wykonania 300% normy — a wykonali 930% normy. Miało to miejsce na osiedlu robotniczym Nowej Huty pod Krakowem. Po pracy odbyła się Akademia Stalinowska. Robotnicy wnieśli ze sobą na salę żywy nastrój z budowy. Gdy po Akademii tow. Wadowski został odznaczony Sztandarem Pracy, a towarzysze pracy zgotowali mu owację, przypomniał im, jak to z początku byli nieomal wrogo ustosunkowani do niego, ponieważ pierwszy wprowadził system trójkowy w Krakowie.

Opowiedz była żywiołowa: „Ale przekonaliśmy się, nauczyliśmy i osiągnęliśmy jeszcze większą normę niż Twoja“.

Najlepiej można tu było zrozumieć słowa Tow. Stalina: „Nowe formy — nowi ludzie“. Otóż, na przestrzeni tego roku wyrosli na różnych odcinkach naszego życia gospodarczego w Polsce nowi ludzie.

Sięgnijmy na chwilę wstecz i przypomnijmy sobie, jak to niejednokrotnie stawiano sprawę w ten sposób, że tylko uświadomiony klasowo robotnik może być zjednany dla współzawodnictwa pracy. Istniała jakby wątpliwość, czy przed politycznym przeoraniem świadomości robotnika, współzawodnictwo pracy będzie mogło stać się ruchem masowym. Dyskutowano o ideowych czy materialnych pobudkach robotnika w przystąpieniu do współzawodnictwa pracy, nie rozumiejąc istoty samego współzawodnictwa pracy, jako czynnika klasowo

mobilizującego, wychowawczego i tworzącego nową świadomość polityczną — świadomość socjalistyczną.

Otóż właśnie przez współzawodnictwo pracy dokonał się proces właściwego pojmowania zjawisk społecznych naszej rewolucji przez dziesiątki i setki tysięcy robotników i pracowników. Zmienił się ich stosunek do pracy i do własności społecznej. Wzrasta coraz silniej świadomość klasowa wśród mas pracujących. Stwarza się odpowiedni grunt dla ideologicznego uświadamienia i szkolenia.

Najlepiej określał to sami robotnicy, mówiąc, że ci, którzy wybijają się we współzawodnictwie pracy, wybijają się również w uświadamieniu i w aktywnej działalności politycznej i społecznej. A spór o to, jakimi motywami kieruje się robotnik przystępując do współzawodnictwa pracy, został również przez samych robotników rozstrzygnięty.

„Przez większą wydajność przyspieszamy odbudowę kraju i tworzymy większy dobrobyt, otrzymując natychmiast i bezpośrednio nasz udział w korzyściach osiągniętych z większej wydajności“ — powiadają robotnicy. Większość przodowników pracy czy robotników, biorących udział we współzawodnictwie, na pytanie, jakie są powody jego przystąpienia do współzawodnictwa, daje mniej lub więcej podobną odpowiedź.

Umasowienie ruchu współzawodnictwa pracy jest przeto osiągnięciem o przełomowym znaczeniu dla jego dalszego rozwoju. I należy tu podkreślić, że stało się to możliwe dzięki mobilizacji mas pracujących do wykonania bojowych zadań, postawionych przez partię na przestrzeni roku 1949, w celu wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych. Zadania te — jak pamiętamy — były zawsze związane z pewnymi datami, które miały szczególną polityczną wymowę.

Rok 1949 wzbogaca współzawodnictwo pracy w nowe, wyższe formy, w których nowa technika, racjonalizacja i lepsza organizacja pracy wysuwają się na czoło. Wydajność nie jest już tylko rozumiana jako problem ilości. Brane są pod uwagę i inne czynniki, składające się na to, aby produkt pracy odpowiadał gospodarczym wymogom. Coraz bardziej rośnie świadomość, że wydajność pracy związana jest ściśle z jakością produktu i oszczędnością przy jego wytwarzaniu.

Z początkiem roku, na porządku dziennym staje zagadnienie oszczędności. Zagadnienie oszczędności jest traktowane początkowo jako odrębna sprawa, jako akcja walki z marnotrawstwem. Szybko jednak staje się widoczne, że system oszczędności nie jest tylko dorywczą akcją korygowania przeholowanych planów finansowych, lecz jest codziennym prawem ekonomii i produkcji. Robotnicy wykazują, że mo-

żna skorygowane już plany finansowe jeszcze raz skorygować, odsłaniając coraz to nowe rezerwy i możliwości ukryte w gospodarce materiałowej, maszynowej i w dysponowaniu czasem. I oto jeszcze w roku 1949 wyłania się nowa forma współzawodnictwa — stwierdzenie zaoszczędzonej sumy przez każdego robotnika przy jego warsztacie pracy. Książeczka Właszczyka stawia przed każdym robotnikiem zagadnienie oszczędności, jako sprawę codzienną i nieodzowną.

W ten sam sposób rozwijają się nowe metody pracy będące praktycznym wyrazem nowych postulatów, jakie nasze życie gospodarcze stawia przed klasą robotniczą. Brygady jakościowe, brygady zespołowe w górnictwie, trójki w murarstwie, szybkie skrawanie metali, produkcja potokowa w hutnictwie, hajducki system przyspieszania obiegu środków obrotowych, współzawodnictwo zespołowe i międzyzakładowe — oto niewątpliwy dorobek wyższych form współzawodnictwa pracy klasy robotniczej w r. 1949.

Równoległe do poważnego wzrostu uświadamienia klasy robotniczej i jej udziału we współzawodnictwie w roku 1949, wzrastała również aktywność związków zawodowych na odcinku produkcyjnym i ich organizacyjny wkład przy przeprowadzeniu poszczególnych akcji. Wzrastała ich zdolność mobilizowania dziesiątków i setek tysięcy bezpartyjnych wokół realizacji zadań postawionych przez Partię.

Stało się to możliwe dzięki przewycięzeniu resztek reformistycznych, autonomicznych i prawicowych wpływów w związkach zawodowych. Nowy aktyw związkowy, w codziennej pracy przy warsztacie nauczył się podstawowej prawdy, że poprawa bytu klasy pracującej wiąże się ściśle ze wzrostem produkcji drogą większej wydajności pracy. Zrozumiał, że walcząc o większą wydajność pracy, związki pracują nad polepszeniem warunków bytu klasy pracującej.

Jakież są błędy i niedociągnięcia ruchu zawodowego na odcinku współzawodnictwa pracy?

Podstawowym niedociągnięciem był brak organizacji i kontroli. Spowodowało to, że w różnych zakładach pracy, podległych jednemu związkowi — współzawodnictwo pracy było rozmaicie pojmowane i organizowane, mimo, że jedne i te same okólniki i regulaminy docierały do poszczególnych ogniw.

Związki nie korygowały dostatecznie swoich zaleceń i regulaminów na podstawie doświadczenia poszczególnych okresów. W znacznej ilości wypadków usiłowano dostosować życie i codzienną praktykę w terenie do regulaminów, zamiast dostosowywać regulaminy do potrzeb i wymagań produkcji i gospodarki w poszczególnych przemysłach. Regulaminy by-

ły często kopiowane, adaptowane bez analizy czy odpowiadają warunkom i zadaniom, jakie stoją przed danym przemysłem, czy nawet zakładem pracy.

Brak kontroli powodował następnie, że w przeważającej części zakładów pracy stosowany jest administracyjny tryb wciągania robotników do współzawodnictwa pracy. Osią współzawodnictwa pracy jest jeszcze w wielu fabrykach referent współzawodnictwa pracy ze strony administracji, który zbiera zobowiązania przystąpienia do współzawodnictwa, bez skonkretyzowania, do czego każdy współzawodniczący się zobowiązuje. W wielu wypadkach, gdy nawet zobowiązanie jest skonkretyzowane, jest ono o wiele niższe niż osiągnięcia ubiegłego miesiąca.

Słyszysz się często tłumaczenie, że zobowiązania te są z reguły przekraczane i dorównują zeszłomiesięcznym osiągnięciom. Takie stanowisko świadczy o niezrozumieniu istoty współzawodnictwa pracy, które ma na celu stworzenie systematycznego rytmu pracy wzmagającego się w miarę przyswojenia sobie przez robotników lepszej organizacji pracy, lepszych kwalifikacji, lepszej techniki i świadomości, że mogą oni to wszystko osiągnąć dzięki społecznej własności środków produkcji. Otóż, brak kontroli dopuszczał do przypadkowości w wynikach i uniemożliwiał ich stałą poprawę. Przypadkowość wyników współzawodnictwa uniemożliwia administracji równomierne zaopatrzenie zakładu w materiały potrzebne do produkcji.

Niedostatecznie przestrzegano zasady, że podstawą współzawodnictwa pracy jest śmiało i odważnie postawiona przez współzawodniczącego diagnoza swych możliwości, a następnie walka o wykonanie tego zobowiązania. Jakże często słyszeć można w zakładzie pracy od robotników: „Chętnie bierzemy udział we współzawodnictwie pracy, ale wskażcie nam, na czym ono polega, bo pracujemy z wszystkich sił i samą siłą więcej nic nie wydobydziemy“.

Tymczasem organizacyjna działalność związków zawodowych ogranicza się do zbierania danych, do organizowania komitetów współzawodnictwa pracy, rozprowadzania funduszków i do propagandy — brak natomiast stałej organizatorskiej pomocy dla współzawodniczących. Z tym jest ściśle związany objaw, że praca komisji technicznych i organizacyjnych jest nikła, natomiast największa jest aktywność komisji wynikowych.

Technika i organizacja pracy, jako poważne elementy współzawodnictwa pracy, jako pomoc dla robotników w przekraczaniu norm, nie są dostatecznie przez związki rozpracowywane. A mogłoby się to realizować, chociażby drogą wymiany doświadczeń między poszczególnymi zakładami pracy.

Jaki jest powód, że mimo coraz szerszego garnięcia się robotników do współzawodnictwa pracy, mimo coraz większej aktywności związków zawodowych na odcinku współzawodnictwa pracy, takie niedociągnięcia stały się możliwe?

Na pierwszy rzut oka nasuwają się trzy powody:

- 1) Kierowanie współzawodnictwem pracy nie z zakładu pracy i brak bezpośredniego, organizacyjnego kontaktu z codziennym doświadczeniem — tym samym brak kontroli, analizy i instruktażu.
- 2) Nieznajomość planów i zadań jakie stoją przed każdym zakładem, a które to plany powinny być punktem wyjściowym dla współzawodnictwa pracy, tak, aby każdy robotnik znał wymagania, jakie stawia przed nim plan jego zakładu. Poza tym jeszcze niedocenywanie przez administrację roli związków zawodowych w organizowaniu współzawodnictwa pracy i mobilizowaniu robotników dla wykonania planów. Mało słyszeliśmy o wypadkach, aby dyrekcja przedsiębiorstwa zaalarmowała związek zawodowy, że konieczna jest jego ingerencja wobec załamywania się planu.
- 3) Mimo dość poważnych osiągnięć, jeśli idzie o zagadnienie norm, nie ma jeszcze potrzebnego zainteresowania zagadnieniem dostatecznego wykorzystania parku maszynowego i narzędzi. Nie zwraca się dostatecznej uwagi na techniczny rozwój przedsiębiorstwa i na racjonalizację, bez czego niemożliwe jest usunięcie wąskich gardeł w produkcji. Wiąże się to ściśle z niedostatecznym wciągnięciem dozoru technicznego i inteligencji technicznej do współzawodnictwa pracy. W tych warunkach istnieje jeszcze poważna dysproporcja między masowością współzawodnictwa pracy, a masowym przekraczaniem norm. Zniesienie tej dysproporcji stworzy obiektywne warunki dla wprowadzenia wyższych i lepszych norm — oznaczać będzie stały systematyczny rozwój wydajności pracy.

Otóż usunięcie tych braków jest chyba jednym z głównych zadań ruchu zawodowego na rok 1950.

Jak zatem podejść do tego zadania? Wobec wąskich ram artykułu odpowiemy na to pytanie w kilku punktach.

Wobec roli kierowniczej i odpowiedzialności za współzawodnictwo pracy — każdy związek musi potrafić określić, jakie osiągnięcia na odcinku produkcji są wynikiem jego wkładu organizacji i kontroli.

Podobnie jak związek kontroluje i dopomina się, aby płace były zgodne z układem zbiorowym, w nie mniejszym stopniu winien związek kontrolować i dopominać się, aby na zakładzie

pracy była właściwa organizacja pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy były właściwie postawione, park maszynowy i narzędzia odpowiadały wymogom produkcji i aby zaopatrzenie materiałowe było regularne.

Dobra organizacja związku zapewnia, że zalecenia jego dotrą do poszczególnego członka i że dzięki dobrej społecznej dyscyplinie związek potrafi zmobilizować dość aktywnych sił do wykonania postawionych zadań.

Siłami tymi są: sprawnie działające komitety współzawodnictwa pracy, komitety awaryjne, zakładowe komisje norm, kluby racjonalizatorskie, a przede wszystkim grupy związkowe. Nie wolno nam ani na chwilę zapomnieć, że ruch współzawodnictwa pracy jest ruchem oddolnym i że od aktywności najniższych komórek związkowych zależne są wyniki współzawodnictwa pracy. Grupa związkowa, w której — obok męża zaufania nie działa delegat do spraw współzawodnictwa pracy, nie potrafi spełnić swego związkowego zadania na jednym z najbardziej poważnych odcinków.

Systematyczna i prawidłowa organizacja narad wytwórczych przez odpowiednie przygotowanie robotników wpływa wydatnie na aktywny udział robotników w produkcji. Grupy związkowe winny zwrócić uwagę poszczególnych członków, aby z miejsca notowali sobie braki, uwagi i pomysły, jakie nasuwa im praca codzienna, a przed naradą winien mąż zaufania krótko omówić ze swoją grupą najistotniejsze dla nich sprawy i wyznaczyć najlepiej zorientowanego członka do referowania uwag grupy, co nie przeszkadza, aby poszczególni członkowie grupy uzupełniali w razie potrzeby w czasie narady uwagi swoich towarzyszy. Pilnowanie, aby podjęte uchwały były szybko wykonane oraz dokładna analiza niewykonanych uchwał, jak również szukanie środków dla usunięcia ewent. trudności są warunkiem zaufania robotników do związku i konkretnym wkładem związku w rozwój produkcji.

Należy jaśniej określić stanowisko przodownika pracy i pilnować, aby uzyskanie tego tytułu było dobrze zasłużone. Jednym z warunków przodownictwa pracy winno być również

udzielanie towarzyszom porady w pracy. Jest to aktywna praca związkowa przodownika pracy.

Związki muszą łączyć pracę kulturalno-oświatową i socjalną ze współzawodnictwem pracy. Na fali współzawodnictwa pracy musi szeroko docierać praca oświatowa do wybijających się we współzawodnictwie pracy, jako do robotników o wyższej świadomości klasowej, którzy są bogatym rezerwuarem nowych kadr dla państwa, partii i ruchu zawodowego. Działalność kulturalno-oświatowa winna być również orężem w walce z zacofaniem i wpływami reakcji wśród klasy robotniczej.

Ścisłe wiązanie współzawodnictwa pracy z wykonaniem i przekroczeniem planów, w ten sposób, aby każdy robotnik znał plan swego odcinka, jest warunkiem przekraczania norm, szukania lepszych form pracy i racjonalizatorstwa. Jest to jedno z bardzo pilnych zadań, które stoi przed związkami.

Do obowiązku organizacji związkowych należy przeniesienie doświadczeń ruchu zawodowego ZSRR w teren i przez powiązanie z dozorem, inteligencją techniczną i naukowcami, instruowanie robotników praktycznie, w jaki sposób należy wprowadzać w życie wyższe i lepsze formy pracy i jak należy je pogłębiać.

Pilnować należy, aby układ zbiorowy był w pełni honorowany, system płac każdorazowo dostosowany do warunków danego zakładu pracy, aby każdy robotnik mógł obliczyć wyniki swojej pracy i jasno widział, jak ze wzrostem jego wydajności pracy rośnie jego zarobek i możliwość awansu społecznego.

Ruch zawodowy ma wszelkie możliwości, aby w 1950 r. ująć całkowicie kierownictwo współzawodnictwa pracy w swoje ręce, zgodnie z uchwałą II Kongresu Związków Zawodowych.

W tej pracy winny związki zawodowe uczyć systematycznie swoich członków, jak należy stawiać zadania, jak tworzyć organizację dla ich wypełnienia i jak kontrolować ich realizację. Należy, idąc od prostych form współzawodnictwa pracy do bardziej złożonych, przyswajając sobie stopniowo ale wytrwale świadome kierownictwo współzawodnictwem pracy.



Z zagadnień hutników



Wiązek Zawodowy Hutników jest jednym z najmłodszych członków Zrzeszenia Związków Zawodowych, gdyż powstał dopiero w marcu rb. Do tego czasu przeszło 117 tysięcy hutników pozostawało w Związku Metalowców.

O utworzeniu osobnej organizacji pracowników przemysłu hutniczego zdecydował wielki rozwój tego przemysłu w planie trzyletnim i szerokie perspektywy rozwojowe w planie sześcioletnim. W planie tym powiększenie produkcji stali jest wytyczone, jako jedno z zadań podstawowych. Produkcja stali wzrosła prawie podwójnie w stosunku do okresu przedwojennego. Do przemysłu hutniczego wejść nowe dziesiątki tysięcy pracowników. Należyte zorganizowanie ich zbiorowego życia i rozwiązanie zagadnień specyficznych dla hutników stało się udziałem nowego Związku.

Wspomnianą „młodość“ Związku można uważać za warunek korzystny dla jego rozwoju organizacyjnego. Związek bowiem mógł przystąpić do pracy wolny od obciążenia rutyną. Mógł od razu zastosować nowe formy organizacyjne, których wprowadzenie w niejednym związku musi być poprzedzone przełamywaniem dawnych tradycyjnych nawyków.

I

W artykule niniejszym pragniemy przede wszystkim omówić najważniejsze sprawy bytowe hutników — ich kształtowanie się i stan obecny. Pierwsze z interesujących zagadnień tego typu, to sprawa realizowania układu zbiorowego, zawartego w hutnictwie w styczniu r. b., w zakresie płac, prac i systemów premiovania.

Obowiązujący do tej daty system płac cechowały poważne wady. System ten był nadmiernie skomplikowany i na skutek tego niezrozumiały. Zawierał rażące dysproporcje i dopuszczał do powstawania niesprawiedliwości. Wreszcie nie stanowił on dostatecznego bodźca dla podniesienia wydajności pracy i zdobywania przez robotników wyższych kwalifikacji.

Przeprowadzona z dniem 1 stycznia reforma płac w dużym stopniu uregulowała najważniejsze z tych bolączek. Tak więc usunięte zostały niesprawiedliwe dysproporcje, jakie istniały w płacach między poszczególnymi grupami pracowniczymi. Ustalono właściwe proporcje płac dla grup dotychczas upośledzonych. Płace zostały oparte o wyrównane i słusznie ustalone normy. Dzięki temu objęto akordem większą niż poprzednio ilość założeń i stworzono

warunki zachęcające robotników do pracy tym systemem. Średni poziom zarobków przy pracach zaakordowanych wzrósł widocznie. Jeżeli poziom płac w styczniu t. j. bezpośrednio po reformie przyjmujemy za 100, to w następnych miesiącach stwierdzamy stałą tendencję wzrostową, gdyż już w lipcu wskaźnik wynosi 111,4.

Obowiązujący obecnie w hutnictwie system płac, uzależniając wzrost zarobków od zwiększenia wydajności pracy, wprowadza, jako czynnik decydujący, realność norm pracy. Mimo, że wprowadzone z dniem 1 stycznia w przemyśle hutniczym normy są w przeważającej części statystyczne, nie odbiło się to ujemnie na ich realności. W pierwszych miesiącach normy były przekraczane stosunkowo nieznacznie. Stopień przekroczenia ich dochodził do 110 — 112%. Po przewyciężeniu jednak początkowej nieufności robotników do nowych norm i wprowadzeniu poprawek, daje się stwierdzić wzrost wykonywania ich zarówno w przekroju przedsiębiorstwa, jak i branży.

Tak więc np. walcownie rur bez szwu podwoiły wykonanie norm ze 113% w styczniu do 129% w lipcu. Również walcownie blachy cienkiej podniosły wydajność do 120%. Wskaźnik wykonywania i przekraczania norm dla całego hutnictwa nie osiągnął jednak średniego poziomu przewidzianego w planie. Dowodem tego jest również fakt, że planowany na okres pierwszego półrocza r. b. fundusz płac nie został w części ruchomej w pełni wykorzystany.

Poza niedostatecznym wykonywaniem norm, powodów tego niezadawalającego stanu należy dopatrywać się w fakcie, że zbyt mały procent prac objęto akordem. Udział robotników pracujących w akordzie, w stosunku do ogółu zatrudnionych wynosił w pierwszym kwartale r. b. 36%, jeżeli chodzi o akordy zespołowe, a 15% w akordach indywidualnych; łącznie — 51%. W drugim kwartale stosunek ten nieco się poprawił. Wynosił mianowicie dla akordów zespołowych — 36,3% i dla indywidualnych — 15,9%, razem 52,2%.

Cyfry te dowodzą, że mimo pewnej — podkreślonej już na wstępie — tendencji zwiększania się zasięgu akordowania, zbyt mało jeszcze robót objęto tym systemem pracy. Niezbędne wobec tego staje się dalsze zwiększanie atrakcyjności akordu w hutnictwie. Tymczasem to w pierwszym rzędzie prac t. zw. „gorących“, przy których należałoby ustalić stawki akordowe wyższe od obowiązujących w tej chwili. Na „gorących“ wydzielach hutniczych, w wypadku gdy praca na odnośnych agregatach odbywa się na podstawie uspraw-

nionych norm i gdy dany agregat stanowi wąskie gardło produkcji, należałoby wprowadzić też akord progresywny. Ponadto drogą ustalenia nowych norm indywidualnych można by wciągnąć znacznie większe ilości pracowników do pracy akordowej. Dotychczas odbywało się to mechanicznie, przez włączanie całych grup robotników dniówkowych do akordu zbiorowego.

Najważniejszym i bojowym zadaniem dla Związku Zawodowego Hutników jest objęcie jak największej ilości pracowników akcją współzawodnictwa oraz upowszechnianie nowych form współzawodnictwa, które ostatnio pojawiły się w hutach. Akcja ta powinna dotyczyć nie tylko ilości produkcji, ale również i jakości. Aktyw związkowy (specjalnie dużo do zdziałania mają tu grupy związkowe) powinien dążyć do poprawy produkcji hutniczej we wszystkich jej stadiach i zmniejszenia dużej jeszcze w chwili obecnej ilości braków produkcyjnych.

II

Z elementów, które mają bezpośredni i szkodliwy wpływ na produkcję i wykonywanie planów należy wymienić na pierwszym miejscu płynność zatrudnienia. W roku bieżącym przybywało do hutnictwa co miesiąc przeciętnie około 1.700 nowych pracowników przy równoczesnym odpływie około 1.300 ludzi. W hutnictwie żelaza płynność zatrudnienia była jeszcze większa, z tym jednak, że wzrost załóg przekroczył 8%. Mimo, że w bilansie przychodu nowych pracowników górował nad odpływem, fluktuacje te z natury rzeczy należy uważać za szkodliwe, jako naruszające normalny tok pracy. Jedną z przyczyn tego ruchu zatrudnienia, jest wzmożona akcja budownictwa. Lepsze warunki płacy w tej sezonowej i bujnie rozwijającej się gałęzi pracy powodują odpływ do niej niewykwalifikowanych i gorzej płatnych sił z innych przemysłów. Walka z tą wędrówką po zakładach pracy powinna być energicznie prowadzona przez ruch zawodowy.

Z innych gospodarczo ujemnych przejawów należy wymienić nadmierne stosowanie w hutnictwie pracy w godzinach nadliczbowych. Tak np. w okresie od 1 maja do końca lipca liczba godzin nadliczbowych przekroczyła cyfrę planowaną o 16,8%. (Cyfra ta w porównaniu z przekroczeniem zeszłorocznym jest niższa, co jest zjawiskiem pocieszającym). Stosowanie godzin nadliczbowych ma miejsce na oddziałach produkcyjnych, gdzie istnieją specjalnie ciężkie warunki pracy i zachodzi odpływ sił roboczych wykwalifikowanych.

Równie ujemnym zjawiskiem jest trwające od dłuższego czasu opuszczanie pracy. W stosunku do roku ubiegłego utrzymało się ono na tym samym poziomie z tym, że zaznaczył się wzrost dniówek opuszczanych z powodu zachorowań z pewnym spadkiem godzin nieuspra-

wiedliwionych. Ogólnie biorąc, liczba opuszczonych dniówek jest zbyt duża. Wskazuje to na obniżenie dyscypliny pracy. Konieczne jest przeto, aby jak najszybszy aktyw związkowy podjął energiczną walkę z tym szkodliwym zjawiskiem.

III

Z pośród zagadnień bytowych hutników, wymagających szybkiego uregulowania, wysuwa się na czoło sprawa budownictwa mieszkaniowego. Kwestia możliwości uzyskania dla załóg hut pewnej ilości izb mieszkalnych, poza jej znaczeniem socjalnym, stanowi dla administracji przemysłowej poważne zagadnienie polityki zatrudnienia. Domy mieszkalne, znajdujące się w posiadaniu administracji hut w znikomym stopniu zaspakajają potrzeby załóg pracowniczych. W większości hut zaledwie 6 do 12% załóg mieszka w domach hutniczych, przeludnionych i znajdujących się w fatalnym stanie. Spuścizna mieszkań robotniczych po przedwojennym prywatnym przemyśle, siłą rzeczy nie mogła być bogata. Wiadomy jest przecież stosunek wielkich koncernów i kapitalistów do spraw robotniczych. Zniszczenia wojenne i długi okres użytkowania bez remontów obniżyły wartość użytkową tych domów. W związku z tym konieczna jest energiczna i wydatna akcja, któraby zapobiegła dalszemu niszczeniu starych domów przyfabrycznych.

Akcja socjalna dla hutników prowadzona jest przez władze przemysłowe przy czynnym udziale Związku. Udział ten wyraża się we wspólnym z administracją planowaniu oraz na kontrolowaniu przez Związek przebiegu akcji. Specjalnie poważne zagadnienie dla hutników przedstawia opieka nad matką pracującą i dzieckiem. Liczba dzieci hutników w wieku od 3-ch lat, uprawnionych do korzystania z opieki, wynosi około 35 tysięcy. Osiemnaście żłobków przy hutach rozporządza obecnie 800 miejscami. Ze stacji mlecznych korzysta 2.850 dzieci, zaś z innych stacji opieki — 11.500 dzieci. W ciągu pierwszego półrocza roku bieżącego w domach opieki nad matką i dzieckiem udzielono porad około 45 tysiącom dzieci i około 5 tysiącom matek. Z 41 przedszkoli przy zakładach pracy korzystało 5.500 dzieci hutników. Akcją kolonijną w roku bieżącym objęto ogółem 18.500 dzieci w 54 punktach własnych oraz w koloniach innych przemysłów.

Z 25 punktów półkolonijnych korzystało w tym czasie 8 tysięcy dzieci. Dla dzieci słabych i zagrożonych chorobami hutnictwo posiada siedem prewatoriów. Wykorzystało je w szeregu sześciotygodniowych turnusów ponad dwa tysiące trzysta dzieci. Dzieci chore kierowane były do sanatoriów. Przy poszczególnych zakładach pracy zorganizowano świetlice dziecięce, z których korzystało 1.670 dzieci. W chwili obecnej przygotowuje się uruchomienie

dalszych piętnastu placówek opieki nad matką i dzieckiem.

Akcja wczasów nie rozwija się zadawalająco. Przyczyną tego jest złe planowanie urlopów, które — wbrew założeniom racjonalnej gospodarki miejscami w domach wypoczynkowych — nie są równomiernie dzielone w ramach całorocznej akcji. Brak szarmonizowania urlopów z akcją wczasową powoduje niemożność wyzyskania przydziału miejsc przez uprawnionych do tego pracowników. Tak więc od stycznia do kwietnia r. b. wykorzystano wczasy zaledwie 1.054 pracowników przemysłu hutniczego, gdy na cały rok dla hutników przyznano 13 548 miejsc. W kwietniu Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników uruchomił referat wczasów. Sądzić należy, że działalność referatu przyczyni się do odpowiedniego wykorzystania skierowań na wczasy.

W ramach akcji socjalnej zakładane są i prowadzone kasy zapomogowo - pożyczkowe. Kasy takie dotychczas założono przy 49 zakładach pracy, w toku uruchomienia znajduje się jeszcze dwanaście. Kasy przyznają pracownikom w wypadkach losowych zapomogi od 5 do 9 tysięcy złotych.

Ochrona zdrowia pracownika jest jednym z najważniejszych zadań akcji socjalnej. Ciężkie i szkodliwe warunki niektórych prac w hutnictwie wymagają zwrócenia bacznej uwagi na profilaktykę i walkę z chorobami. Przemysłowa służba zdrowia zatrudnia w hutnictwie 44 lekarzy i 221 osób personelu pomocniczego. Czynnych jest też 75 laboratoriów rozpoznawczych. W hucie „Bankowa” zainstalowano w roku bieżącym aparat rentgenowski dla masowego badania pracowników. Wykonano dotąd ponad 5 tysięcy prześwietleń.

Akcja socjalna zaplanowana jest w hutnictwie w szerokich rozmiarach. Świadczy o tym jej budżet preliminowany na 1 miliard 767 milionów złotych. Należy stwierdzić, że w braku dostatecznej inicjatywy i ze względu na pewne lokalne trudności w zakładach pracy zachodzi obawa nie zupełnego wykonania zamierzonych prac inwestycyjnych z dziedziny akcji socjalnej. Wina za ten stan rzeczy spada częściowo na Zakład Osiedli Robotniczych, prowadzący roboty budowlane urządzeń akcji socjalnej w zbyt wolnym tempie, częściowo też na ogniwa związkowe. Te ostatnie nie wykazały dostatecznej energii przy dopilnowaniu realizacji zamierzeń akcji socjalnej w zakładach pracy.

IV

Związek Hutników w trosce o przysporzenie swemu przemysłowi nowych kadr specjalistów interesuje się żywo zagadnieniem szkolenia zawodowego. Ostatnia wojna poczyniła wielkie spustoszenia wśród fachowych kadr hutników. Jeśli uświadomimy sobie, że w chwili obecnej nasz przemysł hutniczy jest

znacznie większy od przedwojennego oraz jeżeli zdamy sobie sprawę z olbrzymich zadań, postawionych przed nim przez plan szesnioletni, to staje się zrozumiałe, jak zagadnienie kadr jest palące. Hutnictwo nasze w chwili obecnej jest jeszcze deficytowe pod względem personelu technicznego. O rażących brakach w tej dziedzinie mówi porównanie ze stosunkami radzieckimi. Gdy u nas jeden inżynier wypada na 200 robotników, to w Związku Radzieckim na tę samą ilość pracowników przypada aż czterech inżynierów. W chwili obecnej hutnictwo nasze rozporządza 700 inżynierami, tak w ruchu, jak i w administracji. W okresie wykonywania planu szesnioletniego musi ono zatrudnić około 3.000 inżynierów i dwa razy tyle techników.

Kto ma dostarczyć tej ilości wykwalifikowanych sił? Zrozumiałe, że zakłady naukowe i zakłady pracy. Szkolnictwo zawodowe ma kształcić kadry techniczne. W zakładach pracy powinno być prowadzone doszkolenie, zarówno młodzieży, jak i dorosłych. Zadaniem Związku Zawodowego jest zaopiekowanie się młodzieżą studiującą i dopilnowanie, aby administracja szkół i kursów spełniała należycie swe obowiązki. Należało by, aby rady zakładowe bardziej się interesowały sprawami bytowymi młodzieży robotniczej oraz dopilnowały umożliwienia jej nauki i dokształcania się podczas godzin pracy. Szkolnictwo zawodowe powinno szerzej uwzględnić w programach nauczania potrzeby wydziałów produkcyjnych hut. Dotychczasowe szkolenie prawie w 75% miało na celu wzmocnienie wydziałów pomocniczych, jak np. ślusarsko-mechanicznego, czy elektrycznego.

Związek powinien zwrócić specjalną uwagę na sprawę podnoszenia kwalifikacji robotników w zakładach pracy. Rady zakładowe nie biorą aktywnego udziału w organizowaniu indywidualnego i zespołowego nauczania i dokształcania, w organizowaniu różnego rodzaju kursów i brygad instruktorskich. A przecież — pomijając już interesy gospodarcze — pomoc Związku w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych jego członków należy do podstawowych zadań i obowiązków tej organizacji. Jako przykład dla nas powinny posłużyć stosunki radzieckie. Tamtejsze związki zawodowe zobowiązały się w ramach planu pięcioletniego podwyższyć kwalifikacje zawodowe 14 milionów robotników!

Za dotychczasowy niedostateczny stan kursów dokształcających, za brak należytej opieki nad szkołami hutniczymi, za niewystarczającą troskę o losy młodych absolwentów, za to wszystko wreszcie, co w konsekwencji powoduje zubożenie wykwalifikowanych kadr robotniczych hutnictwa, ponoszą odpowiedzialność wszystkie ogniwa związkowe. Od Zarządu Głównego poczynawszy, na radach zakładowych kończąc.

Słów parę należy też poświęcić sprawie zatrudnienia i szkolenia kobiet oraz młodocianych w hutnictwie. W przemyśle tym pracuje kobiet niewiele. W hutnictwie żelaznym liczba ich wynosi ok. 11% ogółu zatrudnionych, w przemyśle metali nieżelaznych udział ich jest nieco większy, bo wynosi 13,3%. Cyfry te nie są charakterystyczne dla naświetlenia zagadnienia możliwości wyzyskania pracy kobiet w hutnictwie. Wprost przeciwnie. Zatrudnienie kobiet przy niektórych pracach tego przemysłu może być dużo szersze, niż ma to miejsce w chwili obecnej. Odsetek zatrudnionych kobiet powinien być dużo wyższy, wbrew zakorzenionemu przesądowi o mniejszej wartości pracy kobiet. Istnieje wiele stanowisk w hutnictwie, które mogą z powodzeniem być obsadzone przez kobiety. Są to stanowiska nie tylko pomocnicze. Szereg prac, do wykonywania których niezbędne są określone kwalifikacje w działach produkcyjnych (szczególnie w wydziałach przetwórczych i warsztatach mechanicznych) mogłyby spełniać kobiety. Fakt, że tak w hutnictwie, jak i w innych przemysłach, posiadamy już szereg przodownic pracy jest żywym zaprzeczeniem pokutującego jeszcze uprzedzenia do pracy kobiet. Konieczne jedynie byłoby odpowiednie przygotowywanie i szkolenie kadr wykwalifikowanych robotnic. Kobiety naogół biorą żywy i chętny udział w pracach społecznych i związkowych. Wiele z nich pełni odpowiedzialne stanowiska w radach zakładowych.

Liczba młodocianych zatrudnionych w hutnictwie jest stosunkowo niewielka, bo wynosi 2,5% ogólnego zatrudnienia. Ponadto jest jeszcze 12 tysięcy uczniów szkół przysposobienia przemysłowego oraz szkół i gimnazjów przemysłowych. W związku z poruszoną wyżej sprawą niedostatecznego udziału pracy kobiet w hutnictwie, należy podkreślić zbyt małą ilość dziewcząt w szkołach zawodowych.

W związku z rozbudową naszego hutnictwa przewidziana w planach gospodarczych, zatrudnienie młodocianych należy traktować, jako przygotowanie i szkolenie kadr przyszłych pracowników przemysłu hutniczego. Na działal-

ność kulturalno-oświatową Związek Hutników zwrócił w bieżącym roku specjalną uwagę.

Prace w tym zakresie skupiają się w 57 domach kultury i świetlicach, gdzie urządzone są odczyty, kursy, imprezy teatralne i muzyczne. Na terenie tych instytucji zorganizowano dwa zespoły samokształceniowe, 38 kursów dla analfabetów, 25 kursów repolonizacyjnych oraz 27 kursów języka rosyjskiego.

Cyfry te nie są imponujące. Ilość zespołów i kursów powinna być znacznie większa i objąć szersze rzesze słuchaczy. Również liczba 713 odczytów i pogadek zorganizowanych przez Związek jest zbyt mała w stosunku do potrzeb akcji.

Związek w domach kultury i świetlicach hut założył 58 czytelni i tyleż bibliotek o 57 tysiącach tomów. Zakupy książek dla bibliotek oraz prenumeraty pism czynione są centralnie, co daje rękojmię odpowiedniego doboru księgozbiorów.

Działalność Związku Hutników w zakresie ruchu amatorskiego przejawiała się w zorganizowaniu 40 zespołów teatralnych, 31 chóralnych, 33 tanecznych i 45 orkiestr. Zespoły te, poza działalnością na terenie ściśle związkowym, wyjeżdżały również na wieś w ramach akcji łączności ze wsią.

Związek może się też poszczycić zorganizowaniem Filharmonii Robotniczej przy Domu Hutnika w Chorzowie, składającej się z wielkiej orkiestry, chóru i zespołu tanecznego.

*

Spoglądając na dotychczasową paromiesięczną pracę hutników, zdajemy sobie sprawę, że okres ten był dla Związku dopiero zajmowaniem stanowiska wyjściowego i że dopiero rozpoczęto rozwiązywanie najpilniejszych zagadnień. Olbrzymi rozwój hutnictwa przewidziany w planie sześcioletnim wymaga od Związku zmobilizowania wszystkich sił do realizacji tych zadań. Sadzić należy, że uzbrojony w dotychczasowe doświadczenie Związek nadal będzie owocnie prowadził swe prace i przezwyciężał napotymane trudności.



Normy pracy

Ezerwcowy Kongres Związków Zawodowych stwierdził, że praca nad udoskonaleniem systemu płac stoi nadal przed ruchem zawodowym, jako jedno z podstawowych zadań. „Związki zawodowe — podkreśla uchwała II Kongresu — powinny wzmoczyć pomoc udzielaną organom państwa w rozpowszechnianiu akordowego systemu płacy, akordowo-progresywnego i premiovowego, który stwarza możliwość sprawiedliwej opłaty i pobudza do wzrostu wydajności, do podniesienia jakości oraz do walki z marnotrawstwem. Niezbędnym warunkiem sprawiedliwych stawek akordowych i premii, a jednocześnie podstawą planowania i skutecznej walki o pełne wykorzystanie masy urządzeń produkcyjnych, są prawidłowe normy techniczne. Dlatego Kongres zobowiązuje związki zawodowe do czynnego udziału w opracowywaniu taryfikacji robót oraz w pracach nad ustaleniem prawidłowych norm technicznych we wszystkich dziedzinach wytwarzania”.

Uchwała ta zwróciła uwagę aktywistów związkowych na doniosłe znaczenie udziału związków zawodowych w rozwiązywaniu zagadnienia norm, jako czynnika doskonalenia systemu płac i wzrostu wydajności pracy.

System płacy dniówkowej nie jest zdolny do powiązania wydajności pracy z wysokością zarobku. W czystym systemie dniówkowym, polegającym na opłacaniu pracownika za czas przepracowany, element wydajności pracy nie posiada istotnego znaczenia i nie wywiera żadnego wpływu na wysokość płacy. W związku z tym dniówkowy system płacy nie spełnia zasadniczego postulatu socjalistycznej teorii płacy, polegającego na uzależnieniu wysokości zarobku od ilości i jakości pracy.

Zmiany ustrojowe i budowa fundamentów socjalizmu w Polsce, wymagają zerwania z niecelowym i z punktu widzenia polityki socjalnej niesprawiedliwym systemem płacy dniówkowej. Konieczne jest zastąpienie go przez takie systemy płac, które nie tylko ściśle wiązałyby wysokość zarobku ze stopniem wydajności pracy, ale także oddziaływały jako czynnik wzmoczenia wydajności i zapewniały sprawiedliwy rozdział dochodu społecznego.

Warunki te spełnia zasadniczo jedynie akordowy system płac oraz na tych odcinkach życia gospodarczego, na których zakordowanie prac nie jest możliwe, system dniówki premiovowej, uzależniającej wysokość zarobku od spełnienia różnicowanych, specyficznych warunków premiovania.

Akordowy system płac uzależnia najściślej wysokość płacy od wydajności pracy. Płaca w tym systemie stanowi wielkość zmienną, rosnącą proporcjonalnie do wzrostu wydajności pracy. Akordowy system płac pozwala więc nie tylko na socjalistyczne podejście do zagadnienia płac w myśl zasady „każdemu wedle pracy“, ale także, gwarantując wzrost zarobku w stopniu proporcjonalnym do wzrostu wydajności, stanowi niezawodny instrument, pobudzający pracownika do podnoszenia tej wydajności.

Proces zrywania z dniówkowym systemem płacy i przechodzenia na system akordowy, jaki rozpoczął się w gospodarce polskiej od chwili wyzwolenia, wywołał konieczność ustalenia norm pracy na tych wszystkich odcinkach gospodarki, na których dniówka miała być zastąpiona przez akord.

Aparat normowania pracy, przed którym stanęło ogromne zadanie uregulowania zagadnienia norm w gospodarce polskiej, nie mógł podejść do tego problemu jedyną właściwą drogą naukowej analizy wszystkich elementów wchodzących w skład procesu produkcyjnego. Najważniejszą przeszkodą był brak wyszkolonych sił fachowych, obznajmionych z technicznym normowaniem pracy. Konieczność szybkiego rozwiązania kwestii norm zmusiła do zastosowania metody statystycznej i szacunkowej.

Obie te metody nie stanowią jednak narzędzia, zdolnego do bezbłędnego rozwiązania skomplikowanego zagadnienia norm i dlatego ich zastosowanie odbiło się ujemnie na prawidłowości i właściwości ustalonych norm.

Metoda statystyczna, posługująca się zebranymi przez aparat sprawozdawczy danymi z okresu ubiegłego, nie jest wogóle instrumentem, przy pomocy którego można by ustalać normy o charakterze dynamicznym, uwzględniającym wszelkie zmiany i przeobrażenia zachodzące w strukturze procesu produkcyjnego, natury zarówno technicznej, jak i organizacyjnej. Niezależnie od tej, zasadniczej wadliwości, działa ona w przypadku powstania tych zmian w sensie silnego hamulca na wydajność pracy, choćby przez samo ułatwienie znacznie większych przekroczeń ustalonych norm.

Jeszcze więcej zastrzeżeń budzi metoda szacunkowa (oparta na szacowaniu czasów), przy której stopień dokładności ustalonej normy jest uzależniony ściśle od stopnia obiektywizmu w podejściu kalkulatora.

Zdaje się nie budzić wątpliwości, że wyłączne stosowanie obu tych metod w konsekw-

wencji sprowadza się do wywołania znacznych i nieuniknionych perturbacji w dziedzinie normalnego przebiegu wzrostu wydajności pracy.

Stopień przekroczenia norm, ustalonych drogą metody statystycznej i szacunkowej w ostatnim kwartale przed styczniową reformą płac oscylował w niektórych przemysłach przeciętnie pomiędzy 180 a 190%, co stwierdza znaczną łatwość przekraczania norm.

Wadliwość wprowadzanych norm unicestwiała w znacznej mierze skuteczność akordowego systemu płacy, mającego zapewnić równą płacę za równą pracę. Normy o różnym stopniu dokładności i napięcia wywołują zjawisko łatwego przekraczania ich na jednym odcinku a często powodują nawet niemożliwość ich wykonania na innych. W pierwszym przypadku niewielkiej wydajności pracy odpowiada znaczny zarobek, wynikający z dużego przekroczenia nisko ustalonej normy przy stosowaniu akordowego systemu płacy, w drugim natomiast wysokiej wydajności odpowiedzieć może zarobek niewspółmiernie niższy.

Jest rzeczą oczywistą, że sytuacja tego rodzaju wywołać może poważne zaburzenia w normalnym biegu życia gospodarczego, a niezależnie od tego ma ona bardzo niewiele wspólnego ze sprawiedliwym systemem płac.

Wypływa stąd wniosek, że ciężar zagadnienia sprawiedliwego systemu wynagradzania leży przede wszystkim w dziedzinie norm prac, a ściślej mówiąc w takim napięciu norm, które gwarantować będzie powiązanie pomiędzy wysokością płacy a wydajnością prac, jednakowe na wszystkich odcinkach gospodarki.

Należyte ustalenie norm jest poniekąd podstawowym warunkiem dla właściwego rozwiązania struktury systemu płac. Realizacja jednak tego warunku jest mało prawdopodobna przy użyciu metody statystycznej czy szacunkowej. Wynika stąd konieczność analitycznego podejścia do zagadnienia norm, pozwalającego na bezbłędne ich sprawdzenie za pomocą bezpośredniej obserwacji pracy przy stanowisku robotniczym.

Analityczna metoda normowania pracy oparta jest na chronometrażu i fotografii dnia roboczego. Obie te formy metody analitycznej polegają na ścisłej obserwacji przebiegu pracy przy warsztacie roboczym. W przypadku chronometrażu przedmiotem obserwacji są powtarzalne i typowe elementy operacji, zmierzające do wywołania zmian przedmiotu obrabianego zgodnie z celem procesu produkcyjnego. W przypadku zaś fotografii dnia roboczego obserwacji ulegają wszystkie wogóle elementy czasu roboczego.

W gruncie rzeczy nie ma różnic pomiędzy chronometrażem, a fotografią dnia roboczego. Punkt ciężkości jednego i drugiego pojęcia przesuwają się tylko po linii celowego przeznaczenia dokonywanych obserwacji. Obie te me-

tody badania czasu pracy są sobie równorzędne i wzajemnie się uzupełniają.

Brak istotnych różnic pomiędzy fotografią a chronometrażem i wspólność treści obu tych form metody analitycznej stwarzają warunki dla kombinowania ich. Szczególnie szerokie zastosowanie mają kombinowane metody obserwacji w przypadkach, gdy przedmiot badań stanowią bardziej złożone i skomplikowane procesy pracy, wykonywane przez grupy względnie zespoły pracowników i mechanizmów.

Pomiarów czasów trwania poszczególnych faz pracy dokonuje się przy pomocy sekundomierza (chronometru, stoppera) i zapisów na specjalnych kartach obserwacyjnych. Obserwacja i pomiary dają możliwość dokładnego poznania wszystkich czynników, biorących udział w normowanym procesie roboczym, co stwarza szeroką podstawę dla ustalenia technicznie uzasadnionej normy pracy.

Jest oczywiste, że poznanie czasu roboczego przez obserwację nie może ograniczyć się tylko do zapisu, a więc do swego rodzaju „zdjęcia z natury”. Zasadniczym momentem metody analitycznej jest przede wszystkim szczegółowa analiza materiałów, zebranych przy pomocy obserwacji, a następnie konkretyzacja wniosków. Za pomocą analizy możliwe jest stwierdzenie stopnia prawidłowości działania poszczególnych czynników biorących udział w procesie produkcyjnym i zebranie materiału wyjściowego dla sformułowania wniosków syntezy.

Chronometraż, jako studium czasu, pozwala na bezpośrednie wyznaczanie poszczególnych elementów czasu pracy, co odgrywa doniosłą rolę szczególnie przy produkcji masowej i wielokosowej. Fotografia dnia roboczego umożliwia ustalenie nie tylko czasu potrzebnego dla wykonania danego zadania produkcyjnego, ale wyznacza także przebiegi poszczególnych operacji, rozbijając je na elementy składowe. W wyniku przeprowadzonej fotografii powstaje możliwość wyeliminowania błędów i wadliwości, niedostrzegalnych przy użyciu metody statystycznej i szacunkowej.

Przy każdym procesie roboczym istnieje pewna suma czasów traconych, wynikających bądź z wadliwej organizacji pracy, z właściwości technicznych mechanizmów, z winy pracownika, bądź wreszcie strat koniecznych, które muszą być zawarte w ustalonej normie, jako czasy przewidziane na odpoczynek i potrzeby fizjologiczne pracownika. Fotografia dnia roboczego, w wyniku ścisłej analizy elementów czasu pracy i ich wzajemnej zależności, umożliwia planować redukcję czasów strat nieustalonych, a więc nie normowanych, przez co powstaje efektywna możliwość wychwycenia ukrytych rezerw wydajności pracy.

Wynikiem chronometrażu i fotografii dnia roboczego jest wreszcie konstrukcja takiego układu poszczególnych elementów czasu roboczego, który może gwarantować jak najbar-

dziej racjonalne wykorzystanie stojących do dyspozycji środków wytwórczych, a to w szczególności przez ujawnienie możliwości pokrycia czasu ręcznego czasem maszynowym.

Jak więc widzimy — metoda analityczna pozwala nie tylko na właściwe i prawidłowe ustalanie norm, ale stanowi także podstawę dla racjonalizacji pracy.

Zagadnienie norm pracy i stosunek klasy robotniczej do normowania pracy nabiera zupełnie odmiennego zabarwienia w socjalistycznym ustroju gospodarczym.

Nie ulega wątpliwości, że istniejąca w gospodarce kapitalistycznej dążność do ulepszenia metod produkowania i do podnoszenia wydajności pracy ma na celu wyłącznie powiększenie wartości dodatkowej, przypadającej właścicielowi z tytułu posiadania przez niego środków produkcji, nie wpływa zaś w żadnym stopniu na wzrost dochodu i podniesienie stopnia życiowej po stronie robotników.

Organizacja wewnętrzna zakładu pracy w gospodarce kapitalistycznej, związana z daleko posuniętym podziałem pracy w przedsiębiorstwie, nie mogła obyć się bez analitycznego podejścia do zagadnienia normowania pracy. Podejście to jednak charakteryzuje zasadnicza odmienność w porównaniu z jego socjalistycznym ujęciem. Z punktu widzenia prywatnego przedsiębiorcy norma pracy stanowiła niezbędny element zwiększający wydajność pracy, a więc zapewniający maksymalną eksploatację sił klasy robotniczej i zwiększony zysk kapitalisty osiągany przede wszystkim przez wykorzystanie pracownika, jako siły roboczej. Takie właśnie podejście do pracownika przejawiało się choćby w tajnym chronometrażowaniu i choćby w koncepcji chronometrażowania robotnika o rekordowej wydajności pracy, jak to przeprowadzał Taylor. Koncepcja ta prowadziła nieuchronnie do ustalania norm pracy na poziomie zmuszającym robotnika do maksymalnego wydatkowania sił, bez zapewnienia mu odpowiedniego ekwiwalentu pieniężnego. Z punktu widzenia robotnika, norma pracy stanowiła więc jedną z form wyzysku i dlatego walka prowadzona przez klasę robotniczą przeciwko normowaniu pracy w państwach kapitalistycznych ma głębokie uzasadnienie, jako środek przeciwko wyzyskowi.

W gospodarce socjalistycznej, w której społeczeństwo środków produkcji usunęło przeciwieństwa zachodzące pomiędzy interesami klasy robotniczej a interesami przedsiębiorstwa, klasa robotnicza jest bezpośrednio zainteresowana w szybkim i racjonalnym rozwoju sił produkcyjnych i najbardziej ekonomicznym wykorzystaniu urządzeń wytwórczych. Zmienia to zasadniczo stosunek robotnika do zagadnienia norm pracy. Normowanie pracy stanowi środek racjonalnego wykorzystania rezerw wydajności pracy, jest gwarancją realizacji po-

stulatu równego wynagrodzenia za równą pracę i uzależnienia tego wynagrodzenia od ilości i jakości pracy. Zmiana stosunku do zagadnienia norm przejawia się już w jawnym chronometrażu. Robotnik chronometrażowy powinien wiedzieć dlaczego i w jakim celu przeprowadza się chronometraż, powinien wiedzieć, że ustalenie normy pracy nie prowadzi do wyzysku, ale do budowy prawidłowego systemu płac, zgodnego z zasadą socjalistycznej teorii płac.

Normowanie pracy drogą metody analitycznej, należy oprzeć na szeroko zakreślonym współdziałaniu robotników. Związki zawodowe mogą w tej dziedzinie wiele zdziałać przez zwalczanie uprzedzeń przeciwko normowaniu, pracy, wynikających z niezrozumienia istoty norm.

Stosunek robotnika do chronometrażysty musi ulec radykalnej zmianie. O ile w kapitalistycznym systemie gospodarczym zrozumiaily i konieczny był wrogi odruch ze strony chronometrażowanego robotnika, o tyle w gospodarce socjalistycznej reakcja tego rodzaju nie ma uzasadnienia.

Należy zresztą stwierdzić, że poważna większość klasy robotniczej ma już nowy stosunek do norm pracy. Potwierdzeniem tego faktu jest wielka ilość przodowników pracy, racjonalizatorów, wielowarsztatowców, opracowujących coraz doskonalsze metody organizacji pracy i lepszego wykorzystania urządzeń produkcyjnych.

Przeprowadzona w styczniu br. reforma płac ma do zanotowania poważne osiągnięcia na odcinku normowania pracy. Reforma związana była ściśle z uporządkowaniem norm we wszystkich gałęziach gospodarki w szczególności w przemyśle. Normy pracy uległy skatalogowaniu, a katalogi norm w przemyśle węglowym, hutniczym, metalowym, budowlanym i innych, zostały zatwierdzone w porozumieniu z z branżowymi związkami zawodowymi.

Dawne przestarzałe normy podniesione zostały do właściwego poziomu co odbiło się w procentowym wykonaniu tych norm, które po reformie nie wykazuje już jak poprzednio powszechnych przekroczeń w granicach od 80 do 90%.

I tak na przykład przeciętne wykonanie norm w niektórych zakładach przemysłowych kształtuje się po przeprowadzeniu związanej z reformą płac, rekonstrukcji norm następująco:

Zakład Przemysłu odzieżowego, Łódź	127,8%
Zakład Przemysłu Metalowego, Poznań	125,7%

Kopalnia węgla, Katowice	123,2%
--------------------------	--------

Pomimo niewątpliwych osiągnięć styczniowa reforma płac nie rozwiązała całkowicie problemu norm pracy, a to przede wszystkim z tego względu, że ustalenia norm w znacznej mierze dokonano za pomocą zawodowej metody sta-

tystycznej. Na konieczność stosowania tej metody złożyło się wiele przyczyn, z których najbardziej istotną był wciąż jeszcze dający się odczuć brak wyszkolonych w normowaniu sił fachowych. Dlatego rekonstrukcja norm pozostawiła jeszcze szereg otwartych zagadnień, których rozwiązanie jest pilnym zadaniem nie tylko aparatu normowania pracy, ale i aktywu związkowego, przodowników pracy, majstrów, inżynierów i techników, wreszcie ogółu robotników.

Systematyczne przeprowadzanie przez ogólniwa związkowe analizy stanu norm w poszczególnych zakładach pracy, pozwoli na natychmiastową interwencję w przypadku stwierdzenia faktu niewykonywania norm przez pewien odsetek robotników. Interwencja ta powinna iść przede wszystkim w kierunku dopomożenia robotnikom nie wykonującym norm, a więc w kierunku racjonalnego podnoszenia wydajności ich pracy, drogą przyuczania i dzielenia się doświadczeniami przodowników pracy.

Rozwiązanie zagadnień normowania pracy i walka o należyty stosunek do norm pracy wymaga przede wszystkim — jak już wspomniano — świadomego i aktywnego udziału klasy robotniczej. Jedynie świadomy stosunek robotnika do pracy może zapewnić aktywny jego udział we wzroście wydajności. Związki zawodowe są szkołą socjalistycznego stosunku do pracy i obowiązków pracownika i im właśnie przypada w udziale zadanie, polegające na codziennym uświadomieniu robotników o roli i znaczeniu norm pracy w socjalistycznej produkcji. Ta wyjaśniająca praca organizacji związkowej z powodzeniem doprowadzi do zlikwidowania istniejącej wciąż jeszcze wśród klasy robotniczej pewnego rodzaju nieufności do normowania pracy, stanowiącej pozostałość minionego okresu.

Niezależnie od uświadomienia i organizacji pomocy dla robotników niewykonywających norm konieczne jest dopilnowanie, aby w zakładach pracy istniały obiektywne warunki dla wykonywania norm. Konieczna jest tu współpraca pomiędzy organizacją związkową a administracją. Współpraca ta realizowana być musi zarówno na szczeblu zakładowych komi-

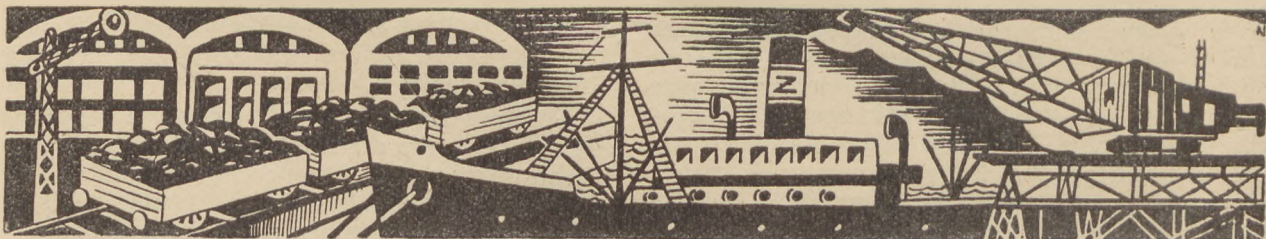
sji norm pracy, jak i głównych komisji norm pracy przy centralnych zarządach przemysłów.

Nie ulega wątpliwości, że statystyczne normy pracy nie zawsze są właściwie dostosowane do konkretnych warunków i potrzeb poszczególnych zakładów pracy. Wynika więc stąd bezwzględna konieczność poprawy wprowadzonych norm. Oczywiście korekty tej nie można rozumieć jedynie w sensie automatycznego obniżania norm w oparciu o pogląd, dowodzący, że normy pracy ustalone są zwykle zbyt wysoko. Przeciwnie, trzeba ją rozumieć jako korektę, której zadaniem jest podniesienie norm do właściwego poziomu.

Zakładowe komisje norm pracy, w przypadku stwierdzenia wadliwości w obowiązujących w zakładzie normach pracy są uprawnione do występowania z wnioskiem o rewizję tych norm. Wnioski te, zaopiniowane przez radę zakładową przesyłane są do Głównej Komisji Norm. Niezależnie od tego zakładowe komisje norm pracy mają prawo występować wobec administracji zakładu z wnioskami o usunięcie przeszkód utrudniających pracownikom wykonywanie i przekraczanie norm. Mają prawo wskazywać środki prowadzące do usunięcia tych przeszkód oraz występować do rady zakładowej, w przypadkach konieczności, o organizowanie odpowiedniej pomocy dla pracowników nie wykonujących norm.

Obok pracy nad zagadnieniem norm prowadzonej w zakładach pracy, podstawowym warunkiem powodzenia, której staje się wciągnięcie i uświadomienie jak najszerzych mas robotniczych, niezbędne jest ostateczne przejście do analitycznej metody normowania pracy. Wymaga to ujednolicenia metodyki normowania pracy, schematów czasu pracy i nomenklatury.

Poważnym i zasadniczym zadaniem staje się tu przygotowanie kadr pracowników obznajomionych z technicznym normowaniem pracy, które w oparciu o chronometraż i fotografię dnia roboczego, przy współudziale szerokiego aktywu robotniczego, opracować winny postępowe normy pracy, stanowiące podstawę z jednej strony właściwego rozwoju socjalistycznej produkcji, a z drugiej — sprawiedliwego systemu płac.



Plenarne posiedzenia zarządów głównych związków zawodowych

W drugiej połowie grudnia ub. r. i w pierwszych dniach stycznia br. zarządy główne związków zawodowych odbyły specjalne posiedzenia plenarne, poświęcone omówieniu uchwał III Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ w sprawie podniesienia czujności rewolucyjnej, polepszenia stylu pracy związkowej oraz mobilizacji związków do przedterminowego wykonania planów produkcyjnych.

Zarząd główny Związku Nauczycielskiego Polskiego wykorzystał swoje Plenum styczniowe dla omówienia całokształtu zagadnień nauczycielskich. Z ramienia CRZZ przewodniczący — tow. A. Zawadzki wygłosił obszerny referat o roli i zadaniach ZNP w budowie socjalizmu w Polsce. W obradach ZNP uczestniczył minister oświaty — tow. Skrzyszewski.

Plenum Zarządu Głównego podkreśliło, że szkoła polska znajduje się obecnie w ogniu zaostrzonej walki klasowej, w okresie wzmagania się nacisku reakcji na życie wewnętrzne szkoły, na jej treść nauczania na jej pracę wychowawczą. Stąd płynie konieczność wzmocnienia czujności rewolucyjnej całego nauczycielstwa polskiego. Plenum wysunęło konieczność ciągłego kształcenia ideologicznego wszystkich członków ZNP, opanowania przez nich podstaw materializmu dialektycznego i historycznego oraz metody dialektycznej.

Plenum wezwało członków ZNP do walki z biurokratycznym formalizmem, do przepojenia ich pracy duchem rzetelnej krytyki i samokrytyki, do jak najwzschroniejszej troski o człowieka i jego potrzeby, do stałego podnoszenia ideologicznego i fachowego poziomu całego nauczycielstwa.

W obradach plenarnych Zarządu Głównego — Związku Zawodowego Pracowników Finansowych wziął udział minister skarbu — tow. K. Dąbrowski, który w obszernym referacie omówił podstawowe zagadnienia i program działalności aparatu finansowego oraz sprecyzował zadania, jakie stoją przed Zw. Zaw. Finansowców, w związku z mającą się odbyć w najbliższym czasie reorganizacją Min. Skarbu i przesłaniem go w Min. Finansów.

Po referacie przewodniczącego Z. G. Związku — Szwedowskiego i sprawozdaniu z działalności zarządu głównego wywodziła się ożywiona dyskusja.

Odbywała się ona pod znakiem usprawnienia pracy aparatu finansowego i dostosowania go do nowych poważnych zadań, jakie stoją przed pracownikami finansowymi w br. Podkreślono, że pracownicy finansowi, pełniąc odpowiedzialne funkcje przy kontroli i ochronie mienia społecznego, muszą być szczególnie czujni w swej pracy.

Poważnym środkiem dla usprawnienia pracy aparatu finansowego stać się powinno współzawodnictwo i racjonalizacja pracy. Zdaniem wielu dyskutantów — Zarząd Główny nie docenił dotychczas znaczenia tego racju i nie przejawiał dostatecznej troski o jego rozwój.

Ważnym zadaniem pracowników finansowych będzie wzmocnienie walki z wszelkiego rodzaju oszustwami podatkowymi i usunięcie istniejącej jeszcze w niektórych urzędach biurokracji.

Plenum uchwaliło rezolucję, w której ostro protestuje przeciwko metodom gwałtu i ucisku, stosowanym wobec Polaków we Francji i ich organizacji społecznych i kulturalnych.

Rozszerzone Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Hutników dokonało analizy pracy w roku ubiegłym i sprecyzowało zadania Związku, na tle uchwał listopadowego Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ. W r. ub. nastąpił w hutnictwie czterokrotny wzrost uczestników indywidualnego współzawodnictwa pracy oraz poważne pogłębienie form współzawodnictwa zespołowego. Współzawodnictwo objęło w końcu roku 1949 około 81% stanu zatrudnionych w hutnictwie i zakładach pomocniczych, podczas gdy na początku roku współzawodniczyło około 50% ogółu robotników. W tym okresie przystąpiło do współzawodnictwa również ponad 12.000 pracowników umysłowych.

Osiągnięto duży postęp w pracach organizacyjnych Związku przez utworzenie do chwili obecnej około 3.900 grup związkowych.

W referacie, omawiającym zadania Zw. Zaw. Hutników w pierwszym okresie realizacji planu 6-letniego, przewodniczący zarządu głównego Związku tow. Józef Knapczyk stwierdził, iż zadania tego etapu wymagają znacznego rozszerzenia kadr aktywu związkowego, pogłębienia i rozbudowy szkolenia ideologicznego i związkowego oraz pogłębienia rewolucyjnej czujności mas członkowskich.

W dyskusji wysunęły się zagadnienia dotyczące przygotowania nowych kadr działaczy związkowych oraz współzawodnictwa pracy.

Na czoło zagadnień, omawianych na posiedzeniu Zarządu Głównego Zw. Zaw. Transportowców, wysunął się problem uaktywnienia działalności rad zakładowych. Wiele dyskutantów poruszyło problem pracy kulturalno-oświatowej, podkreślając, że zarówno w PKS, jak i w Państwowej Żegludce Śródlądowej istnieje w tej dziedzinie jeszcze duże niedociągnięcia.

W czasie obrad wręczono przechodnią nagrodę przedstawicielowi łódzkiej Osobowej Stacji Obsługi PKS, która zwyciężyła w I etapie zespołowego współzawodnictwa.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Odzieżowców, poddając krytyce i samokrytyce dotychczasową działalność aktywu związkowego, omówiło metody kształtowania nowego stylu pracy związkowej oraz czujności klasowej. W ożywionej dyskusji wskazywano, jako na jeden z głównych błędów w pracy związkowej, niedostateczne zharmonizowanie pracy między poszczególnymi ogniwami Związku. Postanowiono pracować zespołowo, rozszerzyć szkolenie ideologiczne, a przede wszystkim uaktywnić jeszcze bardziej pracę rad zakładowych. Zebrani zdecydowali powiązać ściśle pracę związkową z działalnością podstawowych organizacji PZPR i dyrekcji zakładów.

Omawiając zadania produkcyjne zwrócono szczególną uwagę na konieczność stałego podnoszenia jakości i ilości produkcji poprzez rozszerzenie współzawodnictwa jakościowego i szybką wprowadzenie w życie wszystkich zgłoszonych usprawnień.

Podczas obrad Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Państwowych na czoło omawianych zagadnień wysunęła się sprawa nowego stylu pracy w instytucjach państwowych. Wskazano, że jeszcze w wielu urzędach panuje biurokracja i formalistyczny stosunek do pracy i do interesantów. Jednym z naczelnych zadań Związku w dobie obecnej

winną być stała, systematyczne podnoszenie świadomości ideologicznej pracowników państwowych. —

Na plenarnym posiedzeniu Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia liczni mówcy domagali się podniesienia poziomu ideologicznego i organizacyjnego aktywu związkowego. Szeroko omówiono zagadnienie należytego rozmieszczenia sił sanitarno-lekarskich w terenie. Akcja ta nie została jeszcze należyście rozwiązana i Zarząd Główny musi ją gruntownie opracować. —

W Zw. Zaw. Prac. Instytucyj Wojskowych niemal wszyscy dyskutanci z naciskiem mówili o konieczności podniesienia poziomu ideologicznego i wzmoczenia czujności rewolucyjnej na wszystkich odcinkach pracy, by zabezpieczyć instytucje wojskowe przed wpływami i penetracją wroga klasowego. Postanowiono także zwrócić baczniejszą uwagę na wysuwanie wyróżniających się robotników na kierownicze stanowiska i dopomagania im w pracy zawodowej. —

Na plenarnym posiedzeniu Zarządu Głównego Zw. Zaw. Kolejarzy obszerny referat, podsumowujący dotychczasowe wyniki działalności Związku i wytyczający zadania na przyszłość, wygłosił prezes ZZK, tow. Kuryłowicz. Z referatu i z przebiegu dyskusji wynika, że w kolejnictwie pałaca staje się kwestia wykorzystywania olbrzymich rezerw gospodarczych przez dalsze przyspieszenie obrotu wagonów i parowozów, obniżenie kosztów własnych eksploatacji i remontu taboru. Od wykorzystania tych rezerw zależy wykonanie poważnych zadań, jakie stoją przed transportem kolejowym w planie 6-letnim.

W drugiej połowie 1949 r. Zw. Zaw. Kolejarzy zorganizował szereg poradni technicznych dla racjonalizatorów, przy współudziale Stowarzyszenia Inżynierów i Techników, ostatnio zaś kilka klubów racjonalizatorskich. Komórki te są dotychczas mało żywotne i wymagają wzmoczenia opieki nad nimi ze strony Związku. Należy w większym, niż dotychczas stopniu, przyswajać osiągnięcia radzieckich przodowników pracy i nowatorów produkcji. Na czołowe miejsce w dziedzinie pracy Związku wysuwają się zagadnienia dalszego rozwoju systemu oszczędzania i podniesienia dyscypliny pracy, które na kolej są szczególnie ważnym problemem. Jako czołowe zadanie organizacyjne wysuwa się w ZZK uaktywnienie grup związkowych drogą starannego przygotowania zebrań i narad wytwórczych. —

Podobny przebieg miały posiedzenia plenarne innych zarządów głównych. Wszystkie te obrady były przepełnione głębokim zrozumieniem zadań związków zawodowych w obecnej sytuacji międzynarodowej. Szczególną cechą tych posiedzeń było szersze, niż dotychczas, zastosowanie krytyki i samokrytyki działalności związkowej.

Wraz z równocześnie odbywającą się kampanią wyborczą do ORZZ, posiedzenia plenarne zarządów głównych walczyły przyczyniły się do upowszechnienia uchwał III Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ i zmobilizowania mas pracujących do realizacji tych uchwał. (—)

Życie związkowe

AKCJA ORGANIZACYJNA

Akcja wyborcza do okręgowych rad związków zawodowych została zakończona. Konferencje ORZZ we wszystkich województwach dokonały wyboru nowych członków ORZZ. Kampanię wyborczą wykorzystwały terenowe ogniska związkowe dla podsumowania dotychczasowej działalności związkowej w okręgach i rozpowszechnienia uchwał III-go Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.

Szczegółowe omówienie wielkiego dorobku obrad konferencji ORZZ odkładamy do następnego zeszytu naszego pisma.

II Krajowy Zjazd Związku Zawodowego Prac. Spółdzielczych obradował w Warszawie. Na zjazd przybyli przedstawiciele CRZZ, Centralnego Związku Spółdzielczego oraz delegaci central pokrewnych związków zawodowych ZSRR i Czechosłowacji. Radziecki Zw. Zaw. Prac. Spółdzielni Spożywców reprezentowali: jego przewodniczący — tow. Teodor Tujarski i przewodnicząca stalingradzkiego okręgu Związku — tow. Ewelina Bratusenko. Z ramienia Zw. Zaw. Prac. Dystrybucji CSR na zjazd przybył sekretarz generalny — tow. Józef Kypta.

Depesze z pozdrowieniami i życzeniami owocnych obrad otrzymał zjazd od Centrali Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych i od bratnich związków zawodowych pracowników spółdzielczych Francji, Niemieckiej Republiki Demokratycznej, Rumunii i Albanii.

Po przemówieniach powitalnych vice - przewodniczący CRZZ — tow. Ćwik wygłosił obszerny referat o zadaniach związków zawodowych w świetle uchwał II Kongresu Związków Zawodowych, sierpniowego plenum CRZZ i III plenum KC PZPR.

Po referacie, na salę przybyły delegacje pracowników spółdzielczych z różnych stron kraju. Złożyły one meldunki o wykonaniu i przekroczeniu planów produkcyjnych i usługowych na 1949 r.

Następnie zebrani wysłuchali referatu przewodniczącego CZS prof. Oskara Langego, który wszechstronnie naświetlił rolę, zadania spółdzielczości w Polsce ludowej.

W dalszym ciągu obrad zebrani wysłuchali sprawozdania z dotychczasowej działalności Związku. Sprawozdanie to — w świetle samokrytycznej oceny, uwydatniło poważne błędy i niedociągnięcia, które miały miejsce szczególnie w pierwszym okresie po wyzwoleniu kraju, kiedy to Związek stał się ośrodkiem wrogiej działalności elementów reakcyjnych.

Sprawozdanie z działalności Związku uzupełnił następnie sekretarz generalny zarządu głównego — tow. Bilewicz, omawiając obszernie projekt nowego statutu.

Na salę weszła następnie, witana serdecznymi oklaskami, delegacja pracowników spółdzielczych, która złożyła przedstawiciele radzieckiego Zw. Zaw. Prac. Spółdzielni Spożywców gorące pozdrowienia dla kobiet radzieckich.

W odpowiedzi zabrała głos tow. Bratusenko, która w swym przemówieniu zobrazowała doniosłą rolę kobiet w życiu Związku Radzieckiego, w jego walce z najazdem hitlerowskim i w obecnej walce o postęp i pokój na świecie.

W drugim i trzecim dniu Zjazdu rozwinęła się ożywiona dyskusja nad referatem i sprawozdaniem. Dyskusja ta, prowadzona pod znakiem samokrytyki i krytyki, wysunęła na czoło omawianych zagadnień sprawę wzmoczenia czujności klasowej.

Wiele uwagi poświęcono zagadnieniom spółdzielczości wiejskiej. Mówcy położyli specjalny nacisk na konieczność usprawnienia organizacji gminnych spółdzielni „Samopomocy Chłopskiej”.

Inni mówcy, poddając krytyce dotychczasową działalność Związku w zakresie współzawodnictwa, domagali się m. in. usprawnienia regulaminu i instruktażu, który nie spełniał dotąd swych zadań. Delegaci naświetlili ponadto pracę Związku w dziedzinie szkolenia ideologicznego i zawodowego. Uwydatniono przy tym poważne błędy i niedociągnięcia. Delegaci podkreślali konieczność wzmocnienia akcji szkoleniowej i podniesienia jej na wyższy poziom.

Dyskusję podsumował viceprzewodniczący CRZZ — tow. Ćwik. Nawiązując do sprawozdania i wypowiedzi delegatów, omówił on środki, których zastosowanie pozwoli usunąć dotychczasowe niedomagania i udoskonalić styl pracy Związku.

Po udzieleniu absolutorium ustępującemu zarządowi, zebrani dokonali wyboru nowych władz. W skład prezydium Zarządu Głównego powołano: jako przewodniczącego — tow. Michalskiego, jako viceprzewodniczącego — tow. Jankowskiego i jako sekretarzy — tow. tow. Bukowskiego, Olesińskiego i Niemca. Ponadto do prezydium wybrano tow. tow. Wojtowicza, Sowiaka, Mrówczyńską i Borkowskiego.

III Krajowy Zjazd Zw. Zaw. Prac. Przem. Skórzanego odbył się w Warszawie. W obradach wzięły udział delegacje zagraniczne. Międzynarodowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Skózanego reprezentowała tow. Pfeifferowa. Na zjazd przybyli ponadto przedstawiciele bratnich związków zawodowych z ZSRR, Czechosłowacji i Węgier. Pozdrowienia od Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych przekazał delegatom robotnik przemysłu skórzanego — tow. Freibel. Z ramienia CRZZ w obradach uczestniczyli: vice-przewodniczący — tow. Burski oraz sekretarze — tow. Dolński i tow. Kowalczyk.

Po przemówieniach powitalnych i odczytaniu depesz z życzeniami owocnych obrad, zebrani wysłuchali referatu tow. Kowalczyka, który omówił zadania związków zawodowych w świetle uchwał III Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.

Następnie przewodniczący zarządu głównego — tow. Dąbrowski złożył sprawozdanie z dwuletniej działalności związku.

W drugim dniu obrad na zjazd przybył przedstawiciel Zw. Zaw. Prac. Przem. Skózanego ZSRR — tow. Asłanow, którego zebrani powitali długimi niemiłkającymi oklaskami, manifestując na cześć Związku Radzieckiego i Towarzysza Stalina.

W przemówieniu powitalnym tow. Asłanow oświadczył, że masy pracujące ZSRR z ogromnym zainteresowaniem śledzą rozwój Polski ludowej i głęboko cieszą się z każdego nowego sukcesu, który przyspiesza tempo budowy podstaw socjalizmu w Polsce. Mówca zobrazował następnie wielkie osiągnięcia robotników i pracowników Związku Radzieckiego, których dziełem jest wykonanie powojennej pięcioletki w ciągu czterech lat.

Nad referatem i sprawozdaniem wywiązała się wielogodzinna, ożywiona dyskusja. Na czoło poruszonych zagadnień mówcy wysunęli sprawę szkolenia, podkreślając, że musi ono objąć szerokie rzesze członkowskie. Uczestnicy dyskusji domagali się zwiększenia opieki nad radami zakładowymi. Na konkretnych przykładach obrazowano zbrodniczą działalność wroga klasowego, który wykrzystuje brak należytej czujności klasowej. Delegaci poddali krytyce dotychczasową działalność wielu świetlic, które nie stanęły na wysokości zadania i nie spełniają swej

funkcji — szkół wychowania socjalistycznego.

Po podsumowaniu dyskusji przez tow. Kowalczyka, zjazd dokonał wyboru nowych władz. Przewodniczącym został ponownie tow. Dąbrowski, viceprzewodniczącym tow. Paluszynski, a sekretarzami — tow. tow. Winogradzki i Szawielówna.

Wybory do 204 rad zakładowych Zw. Zaw. Górników zakończone w grudniu r.ub., włączyły do pracy w tych ogniwach ponad 3.000 nowych aktywistów. Wśród nich poczesne miejsce zajmują przodownicy i racjonalizatorzy. W nowych radach zakładowych w większej, niż dotychczas mierze, reprezentowani są przedstawiciele młodzieży górniczej, a także przedstawicielki kobiet, zatrudnionych w kopalniach i zakładach pomocniczych przemysłu górniczego.

Frekwencja wyborów sięgała przeciętnie około 85% ogółu członków załóg.

Podczas zebrań przedwyborczych — oprócz omówienia kandydatur — górnicy poddali krytycznej ocenie dotychczasową działalność rad zakładowych. Wiele miejsc w dyskusji zajęły zagadnienia produkcyjne. Mówcy wskazywali na niedomagania ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa oraz na zaniedbania w akcji bhp. Zgodnie podkreślano doniosłe znaczenie Karty Górniczej, która jest wyrazem szczególnej opieki nad górnikiem. Z pełnym uznaniem spotykały się wnioski w sprawie jak najszybszego zmechanizowania pracy górniczej pod ziemią.

I narada aktywistek Zw. Zaw. Prac. Samorządowych odbyła się w Warszawie.

Referat podstawowy wygłosiła członkini prezydium zarządu głównego — tow. Nowodworska. Omówiła ona rolę i zadania kobiet pracujących w ustroju demokracji ludowej, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków, które wynikają z uchwał listopadowego Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.

W dalszym ciągu swego referatu tow. Nowodworska podkreśliła potrzebę szerszego zainteresowania się kobiet akcją socjalną, a przede wszystkim — kwestią opieki nad matką i dzieckiem.

Z kolci kierowniczką referatu kobiecego zarządu głównego Związku — tow. Kowalska zobrazowała wkład kobiet — członkiń Związku w dzieło odbudowy i rozbudowy aparatu samorządowego i instytucji użyteczności publicznej. W dalszym ciągu swego referatu tow. Kowalska szczegółowo naświetliła zakres, formy i metody działalności każdej z członkiń komisji kobiecej w zakładzie pracy.

W dyskusji nad referatami wzięły udział przedstawicielki pracownic samorządowych, pracownice różnych instytucji i zakładów użyteczności

publicznej, tramwajarki, dozorczyń i pracownice domowe, a także — referentki socjalne oraz przedstawicielki rad i komisji kobiecych.

W sprawie działalności Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Spożywczego

Na ostatnim posiedzeniu Sekretariatu Centralnej Rady Związków Zawodowych przeprowadzono krytyczną analizę działalności Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Spożywczych i powzięto uchwałę piętnującą biurokratyczne i dygnitarskie metody pracy tego Zarządu.

Uchwała stwierdza, że Zarząd Główny Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Spożywczego nie wykonał zaleceń Prezydium CRZZ z dnia 13 stycznia 1949 r. zmierzających do wykazania większej dbałości o interesy robotników, do przejawiania większej czujności klasowej w doborze kadr związkowych i zmiany wzajemnego ustosunkowania się członków prezydium, które powodowało obniżenie jego autorytetu, a jednocześnie dezorientowało i demoralizowało personel.

Zarząd Główny stylu pracy nie zmienił, ludzie kierujący Zarządem Głównym nie potrafili pracować kolektywnie, w szczególności Zarząd Główny wykazał brak należytej łączności z masami, brak należytej troski o ich interesy, systematycznej troski o produkcję i o przodowników pracy oraz brak stałej pomocy dołowym instancjom związkowym.

W praktyce Zarządu Głównego nie uznawano metody krytyki i samokrytyki oraz zaniedbano przeniesienie dyrektyw nadrzędnych organów związkowych do niższych szczebli organizacyjnych, nie dopilnowując realizacji zadań przez ogniwa Związku.

W lonie prezydium Zarządu Głównego zapanowała stosunkowo szkodliwe i godne potępienia — głosi uchwała, stwierdzając zarazem brak stałej i systematycznej akcji wychowawczej oraz brak pracy ideologiczno - politycznej i szkoleniowej aktywów i członków Związku.

Sekretariat CRZZ uznał, że za powyższy stan odpowiedzialni są przede wszystkim przewodniczący Zarządu Głównego Związku — Lisowski, viceprzewodniczący — Tomaszewski oraz sekretarz — Różański.

Sekretariat CRZZ potępił zły styl pracy wszystkich wymienionych, a zarazem postanowił zawiesić w pracy do Zjazdu Krajowego — Lisowskiego i Tomaszewskiego oraz udzielić ostrej nagany sekretarzowi — Różańskiemu.

Kierując się troską o dobro Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Spożywczego, Sekretariat CRZZ wzywa cały aktyw kierowniczy i wszystkich członków tego Związku do przeprowadzenia kampanii wyborczej na Krajowy Zjazd pod znakiem uchwał III Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.

Wyniki konkursu na plakaty ostrzegawcze bezpieczeństwa i higieny pracy

Komisja Konkursowa powołana przez CRZZ, rozpatrzyła i zakwalifikowała 259 prac nadesłanych przez przemysłowych pracowników produkcyjnych na konkurs plakatów ostrzegawczych b. bezpieczeństwa i higieny pracy.

w związku z licznymi wartościowymi pracami Komisja Konkursowa uzyskała zgodę CRZZ na zwiększenie liczby nagród. Ponieważ jednak żadna z prac nie kwalifikowała się na pierwszą nagrodę, zwiększono liczbę nagród dalszych.

Drugie nagrody w wysokości 15 tys. złotych przyznano inż. Franciszkowi Dziubińskiemu i Półtorakowi Remigiuszowi, robotnikowi z Kieleckich Zakładów Metalowych za wspólną pracę, Henrykowi Piątkowskiemu, robotnikowi z Częstochowskiej Fabryki Papieru, Władysławowi Engiertowi ze Zjedn. Energ. Okręgu Szczecińskiego, Edmundowi Cyuranowi, tokarzowi z Fabryki Maszyn Elektrycznych w Piechowicach na Dolnym Śląsku i Mikołajowi Dawidowiczowi, robotnikowi z Państwowej Fabryki Przemysłu Lniarskiego nr 8 w Częstochowie.

Trzecie nagrody w wysokości 5 tys. złotych, otrzymali: Józef Biernecki i Józef Maciejczyk z Łodzi, Fr. Kretkowski, elektryk ze Szczecina, A. Lewandowski z Bydgoszczy, T. Rozworowski z Warszawy, R. Kosmała z Nowych Skalmierzy, Józef Beller z Bydgoszczy, Piotr Szal, ślusarz z Nysy, B. Kisielewicz, krawiec z Łodzi i Władysław Engiert ze Szczecina.

Czwarte nagrody po 3 tys. zł. otrzymali: W. Skorek, R. Bogiel, S. Michniewicz, B. Kubas, L. Halama, W. Adamczak, W. Przybyła, A. Lasin, S. Lebiada, L. Augustyniak, H. Kraska, R. Bilski, Kowalski, L. Chrzan, P. Przybylski, L. Jesioneł, K. Ascił, K. Grzymański, E. Niewczas.

Roczną bezpłatną prenumeratę miesięcznika, wydawanego przez CRZZ, otrzymało 100 uczestników konkursu.

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACY

Dla uczczenia 70 rocznicy urodzin Tow. Stalina robotnicy tysięcy kopalń, hut, fabryk i Państwowych Gospodarstw Rolnych, pracownicy wielu urzędów, instytucji i organizacji na terenie całego kraju powzięli konkretne zobowiązania wykonania dodatkowych prac. W dniu 21 grudnia w zakładach pracy uczczono tę rocznicę tzw. „dniami pracy stalinowskiej“, podczas których załogi zdwoiły swój wysiłek, aby osiągnąć jak najwyższą wydajność pracy.

Tow. Stefan Matela w Zakładach Metalowych im. J. Stalina w Poznaniu — dla uczczenia 70 rocznicy urodzin Generalissimusa Stalina —

wystąpił z inicjatywą szybkościowego skrawania metali.

Tow. Matela zobowiązał się, przez zastosowanie metod radzieckich metalowców — Bortkiewicza i Bykowa, osiągnąć szybkość skrawania 400 m/min. Jednocześnie tow. Matela zwrócił się do wszystkich metalowców z apelem o podjęcie współzawodnictwa na tym polu.

W odpowiedzi na ap. tow. Mateli do współzawodnictwa przystąpili natychmiast robotnicy tych samych zakładów — tow. Kubiak i Dłuzewski. Osiągnęli oni szybkość skrawania 357 m/min. i postanowili dla uczczenia 70 rocznicy urodzin Generalissimusa Stalina — uzyskać szybkość 400 m/min.

Nowy regulamin współzawodnictwa w przemyśle metalowym opracował Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Metalowego. W regulaminie tym zastosowano nowe formy współzawodnictwa zainicjowane przez robotników w okresie realizacji zobowiązań ku uczczeniu 70 rocznicy urodzin Generalissimusa Stalina.

Komitety współzawodnictwa zostaną zreorganizowane. Skład osobowy zostanie zwiększony przez wprowadzenie przedstawicieli pracowników technicznych, klubu techniki i racjonalizacji oraz organizacji zakładowej ZMP.

Regulamin zatwierdza nową formę współzawodnictwa o tytuł najlepszego zespołu, oddziału i zakładu oraz wprowadza współzawodnictwo w dziedzinie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w każdej fabryce.

Specjalne punkty dodatnie przewiduje się za racjonalizatorstwo i nowatorstwo, a także za społeczny stosunek do pracy, t. zn. koleżeńskość, szkolenie, porady, wskazówki i dzielenie się doświadczeniem.

Osobno premiowani są robotnicy, którzy w racjonalny sposób dbają i konserwują urządzenia techniczne i maszyny, przedłużając ich użyteczność.

W Zakładach Przemysłu Metalowego im. Józefa Stalina w Poznaniu odbyła się uroczystość wręczenia zwycięskiemu oddziałowi pucharu i sztandaru przechodniego, zdobytego w IV etapie współzawodnictwa międzyfabrycznego.

Zwycięska załoga dzięki harmonijnej współpracy oraz dobrze rozwijającemu się współzawodnictwu zdobyła w IV etapie 275 pkt.

Zakończono pierwszy etap współzawodnictwa jakościowego zespołów w przemyśle włókiennym. Poszczególne zespoły osiągnęły następujące wyniki:

W PZPW Nr. 1 wysunął się na czoło zespół Zygmunta Józefa, dając produkcję 100 proc. tkanin najwyższej jakości przy 113 proc. bazy akordowej.

W PZPW Nr. 2 najlepsze wyniki osiągnął zespół Tomasza Maciejew-

skiego (100 proc. najlepszej jakości przy 112 proc. bazy).

W PZPW Nr. 35 do najlepszych zespołów należy zespół Alfonsa Biesiady (100 proc. tkanin najwyższej jakości przy 113 proc. bazy).

W PZPW Nr. 36 wyróżnia się zwycięski zespół próbnego etapu w m-cu listopadzie Stanisława Rusiaka (100 proc. tkanin najwyższej jakości przy 112 proc. bazy).

W PZPW Nr. 38 najlepsze wyniki wykazał zespół Wiktorii Koniusz (100 proc. tkanin najwyższej jakości przy 131 proc. bazy).

Włókniarze podejmują indywidualne zobowiązania oszczędnościowe. Na apel tkacza z Państwowych Zakładów Przemysłu Bawełnianego w Pabianicach — tow. Śniadego, który wezwał wszystkich robotników przemysłu włókienniczego do planowego, indywidualnego oszczędzania, Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy w przemyśle włókienniczym otrzymał liczne zobowiązania robotników.

W II etapie współzawodnictwa polsko-czechosłowackiego w górnictwie zwyciężyli Czechosłowacy. Po zakończeniu II etapu współzawodnictwa pracy między załogami polskich kopalń „Sosnowiec“, „Kymer“ i „Andaluzja“ a górnikami czechosłowackich kopalń „Hlubina“, „Barbara“ i „Dukla“, delegacja górników polskich udała się do Czechosłowacji w celu ustalenia wyników, uzyskanych w tym etapie.

Jak stwierdzają dokonane obliczenia, w II etapie współzawodnictwa zwyciężyły załogi czechosłowackie. Sukces ten górnicy uzyskali dzięki poważnym osiągnięciom w walce przeciwko absencji i w pracy nad poprawą stanu bezpieczeństwa i higieny w kopalniach. W pierwszym etapie współzawodnictwa zwycięstwo odnieśli górnicy polscy.

W toku wspólnych narad przeanalizowano dotychczasowe osiągnięcia, które wzbogaciły treść i formy tego pierwszego w kopalnictwie węglowym współzawodnictwa międzynarodowego. Podczas narad przedyskutowano obowiązujący regulamin współzawodnictwa między załogami kopalń polskich i czechosłowackich.

DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNO-OSWIATOWA I SZKOLENIE ZWIĄZKOWE.

Krajowa konferencja oświatowa związków zawodowych, trwająca trzy dni, zgromadziła kierowników wydziałów kulturalno-oświatowych w CRZZ i zarządach głównych, instruktorów i referentów oświatowych, instruktorów i referentów bibliotecznych, kierowników bibliotek oraz kierowników zespołów samokształceniowych, kursów nauczania początkowego i kursów języka rosyjskiego.

Na wstępie konferencji viceprezident CRZZ — tow. Ćwik wy-

głosił referat na temat obecnej sytuacji politycznej. Tow. Ćwik zanalizował na tle uchwał III Plenum KC PZPR zasadnicze zadania, stojące przed związkami zawodowymi i ich aktywnym oświatowym.

Tow. Ćwik podniósł duże osiągnięcia związków zawodowych w akcji kulturalno-oświatowej. Następnie poddał dokładnej analizie braki i niedomagania tej pracy. Mówca określił jako warunki organizacyjne dokonania przełomu w akcji oświatowej związków zawodowych: odrzucenie biurokratyzmu w pracy oświatowej, dokładne planowanie prac i ścisłą kontrolę ich wykonania, stosowanie w szerokiej mierze metody krytyki i samokrytyki, rozwinięcie instruktażu i podniesienie go na wyższy — niż dotychczas — poziom.

W dyskusji przemawiali: sekretarz ŚFZZ — tow. Gebert, tow. Jadwiga Siekierska z KC PZPR, przewodniczący ZNP — tow. Pokoń i dyrektor Departamentu Oświaty Dorosłych Ministerstwa Oświaty — dr. Pasierbiński.

Zabrał również głos minister oświaty — tow. dr. St. Skrzyszewski. Omówił on zagadnienie powiązania oświaty z akcją oświatową związków zawodowych i potrzebą zwiększenia współpracy. Mówca poddał analizie problem współpracy nau-

kowców z robotnikami. Podkreślił potrzebę stosowania innych metod pracy oświatowej z dorosłymi, niż metody pracy szkolnej.

W drugim dniu obrad tow. tow. Fleszarowa, Michalska i Neutlandowa wygłosiły referaty na temat aktualnej sytuacji czytelnictwa w Polsce, organizacji bibliotek w Związku Radzieckim i na temat metod pracy wśród czytelników.

W trzecim dniu konferencja obradowała w dwóch grupach: oświatowej i bibliotecznej.

Na zakończenie obrad uczestnicy konferencji uchwalili wysłanie depeszy do Generalissimusa Józefa Stalina i depeszy do Prezydenta RP. Bolesława Bieruta.

Siedmiodniowa konferencja szkoleniowa odbyła się w dniach od 29 grudnia do 4 stycznia 1950 r. w Szklarskiej Porębie. W konferencji — kursie wzięło udział 134 aktywistów szkoleniowych.

Program konferencji obejmował plenarne posiedzenia, na których wygłaszano referaty i prowadzono dyskusje oraz posiedzenia grupowe, na których dyskutowano nad planem pracy na rok 1950, jak również prowadzono prace seminaryjne.

Uczestnicy konferencji podzieleni byli na trzy grupy. W skład grupy organizacyjnej wchodził pracownik wydziałów i referatów szkolenio-

wych. Do grupy szkół — pracownicy Centralnej i wojewódzkich szkół związków zawodowych oraz ośrodków szkoleniowych zarządów głównych. W skład trzeciej grupy weszli dyrektorzy Uniwersytetów Powszechnych.

W grupie organizacyjnej przeanalizowano problemy masowego szkolenia, omówiono zadania stojące przed okręgowymi i powiatowymi radami szkoleniowymi, pracę z kołami wykładowców, zagadnienia pomocy naukowych, frekwencji, sprawy kursów międzybranżowych, szkolenie na terenie wsi i kwestię sprawozdawczości.

W grupie szkół poświęcono wiele uwagi łączności z absolwentami szkół poprzez drogę korespondencyjną i periodyczne konsultacje.

W grupie Uniwersytetów Powszechnych m. in. stwierdzono, że dotychczasowe programy wykazują braki, frekwencja jest słaba (szczególnie pod koniec miesiąca), brak jest pomocy naukowych, zbyt duże są koszty dojazdów słuchaczy do Uniwersytetów Powszechnych na skutek niezyskania zniżek kolejowych, zbyt słaba jest walka ze szkolnictwem w Uniwersytetach Powszechnych.

Podsumowania konferencji dokonał tow. Kratko, który omówił braki i dodatnie strony konferencji.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

II Kongres Związków Zawodowych Czechosłowacji

W dniach 11 — 15 grudnia 1949 r. w Pałacu Przemysłowym w Pradze, odbył się II Kongres Związków Zawodowych, w obecności całego rządu czechosłowackiego, przedstawicieli stronnictw Frontu Narodowego, prezydium Zgromadzenia Narodowego oraz licznych przedstawicieli bratnich central związków zawodowych m. inn. ZSRR (tow. Osipow), Polski (tow. A. Zawadzki), Chin, Francji oraz przewodniczącego Światowej Federacji Związków Zawodowych — tow. Giuseppe di Vittorio.

Obrady Kongresu zagał wiceprzewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych (URO) — tow. Vaclav Cipro. Wkrótce po rozpoczęciu zjawił się owacyjnie witany Prezydent Republiki — tow. Klement Gottwald, który w przemówieniu swoim podkreślił wielką różnicę między sytuacją związków zawodowych w czasach pierwszej republiki, a obecną. Nasze związki zawodowe — podkreślił Prezydent Republiki — wypowiedziały służbę panom, stały się same panami, same rządzą i już nikomu nie służą, chyba że klasie robotniczej, a więc samym sobie. Zaznaczył następnie, że związki zawodowe ponoszą odpowiedzialność za budowę socjalizmu, za wypełnienie i przekroczenie planu pięcioletniego i przy burzliwych oklaskach zakończył swe przemówienie słowami: „na drodze tej niechaj wzorem będzie dla nas praca radzieckich związków zawodowych, praca klasy robotniczej ZSRR pod kierownictwem WKP(b) z Towarzyszem Stalinem na czele”.

W imieniu KC Czechosłowackiej Partii Komunistycznej powitał Kongres sekretarz generalny Partii — tow. Slansky, który mówił m. in. o roli komunistów. w związkach zawodowych — roli wychowawców i kierowników. Mówca podkreślił, że wychowywać, to nie znaczy komenderować i rozkazywać, lecz przede wszystkim przekonywać i uczyć.

Po tow. Slanskym witali Kongres przedstawiciele frontu narodowego.

W imieniu ŚFZZ i Generalnej Federacji Włoskich Związków Zawodowych przemawiał tow. di Vittorio.

Entuzjastycznie przyjęli zebrani na sali delegaci przedstawiciela Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR — tow. Osipowa, który mówił o historycznych osiągnięciach budowy socjalizmu w ZSRR, o zadaniach radzieckich związków zawodowych w walce z podżegaczami wojennymi, o walce o pokój na całym świecie.

Po tow. Osipowie przewodniczący Kongresu udzielił głosu przewodniczącemu CRZZ — tow. Zawadzkiemu, który scharakteryzował wspólne zadania polskiej i czechosłowackiej klasy robotniczej oraz polskich i czechosłowackich związków zawodowych. Tow. Zawadzki omówił pokrótce problemy, które były tematem ograd III Plenum CRZZ, a które aktualne są także w pracy czechosłowackich związków zawodowych.

Owacje dla tow. Zawadzkiego były wyrazem braterstwa naszych narodów i przyjaźni między ruchem związkowym Polski i Czechosłowacji

Po tow. Zawadzkim powitał Kongres przedstawiciel Chin Ludowych — tow. Hsu-Tze-Chen, któremu Kongres zgłotował serdeczne przyjęcie.

Po przemówieniach powitalnych referat zasadniczy wygłosił przewodniczący UKO — tow. A. Zapotocky. W obszernym referacie nakreślił drogę, którą przebyły czechosłowackie związki zawodowe od czasu swego pierwszego Kongresu. Stwierdził, że związki zawodowe mają dzisiaj 3.103.670 członków. Omówił udział związków zawodowych w wydarzeniach lutowych, z których klasa robotnicza wyszła zwycięsko. Mówca scharakteryzował dalej stosunek związków zawodowych do rządu. Frontu Narodowego i Komunistycznej Partii Czechosłowacji. Podkreślił, że związkowcy czechosłowaccy chcą budować socjalizm. Przekonali się, że nie można zbudować go bez silnego kierownictwa partii komunistycznej i wiedzą, że nie można go wybudować, jeśli by chociaż na chwilę zapomnieli o wielkim nauczycielu — tow. Stalinie.

Związki zawodowe uznają słuszność polityki Komunistycznej Partii Czechosłowacji w walce o socjalizm i wyrażają jej za to swoje podziękowanie. Związki zawodowe stoją na stanowisku przyjacielskiej współpracy ze wszystkimi stronnictwami odrodzonego Frontu Narodowego, będą wszelkimi siłami popierać rząd odrodzonego Frontu Narodowego, w jego dążeniu do budowy socjalizmu.

Mówiąc o pracy rad zakładowych, tow. A. Zapotocky przedłożył Kongresowi projekt, aby rady zakładowe stały się równocześnie organem kierowniczym zakładowej organizacji zawodowej. Przez to osiągnęłoby się jednolitość kierownictwa zawodowego w zakładach pracy. Stwierdził następnie, że kobiety wywiązują się dobrze ze swych zadań w czasie pracy w fabrykach. W wielu dziedzinach, które dawniej były zastrzeżone wyłącznie dla mężczyzn, kobiety okazały się często lepszymi pracownikami od mężczyzn. Należy więc włączyć kobiety do planu zatrudnienia i planu produkcji.

W odniesieniu do produkcji rzemieślniczej tow. A. Zapotocky powiedział: „pragniemy ją utrzymać i popierać pod warunkiem, że poniecha dawnej kapitalistycznej gonitwy za zyskiem i osobistą korzyścią, że stanie się rzeczywistym uzupełnieniem znacjonalizowanej produkcji”.

Dalej przewodniczący UKO zwrócił uwagę na fakt znacznego wzrostu stopy życiowej ludu pracującego i podkreślił konieczność zwiększenia czujności i ostrożności przed wroga akcją wrogów klasowych. Zaznaczył, że należy poświęcić więcej uwagi młodzieży i pozwolić młodemu na twórczą swobodę.

Na zakończenie swego przemówienia, przewodniczący UKO powiedział: „Będziemy nie tylko gospodarzami, ale nauczymy się lepiej gospodarować. Lepiej gospodarować, to znaczy usunąć dziedzictwo kapitalizmu, przebudować produkcję, przemienić siebie, ulepszyć administrację fabryki i przedsiębiorstwa, umocnić sojusz ze Związkiem Radzieckim, zmobilizować do przodownictwa całą naszą armię związkowców, zmobilizować wszystkie swe siły i wolę w jednym celu, a mianowicie, aby ojczyzna nasza stała się rzeczywiście krajem socjalizmu”.

Referat tow. Zapotockiego uzupełniony został referatami sekretarza generalnego UKO — tow. Erbana, zastępcy przewodniczącego UKO — tow. Szana, sekretarza UKO — tow. Kolskiego oraz członków prezydium UKO — tow. tow. Vojaneca, Kokty i Szmidmamera.

W trzecim dniu obrad Kongresu ogłoszono wyniki współzawodnictwa przedkongresowego. Zwycięzcom wręczono sztandary przechodnie.

Zabierający głos w dyskusji liczni przodownicy pracy, mówili o swoich zwycięstwach, zobowiązując się jednocześnie do dalszego usuwania niedomagań, do dalszego wysiłku w dziele realizacji planu pięciolet-

niego. Krytykowano również funkcjonariuszy związkowych za ich tendencje biurokratyczne.

W ostatnim dniu obrad Kongres uchwalił rezolucję organizacyjną oraz w sprawie pokoju.

W rezolucjach Kongres stwierdził, że:

„Pierwszym i głównym naszym zadaniem jest codzienna, jeszcze suniejsza mobilizacja milionowych mas związkowców do realizowania planu pięcioletniego. Osiągniemy to:

— przez masowy rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy, który powinien doprowadzić do tego, by każdy związkowiec stał się przodownikiem,

— przez jeszcze lepsze i doskonalsze wykorzystanie fabryk i wszystkich urządzeń mechanicznych,

— przez dalsze obniżanie kosztów produkcji dzięki lepszemu obchodzeniu się z maszynami, obniżaniu zużycia materiału, surowców, materiałów pełnych i energii, dzięki podnoszeniu jakości produkcji,

— przez pogłębianie planowania zadań produkcyjnych dla każdego zakładu pracy i dla każdego pracującego, tak aby każdy pracownik znał swoje zadanie na dzień najbliższy i na poszczególne okresy czasu. Aby on sam i cały pracujący kolektyw mogli stale kontrolować wypełnienie planów produkcyjnych.

Normy produkcyjne i polityka płac muszą stać się skuteczniejszym „nóż dotychczas, czynnikiem i narzędziem wypełnienia zadań produkcyjnych i podnoszenia wydajności pracy”.

W sprawie doskonalenia pracy ogniw związkowych Kongres stwierdził m. in., że:

„Wszystkie ogniwa rewolucyjnego ruchu zawodowego — począwszy od centrali poprzez związki zawodowe, poprzez okręgowe i powiatowe rady związków zawodowych, aż po rady zakładowe i warsztatowe — muszą podnieść i ulepszyć swoją działalność. Oznacza to że:

Praca związków i ich ogniw winna bardziej, niż dotychczas, mieć na celu przeprowadzanie i zapewnienie wykonania zadań produkcyjnych naszego przemysłu.

Należy przy pomocy instruktorów zapewnić żywy i regularny kontakt związków i ich organów z zakładami pracy i z radami zakładowymi.

Trzeba ulepszyć pracę kół zakładowych przez rozszerzenie liczby aktywistów w zakładach pracy. Należy wprowadzić nowe metody ciągłego i bezpośredniego przekonywania ludzi pracy tak, aby nasz ruch zawodowy stał się aktywnym organizatorem produkcji, ruchu przodowników pracy, racjonalizatorów i socjalistycznego współzawodnictwa.

Należy organizować regularne narady twórcze i w ten sposób codziennie pobudzać aktywność produkcyjną ludzi pracy i wpręgać ich do kierowania produkcją.

Trzeba podnieść pracę wychowawczą i agitacyjną kół związkowych w zakładach pracy, aby stały się podporą wykonania pięcioletniego planu”.

Przewodniczącym Centralnej Rady Czechosłowackich Związków Zawodowych wybrany został ponownie tow. Antonin Zapotocky, a sekretarzem generalnym tow. Evžen Erban.

II Kongres Czechosłowackich Związków Zawodowych stanowiąc wspaniałą manifestację dorobku ruchu zawodowego w dziele budowy socjalizmu w Czechosłowacji. Czechosłowacki rewolucyjny ruch Zawodowy na przestrzeni przeszło pięciu lat swej działalności w Republice ludowej chwałonie uzasadnił swą nazwę ruchu rewolucyjnego, który w zwycięskiej walce z reakcją spełnił historyczną rolę organizatora mas pracujących.

Niezatarte wrażenie wywarło na uczestnikach Kongresu jego imponujące przygotowanie. Na każdym kroku było widoczne, że II Kongres Czechosłowackich Związków Zawodowych to sejm potężnej i sprawnej organizacji, zajmującej czołowe miejsce w państwie ludowym.

(—)

Konferencja Związków Zawodowych Azji i Oceanii

Z GODNIE z uchwałą II Światowego Kongresu Związków Zawodowych, w listopadzie roku ubiegłego odbyła się konferencja związków zawodowych Azji i Oceanii w stolicy Ludowej Republiki Chińskiej — Pekinie.

Konferencja ta stanowi ważne wydarzenie w międzynarodowym ruchu związkowym. Daje wyraz ogromnemu rozwojowi postępowego ruchu robotniczego jak i rozwojowi ruchu narodowo-wyzwoleńczego w krajach Azji i Australii. Jest ponadto dalszym krokiem w cementowaniu światowego ruchu robotniczego.

Światowa Federacja Związków Zawodowych zerwała ze szkodliwą, oportunistyczną tradycją amsterdamskiej międzynarodówki, która izolowała związki zawodowe krajów kapitalistycznych od ruchu zawodowego narodów kolonialnych i zależnych. Wejście związków zawodowych krajów kolonialnych w skład Światowej Federacji było potężnym krokiem naprzód po drodze wspólnej walki proletariatu wszystkich krajów przeciwko uciskowi i wyzyskowi narodów podbitych. Już na pierwszym światowym Kongresie Związków Zawodowych w Paryżu delegaci krajów kolonialnych wysunęli postulaty, by Federacja zajęła się losem klasy robotniczej ich krajów. Wysunęli oni m. in. żądanie, by Światowa Federacja zbadała warunki pracy w koloniach przez wstąpienie delegacji do poszczególnych krajów kolonialnych i wreszcie, by zwołano specjalny Kongres związków zawodowych krajów kolonialnych.

Jedną z rezolucyj przyjętych na I Kongresie Światowej Federacji w Paryżu konstatuje, że w krajach azjatyckich i Oceanii warunki materialne narodów, a w szczególności klasy robotniczej są złe i nie poprawiają się, mimo znaczny rozwój techniki i sił wytwórczych, który tam nastąpił. Dlatego Kongres zaleca zwołanie konferencji związków zawodowych krajów azjatyckich. Rezolucja ta była przyjęta jednogłośnie i wywołała duży entuzjazm wśród reprezentantów związków zawodowych krajów Azji. Na przeszkodzie jednak realizacji tej uchwały stali anglo-amerykańscy reakcyjni działacze związkowi, którzy bacznie czuwali nad tym, by imperialistyczne interesy ich mocodawców nie były naruszone. Toteż wszelkimi sposobami pp. Deakin, Carey i spółka nie dopuszczali do zwołania tej konferencji. (Taką samą taktykę zastosowali rzecznicy imperialistyczni wewnątrz Federacji, w kwestii utworzenia departamentów zawodowych). Zarówno utworzenie departamentów, jak i zwołanie konferencji związków zawodowych Azji stało się możliwe dopiero po opuszczeniu Federacji przez imperialistycznego konia trojańskiego. Sabotaż uprawiany przez pravicowych przywódców TUC, CIO oraz ich holenderskich pomocników torował drogę dywersantom z AFL.

Ci agenci rządu amerykańskiego sklecieli w międzyczasie „Azjatycką Federację Związków Zawodowych” — zlepek rozbitych grup związkowych Indii, Pakistanu, Chin i Filipin. Również w Japonii emisariusze AFL próbowali rozbicić ruch zawodowy. Ta wspólna akcja zdradców prowadzona z wewnątrz i zewnątrz miała osłabić Światową Federację Związków Zawodowych.

Dlatego też konferencja związków zawodowych krajów Azji i Oceanii ma ogromne znaczenie dla międzynarodowego ruchu zawodowego.

Do stolicy zwycięskich Chin ludowych zjechali się delegaci wszystkich krajów azjatyckich i Oceanii. Światową Federację Związków Zawodowych reprezentowali sekretarz generalny Louis Saillant oraz wiceprzewodniczący Le Leap. Z Australii przybył do Pekinu sekretarz związków zawodowych marynarzy Elliot. Reprezentuje on związki zawodowe, które nie uszukały de-

cyzji Rady Generalnej o wystąpieniu ze Światowej Federacji.

Jedynie delegacja japońska nie była w stanie przybyć z powodu zakazu wydanego przez Mac Arthura.

Porządek dzienny konferencji pekińskiej był następujący:

1) Sprawozdanie z działalności Światowej Federacji Związków Zawodowych oraz zadania Konferencji,

2) Referaty krajowych central związkowych Azji,

3) Sprawa utworzenia Biura Łączności Światowej Federacji Związków Zawodowych.

W referacie o działalności Światowej Federacji i o zadaniach konferencji pekińskiej tow. Saillant wskazał, że wraz ze wzrostem ekspansji imperializmu anglo-amerykańskiego wzrasta ucisk i terror w krajach kolonialnych. Srogiemu prześladowaniu podlegają organizacje związkowe tworzone przez klasę robotniczą. Są one zamykane, a ich przywódcy aresztowani. Na miejsce tych związków tworzy się prorządowe organizacje zawodowe. Walka przeciwko reakcji i terrorowi, walka o prawa demokratyczne i pokój stanowiły naczelną hasło konferencji w Pekinie.

Konferencja podjęła uchwałę o utworzeniu stałego Biura Łączności Światowej Federacji Związków Zawodowych z siedzibą w Pekinie. Konferencja zwróciła się z apelem do robotników krajów imperialistycznych, by wystąpili zdecydowanie przeciwko imperialistycznej polityce swych rządów. W uchwalonej rezolucji konferencja pekińska wyraża swą solidarność z działalnością Światowej Federacji Związków Zawodowych prowadzoną w obronie praw związkowych i socjalno-ekonomicznych interesów pracujących mas Azji i Oceanii.

Konferencja zaleca następnie, by Światowa Federacja przedłożyła Radzie Socjalno-Ekonomicznej ONZ sprawę wprowadzenia praw demokratycznych w Indiach, Ceylonie, Iranie, Japonii, Indonezji, Burmie, Malajach, Płd. Korei, zagwarantowania w tych krajach płacy zarobkowej, która by wystarczyła dla robotnika i jego rodziny, skasowania pracy niewolniczej, anulowania praw antyrobotniczych i zniesienia dyskryminacji, opartej na rasowej i narodowościowej przynależności, na różnicy poci i przekonań religijnych.

Ponadto konferencja pekińska postanowiła: 1) wciągnąć szerzej niż dotychczas azjatyckie związki zawodowe do współpracy w departamentach zawodowych Iranu i Południowej Korei celem zbadania sytuacji związków zawodowych w tych krajach, 3) wydawać biuletyn Światowej Federacji Związków Zawodowych w jednym z języków ludów Azji.

Uczestnicy konferencji pekińskiej w wystąpieniach swych dali wyraz radości z powodu świetnego zwycięstwa armii ludowej w Chinach. Zwycięstwo to napawa otuchą wszystkie narody kolonialne w ich walce o wolność. Delegacje szeregu fabryk pekińskich witały konferencję związków zawodowych.

Obok szeregu rezolucyj konferencja związków zawodowych Azji i Oceanii wydała manifest do mas pracujących tych krajów, w manifestie tym czytamy:

„Nasza konferencja związkowa zebrała się, zgodnie z wolą i życzeniem robotników krajów azjatyckich, dla zbadania środków, zmierzających do wzmocnienia więzów łączących związki zawodowe krajów azjatyckich z międzynarodowym ruchem robotniczym, a także dla przestudiowania sposobów skasowania jarzma i wyzwolenia imperialistów i osiągnięcia prawdziwej niezależności narodowej oraz swobód demokratycznych dla mas ludowych i podniesienia dobrobytu tych mas”.

Po Kongresie Światowej Federacji Związków Zawodowych w Mediolanie i po utworzeniu departamentów zawodowych — konferencja pekińska jest jeszcze jednym dowodem wciąż wzrastającego znaczenia Światowej Federacji Związków Zawodowych. Jest również dowodem niepowodzenia akcji rozbijaczy jedności robotniczej, którzy mieli nadzieję, że uda im się sparaliżować

działalność Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Świetne zwycięstwo ludu chińskiego, bohaterska walka ludów Indonezji, Wietnamu, Malajów i Birmy co raz bardziej łamią system niewoli kolonialnej, zadając cios za ciosem imperialistom i ich agentom.

Sz. D.

Londyńska konferencja zdrajców

W końcu listopada i na początku grudnia r. ub. toczyły się w Londynie obrady grona ludzi, którzy postawili sobie za cel stworzenie międzynarodówki do walki z jednością klasy robotniczej, do walki ze Światową Federacją Związków Zawodowych. Angielskie gazety burżuazyjne, jak „Times“ i „Manchester Guardian“ powitały to zgromadzenie renegatów ruchu robotniczego, tak jak gdyby rzecznikom amerykańskiego imperializmu naprawdę udało się oszukać klasę robotniczą.

Wyraźne fiasko zamysłów agentów wielkiego kapitału, zmusiło później prasę angielską do bardziej minorowego tonu. Nadzieje na rozbicie i osłabienie światowego ruchu robotniczego, do czego zmierzała konferencja londyńska rozprysły się. I to mino, że konferencja ta była przez długie miesiące skrupulatnie przygotowywana. Konferencję londyńską poprzedziła narada kandydatów do przyszłej międzynarodówki rozbijaczy, która odbyła się w Genewie w czerwcu r. ub. Ustalono wówczas program nowej międzynarodówki. W naradzie genewskiej brali udział: George Meany z AFL, James Carey z CIO, Arthur Deakin z TUC oraz przedstawiciele rozbijackich związków zawodowych: Jouhaux z Francji, Guliot z Włoch. Już wówczas w Genewie ustalono, że naczelnym zadaniem nowej organizacji będzie walka z ruchem proletariackim, przy czym będzie ona prowadzona pod hasłem walki z komunizmem.

Ci, którzy niedawno zarzucali, że Światowa Federacja Związków Zawodowych uprawia politykę, bo walczy o pokój i demokrację — teraz przystąpili do montowania międzynarodówki zawodowej będącej li tylko przybudówką polityki Wall-Street. Panowie Deakin, Tewson, Carey i inni, którzy chcieli zamaskować zdradę interesów robotniczych i istotny charakter swojej dywersyjnej działalności, głosili poprzednio o konieczności wystąpienia ze Światowej Federacji Związków Zawodowych ponieważ zajmuje się ona polityką. — Obecnie utworzyli oni międzynarodówkę pod hasłami wyłącznie politycznymi. Ale polityka u tych panów, to walka o pokój i wolność. Natomiast „czysto związkowa“ sprawa jest pian Marshalla, pakt atlantycki oraz zaboreczny czwarty punkt planu Trumana o „rozwoju terenów zacofanych“.

To też niź dziwnego, że organizatorzy konferencji londyńskiej zdemaskowali się tak szybko, jako jawni agenci amerykańskiego imperializmu w ruchu zawodowym.

Jeżeli przywódcy TUC próbowali na konferencji londyńskiej udawać jeszcze „niezależnych działaczy związkowych“, by lepiej maskować swe zdrazieckie oblicze, to ich partnerzy amerykańscy już zupełnie otwarcie występowali jako wysłannicy monopolistów i rządu Stanów Zjednoczonych. Najbardziej cyniczne i prowokacyjne było wystąpienie osławionego dywersanta i płatnego agenta Departamentu Stanu — tudzież emisariusza AFL w Europie — Irvinga Browna. Wyłożył on w Londynie zadania rozbijackiej międzynarodówki. Spreczyzował wytyczne działalności skierowanej przeciwko jedności międzynarodowego ruchu robotniczego, przeciwko Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej. Brown nie omieszczał wyjaśnić swoim kolegom, jak należy tworzyć jedność gospodarczą krajów marshallowskich, by stanowiły one scalony rynek dla towarów amerykańskich. Oczywiście, że de-

klaracja rzecznika Departamentu Stanu była dostatecznie przekonywująca dla tych, którzy w imię interesów podlegaczy wojennych zdecydowali się na rozbicie jedności robotniczej. W deklaracji konferencji londyńskiej umieszczony został specjalny punkt potępiający „nacionalizm“ w stosunkach handlowych t. zn. wszelkie przeszkody, które utrudniają monopolom USA całkowite zniszczenie przemysłu w Zachodniej Europie.

W nagonce na Związek Radziecki licytowali się reakcjoniści z AFL, oportuniści CIO, greccy monarchofaszyści i wysłannicy zbankrutowanego Koumintangu. Wtórowali im prawicowi przywódcy TUC. Ta harmonijna idylla została jednak naruszona wystąpieniem delegatów kolonii brytyjskich.

Reprezentantów tych sprowadzili organizatorzy konferencji londyńskiej po to, aby przeciwstawić się wpływowi Światowej Federacji w krajach kolonialnych i zależnych. Mimo starannego doboru delegatów kolonii, przemówienia ich zamierały ostre zarzuty wobec zarówno kolonialnego systemu wyzysku i ucisku, jak i wobec tych, którzy służąc interesom kapitalistów popierają wyzysk narodów kolonialnych. Przemówienia tych delegatów doprowadziły do wściekłości „wodzów robotniczych Jego Królewskiej Mości“ TUC. Sir Lawther był tak rozwścieczony, że przerwał delegatowi Indii Zachodnich, gdy ten oskarżał Anglików o niszczenie jego kraju i ludności. Wystąpienia te były najbardziej jaskrawym objawem fiaska tej rozbijackiej imprezy. Wodzowie TUC sprowadzili przywódców związków zawodowych krajów kolonialnych, by skuteczniej niweczyć walkę narodowo-wyzwoleńczą, a tymczasem krzywdą eksploatowanych robotników w koloniach jest tak wielka, że przywódcy ci nie mogli jej przemilczeć.

Ponadto incydent ten jeszcze bardziej obniżył wartość wodzów TUC w oczach Amerykanów i wzmocnił pozycję tych ostatnich. Sprzeczność imperialistycznych interesów anglo-amerykańskich przyczyniła się w dużej mierze do fiaska londyńskiej konferencji.

Kłótnia w rodzinie rozbijaczy ujawniła się w Londynie tak dalece, że w odpowiedzi na zbyt ostrą krytykę pod adresem angielskiego systemu kolonialnego wypowiedzianą przez delegata CIO — Michała Quilla p. Deakin zagroził, że jeżeli Amerykanie nie będą bardziej skłonni do kompromisów, to Anglicy opuszczą konferencję. Była to oczywiście czeza groźba, zbyt ulegli są bowiem bonzowie angie'scy wobec mocodawców z USA, by zerwać alians rozbijaczy.

Kapitulacja angielskich labourzystów wobec związkowych wysłanników Wall-Street zaszła tak daleko, że deklaracja i manifest konferencji są dokumentami Browna i Greena, ale nie „demokratycznych socjalistów“ Deakina, Tewsona i Lawthera. W dokumentach tych ani słowem nie wspomina się o walce klasowej lub nawet o istnieniu eksploatatorów. Nic też dziwnego, że prasa i radio Anglii i Stanów Zjednoczonych wychwalała dokumenty te, za to że nie są pisane językiem socjalistycznym.

By zatuszować nieco, amerykanizm nowej międzynarodówki, a jednocześnie nie kompromitować jej grzechami angielskich imperialistów, menery rozbijackiej organizacji zdecydowali ustalić siedzibę swej centrali w Brukseli. Tego żądali Amerykanie. Również na wniosek Amerykanów przewodniczącym konferencji obrany został holenderski oportunistą Oldenbrock, zaś sekretarzem generalnym belgijski prawy socjalista Finee. Nie

wątpimy, że to maskowanie się nikogo nie wprowadzi w błąd. Zbyt wyraźne są cele dolarowej międzynarodówki, zbyt znani są zdrajcy z AFL, aż nazbyt cyniczna była rozbijająca działalność prawicowych wodzów CIO i TUC.

„Konferencję wolnych związków zawodowych“ spotka taki sam hani bny koniec, jak jej poprzedniczkę amsterdamską międzynarodówkę. Duchowni ojcowie zdrajców z Londynu już 30 lat temu stworzyli w Amsterdamie międzynarodówkę związkową o antykomunistycznym i antyradzieckim obliczu. Zwycięstwo nad

Hitlerem zniósło rozbijającą międzynarodówkę z powierzeni ziemi. Powstanie Światowej Federacji Związków Zawodowych było triumfem międzynarodowej solidarności proletariackiej. Rękonią sromotnej klęski organizatorów nowego rozłamu w ruchu zawodowym jest wspniania rozwój Światowej Federacji Związków Zawodowych, rękonią tego jest również potężny autorytet radzieckich związków zawodowych i głęboka świadomość wśród klasy robotniczej konieczności jednolitego działania w obronie praw socjalnych, a przede wszystkim w obronie pokoju. Szymon Dobrzyński

Przegląd międzynarodowy

* Rada Australijskiej Fedracji Robotników Portowych postanowiła przylączyć się do Międzynarodowego Zjednoczenia Związków Zawodowych Marynarzy i Robotników Portowych, departamentu branżowego Światowej Federacji Związków Zawodowych. Jest to trz ci wielki związek zawodowy Australii, który zadeklarował swą solidarność ze Światową Federacją Związków Zawodowych. Poprzednio przystąpiły do ŚFZZ Australijska Federacja Związków Zawodowych Górników oraz Związek Zawodowy Marynarzy.

* Konferencja konstytucyjna Międzynarodowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Rolnych i Leśnych odbyła się w Warszawie z udziałem delegacji 10 państw: ZSRR, Chin Ludowych, Włoch, Francji, Polski, Bułgarii, Czechosłowacji, Rumunii, Węgier i Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

* Konferencja konstytucyjna Międzynarodowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Transportu Lądowego i Powietrznego odbyła się w Bukareszcie. W konferencji tej wzięli udział przedstawiciele transportowców kilkunastu państw m. in. i delegaci Związku Zawodowego Transportowców RP. i Związku Zawodowego Kolejarzy Polski.

* Międzynarodowa Federacja Związków Nauczycielskich przystąpiła do Związku Nauczycielstwa Polskiego pismo potępiające postępowanie rządu francuskiego wobec Polaków, wysiedlonych z Francji.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników w Polsce wysłał do Ministra Kolonii Wielkiej Brytanii Greech Jonesa ostry protest przeciwko rozstrzelaniu przez policję 40 strajkujących górników w miejscowości Enuga w Nigerii.

Światowa Federacja Związków Zawodowych wysłała energiczny protest do prezydenta Brazylii Gaspára Dutra, w którym potępia ataki policji na robotników i żąda, aby rząd brazylijski zapewnił związkom zawodowym przysługujące im prawa, oraz zagwarantował zwią-

kom tym i ich przywódcom całkowitą swobodę.

W proteście przytoczone są liczne wypadki, świadczące o stałym naruszaniu najbardziej elementarnych praw demokratycznych.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Sądowych i Prokuratorskich RP. wysłał do ONZ na ręce sekretarza generalnego p. Trygve Lie protest przeciwko prześladowaniom demokratycznych pracowników egipskich, aktywnych działaczy związkowych i społecznych.

Centralna Rada Związków Zawodowych w Polsce wystosowała depesze protestacyjne do Organizacji Narodów Zjednoczonych i do rządu Libanu w związku z prześladowaniami i represjami stosowanymi w Libanie wobec ruchu zawodowego.

* W związku z ulotką przeciw wojnie wietnamskiej, ogłoszoną przez robotników stoczni w Tulonie, prefekt tego miasta, admirał Fol, zastosował sankcje dyscyplinarne wobec miejscowego sekretarza CGT—Jauffret i zażądał od niego wyjaśnień odnośnie autorstwa ulotki.

W odpowiedzi Jauffret podkreślił, że przyjmuje pełną odpowiedzialność za ulotkę oraz wskazał, że organizacje związkowe mają prawo zajmowania stanowiska wobec wszelkich aktualnych problemów.

W Marsylii odbył się wielki wiec z udziałem 5 tysięcy robotników, na którym liczni mówcy podkreślali zdecydowaną wolę solidaryzowania się z robotnikami portowymi i marynarzami w ich akcji przeciwko wojnie z Vietnamem.

Robotnicy, obsługujący dźwigi portowe w Nantes, postanowili wstrzymać się od wyładowywania i załadowywania sprzętu wojennego, podobnie jak marynarze i robotnicy portowi w St. Nazaire.

Robotnicy zakładów „Precision Moderne“ w Vierzon-Ville wystali do dyr. kcji delegację złożoną z byłych jeńców wojennych i b. żołnierzy francuskich z Indochin, domagając się zaprzestania produkcji broni automatycznej i całkowitego przerwania produkcji na cele pokojowe.

Również na terenie zakładów „Le Cubilot“ i „Bonvilain“ w Choisy roz-

poczęła się energiczna akcja robotników przeciw produkcji broni.

W odpowiedzi na apel CGT, chrześcijańskich związków zawodowych i FO, kolejarze na dworcu Villeneuve-Saint George wstrzymali pracę na godzinę, protestując przeciwko wojnie z Vietnamem.

Sekretarz związków zawodowych CGT departamentu Seine et Loire-Rey, sekretarz związku zawodowego górników w Montcau les Mines-Mare, członek biura związków zawodowych górników — Walczak (obywatel francuski pochodzenia polski go) — zostali na mocy ostatniego dekretu de Gaulla z 1945 roku pozbawieni praw obywatelskich za udział w strajku.

Trzem wymienionym działaczom wytoczono ponadto dochodzenie sądowe.

Deputowany komunistyczny Waldeck Rochet, złożył interpelację w Zgromadzeniu Narodowym, domagając się natychmiastowego zaprzestania dochodzeń przeciw trzem działaczom związkowym i jak najszybszego uchwalenia projektu ustawy zmierzającego do uchylenia dekretu de Gaulla'a.

* Według informacji Ministerstwa Pracy USA ilość robotników biorących udział w strajkach w roku 1949, znacznie przekracza ilość uczestników strajków roku poprzedniego. Według danych ministerstwa, w ciągu pierwszych dziesięciu miesięcy r. ub. w USA miało miejsce 3.150 strajków, w których wzięło udział 3 miliony robotników w porównaniu z 3.059 strajkami, z ilością uczestników 1,8 miliona osób w ciągu tego samego okresu roku 1948.

* W Szkocji powstał specjalny komitet do walki przeciwko usuwaniu komunistów ze stanowisk kierowniczych w związkach zawodowych. Sekretarz tego komitetu Cowen zakomunikował korespondentowi gazety „Daily Worker“, że w samym tylko Glasgow 13 spośród 19 oddziałów związków zawodowych zgłosiło protest przeciwko prześladowaniom komunistów. Jed n z oddziałów związku zawodowego wystawił 10 komunistów na różne stanowiska, drugi oddział wybrał po-

nownie komunistów na stanowiska przewodniczącego i sekretarza.

Rejonowy komitet Zjednoczenia Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Maszynowego w północnym Londynie ponownie wybrał na stanowisko przewodniczącego komunistę Reginalda Bircha. Birch otrzymał o 872 głosy więcej, niż inny kandydat.

W Londynie odbyła się konferencja, na której obecnych było 650 delegatów z ramienia 250 rejonowych oddziałów Zjednoczonego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Maszynowego.

Wbrew zdradzieckiej polityce przywódców Brytyjskiego Kongresu Trade-Unionów konferencja znowu jednomyślnie poparła uchwałę pracowników przemysłu maszynowego, by ubiegano się o podwyżkę płac w wysokości 1 funta szterlinga tygodniowo.

Według doniesień prasy angielskiej, około 100 robotników zakładów samochodowych w Newcastle przerwało pracę na znak protestu przeciwko zwolnieniu trzech wykwalifikowanych robotników.

* Organizacje zawodowe Włoch stoją przed zagadnieniem redukcji pracujących w przemyśle, zaostrożonej w związku z ostatnim manewrem konfederacji przemysłowców, która przerwała pertraktacje na temat procedury uwalniania i pełnomocnictw w wewnętrznych komitetów zawodowych na terenie przedsiębiorstw. Pertraktacje te toczyły się między przedstawicielami przemysłowców a przedstawicielami Powszechnej Włoskiej Konfederacji Pracy.

W Palermo proklamowany został strajk powszechny dla poparcia chłopów i wyrobników Sycylii, którzy żądają ziemi. Przerwały pracę wszystkie przedsiębiorstwa, komunikacja miejska, elektrownia i gazownia. Strajk został proklamowany na mocy uchwały rady lig zawodowych.

Marynarze i pracownicy portowi w całym kraju rozpoczęli strajk, ponieważ pracodawcy nie wypłacili warunków umowy podwyżki płac.

Związek marynarzy i pracowników portowych nie chcąc dopuścić do sparaliżowania ruchu w portach, opracował plan, na zasadzie którego praca zostanie przerwana nie równocześnie, ale kolejno w poszczególnych portach.

* W Holandii daje się zauważyć dalszy wzrost bezrobocia. W związku z pogorszeniem się sytuacji ludzi pracy związki zawodowe Holandii domagają się podwyżki płac i obniżki cen. Frakcja komunistyczna złożyła interpelację w parlamencie, żądając podwyżki płac robotników.

* Ilość bezrobotnych w Berlinie Zachodnim ponownie wzrosła i wynosi 263.458 osób.

W wielu fabrykach, hutach i kopalniach zachodnich Niemiec odbyły się strajki na znak protestu przeciwko umowie podpisanej przez Adenauera z Wysokimi Komisarzami USA, Anglii i Francji.

* W Grazu (brytyjska strefa okupacyjna Austrii) odbyła się tłumna demonstracja pracujących na znak protestu przeciwko ciągłej obniżce stopy życiowej.

* Dnia 23 listopada w Kopenhadze odbyła się wielotysięczna demonstracja bezrobotnych. Demonstranci wydelegowali do premiera Hedtofta deputację, która wręczyła żądania bezrobotnych.

* Kryzys w przemyśle włókienniczym Stambułu nadal zaostrza się.

Jak donosi gazeta „Sou Saat“, administracja wielkiej fabryki włókienniczej „Adelat“ zwolniła niedawno 50 robotników, a 3 grudnia ogłosiła o zwolnieniu jeszcze 250 robotników. Administracja przygotowuje zamknięcie oddziału tkackiego fabryki. W fabryce włókienniczej „Nazim Darman“, gdzie zwolniono około 100 robotników, praca została całkowicie przerwana.

W Stambule na 35 tysięcy robotników-włókienników blisko połowa jest obecnie bez pracy.

* Gazeta „Pakistan Times“ donosi z Rangun, że otrzymano tu wiadomości, iż francuskie władze wojskowe skazały na śmierć bez jakiegokolwiek powodu 35 robotników wietnamskich. Robotnicy ci zostali zmobilizowani przez władze francuskie w porcie Hajfon (na północy Wietnamu) do budowy podziemnych fortyfikacji wojskowych. Gazeta wskazuje, że gdy budowa tych fortyfikacji została zakończona, władze francuskie wymordowały zatrudnionych tam 35 robotników wietnamskich.

Policja hinduska otworzyła ogień do pokojowej demonstracji, zorganizowanej w Kalkucie przez związki zawodowe w dniu 18 grudnia. Kilku demonstrantów odniosło rany. (A. F.)

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Ustawa o funduszu zakładowym

Grupa posłów związków zawodowych wniosła do Sejmu projekt ustawy o tworzeniu Funduszu Zakładowego.

Fundusz Zakładowy tworzy się w każdym przedsiębiorstwie przemysłowym uspołecznionym przez coroczne wydzielanie określonej części osiągniętych przez to przedsiębiorstwo zysków. Fundusz jest przeznaczony na zaspokajanie zbiorowych potrzeb społecznych i kulturalnych załogi oraz ewentualne indywidualne premiowanie wyróżniających się swą działalnością pracowników. Obok dekretu o radach zakładowych, który stworzył warunki dla aktywnego udziału klasy robotniczej we współgospodarzeniu zakładami pracy, nowa ustawa zmierzająca do większego zainteresowania całych załóg problematyką oszczędnościową, świadczy o głębokich przeobrażeniach powstałych w naszej gospodarce narodowej na tle przebudowy ustroju społecznego. Stąd ustanowienie Funduszu Zakładowego przyczyni się do dalszego wzmocnienia tempa naszego rozwoju gospodarczego. Jedną z najbardziej znamienitych cech obecnego okresu naszego życia społecznego jest zasadnicza zmiana stosunku klasy robotniczej do pracy, do zadań gospodarczych, stojących

przed tą klasą. Świadomość, że człowiek pracy przestał być wyzyskiwany przez kapitalistę siłą roboczą i że pracuje dla siebie, wyzwala coraz to nowe siły twórcze klasy robotniczej. Z tego głębokiego nurtu świadomości klasowej wyniknęła twórcza inicjatywa tow. Właszczyka, inicjatywa załóg Haiduckiego Zjednoczenia Hutniczego. Ustawę o Funduszu Zakładowym ujmuje w karby organizacyjne te dotychczas przypadkowe próby i pomysły oszczędnościowe. Przeznaczając część zysków przedsiębiorstwa na cele społeczne zatrudnionych pobudza ona inicjatywę pracowników w kierunku zwiększenia swych zysków do walki o nie. Ustawa stanie się bodźcem w zakresie usprawnienia metod pracy, spowoduje chęć i konieczność upowszechnienia ulepszonych metod, stosowanych dotychczas tylko przez jednostki. Ustawa wzmocni pod do masowego zespółowego ruchu współzawodnictwa pracy i stwarzania jego nowych form.

Fundusz Zakładowy jest też wyrazem troski państwa ludowego o polepszenie warunków bytu ludzi pracy. Wobec ogromu zniszczeń powojennych i wzmagających się potrzeb, kwoty przeznaczone na budownictwo mieszkaniowe i zaspokajanie potrzeb kultural-

nych i socjalnych świata pracy ciągle są niewystarczające. Fundusz Zakładowy pozwoli na zwiększenie wydatków na wspomniane cele. Pozwoli na dokonywanie ponadplanowych inwestycji, zwiększenie i zasilenie normalnego budżetu wydatków socjalnych przedsiębiorstwa, posłuży na indywidualne premiowanie wyróżniających się pracowników. Od samych pracowników zależy, aby przybywało dla nich więcej izb mieszkalnych, aby był ładniejszy i prędzej uruchomiony żłobek dla dzieci oraz lepiej wyposażona świetlica. Im większe staną się zyski ponad-planowe przedsiębiorstwa, tym więcej doraźnie zyskuje załoga, tym szybciej wykonywany będzie plan gospodarczy zakładu pracy, tym bardziej i prędzej polepszy się sytuacja ekonomiczna państwa i samej klasy pracującej.

Rada zakładowa jako przedstawicielstwo zatrudnionych i współgospodarz zakładu pracy bierze również udział w gospodarowaniu Funduszem. Ustawa przewiduje, że podział sum przeznaczonych na Fundusz Zakładowy według rodzaju przewidzianych akcji, (inwestycje, wydatki socjalne względnie nagrody indywidualne) oraz ustalenie szczegółowego przeznaczenia tych środków zgodnie z rzeczywistymi potrzebami zakładu pracy dokona kierownictwo przedsiębiorstwa po uzgodnieniu z miejscową radą zakładową. Bezpośredni udział przedstawicielstwa pracowniczego w dysponowaniu Funduszem pogłębi rolę związków zawodowych jako szkoły gospodarowania. Jest to moment o tyle ważny, że nasze rady zakładowe niestety przejawiają jeszcze mało inicjatywy w tej dziedzinie. Dotychczas wykazują one niedostateczne zainteresowanie planowaniem i wykonywaniem budżetowej akcji socjalnej, pozostawiają to w większości wypadków referentom przedsiębiorstw. Niewątpliwie konieczność dysponowania poważnymi sumami Funduszu Zakładowego pobudzi aktywność i inicjatywę rad zakładowych i działalność ta będzie wdrażać i uczyć radców zakładowych sztuki gospodarowania.

A teraz jeszcze parę szczegółów nowej ustawy. Przewiduje ona na wstępie, że Fundusz Zakładowy powinien być ustanowiony przez każde przedsiębiorstwo państwowe, samorządowe, spółdzielcze i wszelkie inne utworzone z udziałem finansowym państwa lub

samorządu, działające na zasadach rozrachunku gospodarczego t.j. gospodarczo-samodzielne.

Na utworzenie Funduszu przeznaczają się corocznie od 1% do 4% zysku planowego oraz od 10% do 30% zysku ponadplanowego, osiągniętego w poprzednim roku. W wypadku gdy plan finansowo-gospodarczy przedsiębiorstwa nie przewiduje zysku, podstawą do obliczenia Funduszu Zakładowego w procencie ustalonym dla zysków ponadplanowych — stanowi kwota powstała z obniżenia kosztów własnych w stosunku do kosztów planowanych. W żadnym wypadku, jak zastrzega to ustawa, nie mogą być zarachowane na rzecz Funduszu kwoty zysku ponadplanowanego, który powstał z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa (np. z obniżki taryf kolejowych, obniżki procentu bankowego, cen surowca, półfabrykatów itd.).

Duża rozpiętość między stopą procentową udziału Funduszu w zyskach planowych i ponadplanowych staje się zrozumiałą i uzasadnioną gdy uprzytomnimy sobie, że zysk zaplanowany ma z góry ustalone przeznaczenie w budżecie państwa, nie może być nadmierne uszczuplony. Zainteresowanie załogi wysoką stopą procentową udziału w zyskach osiąganych z produkcji ponad planowej jest gospodarczo uzasadnione i zdrowe. Zwiększenie zysku płynące z tego źródła jest dla świata pracy podwójnie korzystne — raz, że następuje zwiększenie Funduszu Zakładowego, przeznaczonego na zaspokojenie doraźnych potrzeb załóg, po wtóre że wyprodukowana dodatkowa masa towarowa, przyczyni się do wzrostu dobrobytu i potęgi Polski ludowej i klasy robotniczej w pierwszym rządzie.

W pierwszym roku planu 6-letniego, w najtrudniejszym, bo wymagającym wielkiego wysiłku inwestycyjnego w początkowym jego okresie przed polską klazą robotniczą stoją poważne zadania.

Konieczne jest w chwili obecnej znaczne wzmoczenie wydajności pracy w naszych fabrykach, koniecznym jest zainteresowanie jak najszerzych mas robotniczych zagadnieniem racjonalnej i oszczędnej gospodarki naszego przemysłu, koniecznym — jest pełne zużytkowanie niedostatecznie jeszcze dotąd wysyskanych przyrodzonych twórczych zdolności robotnika polskiego-wynalazcy, racjonalizatora i nowatora.

Z zagadnień racjonalizatorstwa

W ostatnim kwartale r.u.b. ukazały się dwa zarządzenia przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, jedno w sprawie rozwoju wynalazczości, drugie — dotyczące pomocy przy organizowaniu klubów techniki i racjonalizacji w zakładach pracy. To ostatnie zostało uzupełnione regulaminem działalności klubu, opracowanym przez CRZZ i stanowiącym niezbędną pomoc organizacyjną w akcji zakładania tych klubów. Pojawienie tych dokumentów należy uważać za wydarzenie wysoce sprzyjające dalszemu i owocnemu rozwojowi ruchu racjonalizatorstwa i wynalazczości robotniczej, który na skutek braku należytej opieki był hamowany.

Zalecenie w sprawie rozwoju wynalazczości pracowniczego wskazuje we wstępie na szereg braków i niedomagań ruchu wynalazczości i racjonalizatorstwa, które zostały ujawnione na Krajowej Konferencji we wrześniu 1949 r. Podkreśla ono m. in.: brak dostatecznej pomocy technicznej przy opracowywaniu pomysłów pracowniczych, zbyt wolne tempo i biurokratyczne załatwianie spraw związanych z oceną pomysłów, wypłacaniem premii i realizowaniem zatwierdzonych usprawnień. Do przeszkód stojących na drodze w rozwoju ruchu racjonalizatorskiego oraz wykorzystania jego osiągnięć zalicza się dalej — konserwatyzm techniczny części personelu kierowniczego zakładów pracy oraz niedostateczne przenoszenie doświadczeń jednych zakładów na pozostałe.

Celem usunięcia powyższych niedomagań, przewodniczący PKPG zaleca powołanie we wszystkich zakładach i przedsiębiorstwach gospodarki społecznej referentów, którzy mają sprawować pieczę nad przebiegiem akcji wynalazczości i racjonalizatorstwa na terenie swego zakładu pracy. We wszystkich jednostkach organizacyjnych, podległych bezpośrednio ministerstwu gospodarczemu, winny być utworzone oddziały usprawnień i wynalazczości, zaś w departamentach technicznych tych ministerstw — analogiczne oddziały.

Wobec tego, że nie wszystkie zakłady pracy w przemyśle społecznym powołały zakładowe komisje usprawnień i wynalazczości, których istnienie jest warunkiem koniecznym dla uaktywnienia ruchu racjonalizatorskiego, przewodniczący PKPG przypomniał o konieczności uruchomienia ich tam wszędzie, gdzie tego dotychczas nie uczyniono. Komisje te mają za zadanie przyjmować projekty pracowniczych wynalazków i usprawnień, oceniać stopień ich przydatności dla zakładu, obliczać wysokość należnych premii i w terminie siedmiu dni od daty otrzymania projektu, przysyłać do nadrzędnej komisji usprawnień i wynalazczości przedsiębiorstwa. Zadaniem tych komisji jest ponowne dokonanie oceny nadanego projektu oraz ostateczne ustalenie wysokości premii, co zostaje w końcowej fazie badań zatwierdzone przez dyrekcję

przedsiębiorstw. Dzięki ustaleniu trybu oceny i zatwierdzania wynalazków i projektów usprawnień oraz dzięki ustaleniu terminów poszczególnych etapów związanej z tym procedury, możliwości dotychczasowego biurokratycznego załatwiania tej sprawy zostały poważnie ograniczone.

Celem poparcia rozwoju ruchu racjonalizatorskiego, zalecenie zobowiązuje dyrektorów zakładów lub przedsiębiorstw nie posiadających klubów techniki i racjonalizacji do wyznaczania inżynierów lub techników, którzy w razie potrzeby pomagali by pracownikom-autorom przy pisemnym lub rysunkowym opracowaniu pomysłów. Koszty wynikające z tego mają obciążać przedsiębiorstwo.

Ważny dla akcji racjonalizatorskiej jest ustęp postanawiający, że zakładowe komisje usprawnień mają ustalać w porozumieniu z dyrekcją zakładu lub przedsiębiorstwa tematy pomysłów, których realizacja przyczyniłaby się do usprawnienia pracy danego zakładu lub przedsiębiorstwa. Tematy te winny być wywieszone na tablicach ogłoszeń we wszystkich oddziałach i warsztatach zakładu oraz omawiane na naradach wytwórczych. Zbiory tematów mają być raz w miesiącu aktualizowane i dopełniane.

Analogicznie przewidziane jest ustalenie branżowych zbiorów tematów dla racjonalizatorów i wynalazców, które winny być ogłaszane i omawiane we wszystkich zakładach danej branży oraz dopełniane raz na kwartał.

Wydziały i oddziały usprawnień i wynalazczości ministerstw i podległych im instytucji powinny organizować przynajmniej raz w roku branżowe narady wynalazczości i usprawnień, połączone z wystawami i pokazami dorobku zakładów pracy danej branży w dziedzinie wynalazczości i racjonalizacji pracowników.

Celem należytego wyzyskania zatwierdzonych pomysłów i wynalazków, warunkiem czego jest szybkie ich upowszechnianie, PKPG postawiła prekluzyjne terminy wprowadzenia ich w życie. Tak więc przedsiębiorstwa muszą w ciągu 3-ich miesięcy zrealizować zatwierdzony wynalazek lub pomysł racjonalizatorski we wszystkich podległych sobie zakładach. Wartościowe wynalazki i usprawnienia dokonane w którymkolwiek z przedsiębiorstw muszą być z kolei upowszechnione przez zjednoczenia i centralne zarządy w terminie 6-0 miesięcznym od chwili pierwszej realizacji wynalazku lub usprawnienia. Będą organizowane kursy, pokazy, odczyty mające na celu upowszechnianie usprawnień technicznych. Racjonalizatorzy i wynalazcy będą zaznajamiani z zakładami o przodującej technice we właściwej branży za pomocą urządzanych dla nich wycieczek.

Jak wynika z powyższego zalecenie przewodniczącego PKPG porusza i reguluje szereg najważniejszych zagadnień z dziedziny racjonalizatorskiej. Nie ulega wątpliwości, że zrealizowanie postanowień tego dokumentu przyczyni się do uzdrowienia stosunków panujących w tej dziedzinie i stanie się bodźcem dla dalszego potężnego rozwoju ruchu racjonalizatorskiego w Polsce.

Drugim, niemniej ważnym dokumentem jest zarządzenie przewodniczącego PKPG w sprawie organizowania klubów techniki i racjonalizacji.

Zarządzenie nakłada na dyrekcje zakładów pracy obowiązek udzielania jak najdalej idącej pomocy przy tworzeniu wspomnianych klubów. Tak więc w zakładzie pracy zatrudniającym więcej niż 500 pracowników, w którym istnieje lub organizuje się klub techniki i racjonalizacji, dyrekcja zakładu powinna wyznaczyć dla współdziałania z klubem swego przedstawiciela spośród wysoko wykwalifikowanych pracowników technicznych. W zakładzie zatrudniających ponad 1.000 pracowników, kierownictwo tych zakładów może za zgodą właściwej dyrekcji przedsiębiorstwa wzgl. centralnego zarządu przemysłu wyznaczyć kilku przedstawicieli technicznych, uzależniając to od ilości

zatrudnionych, aktywności wynalazczej pracowników oraz szczególnych okoliczności i potrzeb. Bardzo ważnym szczegółem zarządzenia jest to, że wspomniany przedstawiciel techniczny będzie otrzymywał stały doatek do uposażenia w kwocie 10.000 — 15.000 zł. miesięcznie. Postanowienie to należy uważać za bardzo szczęśliwe. Zapewnia ono stały kontakt dyrekcji zakładu pracy z racjonalizatorami i gwarantuje jednocześnie, że opieka nad klubem nie będzie uzależniona od dobrej woli osoby ją sprawującej.

Zarządzenie PKPG uregulowało jednocześnie drugi bardzo ważny problem, decydujący o istnieniu klubu, a mianowicie podstawy finansowe jego istnienia. Zobowiązało ono kierownictwo zakładu pracy do dostarczenia klubowi techniki i racjonalizacji odpowiedniego lokalu wraz z umeblowaniem. Kierownictwo ma pokrywać wszelkie koszty związane z utrzymaniem tego lokalu, a więc ogrzewania, oświetlenia, sprzątania i t. d. Powinno ono dostarczyć klubowi niezbędne dla jego prac pomoce techniczne — księgozbiór techniczny, przyrządy rysunkowe, modele i urządzenia techniczne itd. Kierownictwo zakładu pracy władne jest udzielić klubowi subwencji pieniężnych, z których klub powinien się przed nim rozliczać.

Zatwierdzony przez Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych wzorcowy regulamin klubu techniki i racjonalizacji obszernie omawia wszelkie sprawy związane z działalnością klubu. Do zadań klubu, jak to stwierdza rozdział poświęcony temu zagadnieniu, należy podnoszenie ogólnego poziomu wiadomości technicznych i organizacyjnych pracowników zakładu pracy. Klub dba o pobudzanie myśli twórczej i rozwijanie inwencji nowatorskich wśród ogółu zatrudnionych, wreszcie ma za zadanie troskę o zwiększenie wartości zgłaszanych wynalazków i usprawnień.

Jako środki dla osiągnięcia wymienionych zadań przewiduje się urządzanie przez klub kursów, odczytów, pogadanek, konkursów, wystaw, wycieczek i innych imprez. Regulamin wskazuje na konieczność włączania prac z dziedziny kształcenia technicznego ze związkową działalnością kulturalno-oświatową. Wobec tego zaleca wykorzystywanie dla celów klubu lokali i urządzeń należących do świetlic, klubów fabrycznych, domów kultury i t. d.

Do dalszych zadań klubu należy okazywanie pomocy pracownikom, którzy nie są w stanie sami należyście opracować własnych pomysłów dla przygotowania formanych wniosków składanych do odpowiednich organów zatwierdzających te prace. Klub udziela swym członkom pomocy przy załatwianiu spraw proceduralnych związanych z zatwierdzaniem wniosków. Współpracuje z przedstawicielami zrzeszeń technicznych oraz instytucji naukowych i naukowo-badawczych.

Dla powstania klubu konieczna jest ilość co najmniej piętnastu członków — założycieli. Powstanie klubu inicjuje rada zakładowa w porozumieniu z kierownictwem zakładu pracy. Członkiem klubu może być każdy pracownik fizyczny lub umysłowy zakładu pracy, będący członkiem związku zawodowego. Pierwszy zarząd klubu jest wybierany na zebraniu organizacyjnym członków — założycieli, w następnych latach — na rocznych walnych zebraniach. Do zarządu klubu wchodzi z urzędu przedstawiciel techniczny kierownictwa zakładu pracy (o którym mowa w omówionym już wyżej zarządzeniu przewodniczącego PKPG), który ma za zadanie współdziałanie w udzielaniu porad i pomocy fachowej przy opracowywaniu składanych przez członków klubu pomysłów wynalazczych i usprawniających. Ogólny nadzór nad działalnością klubu sprawuje rada zakładowa, która w przypadku stwierdzenia, że postępowanie zarządu klubu jest niezgodne z regulaminem, ma prawo w porozumieniu z kierownictwem zakładu pracy wystąpić do oddziału (okregu) danego związku zawodowego o zawieszenie tego zarządu w czynnościach.

P. L.

Budownictwo mieszkań robotniczych

Zagadnienie mieszkaniowe w miarę rozwoju ustroju kapitalistycznego przybierało coraz bardziej na sile, stając się jednym z podstawowych problemów ekonomiczno - społecznych.

Budownictwo krajów kapitalistycznych nosi na sobie piętno wyzysku klasy pracującej, przejawiające się w brutalnych kontrastach pomiędzy wspaniałymi pałacami magnatów, a urągającymi podstawowym warunkom wygody, higieny i estetyki „pekinami” robotniczymi.

To też od zarania świadomości klasowej proletariatu toczy się na tym odcinku nieubłagana walka.

Polska sanacyjno - burżuazyjna nie stanowiła pod tym względem wyjątku. Jak wszędzie tam, gdzie polip kapitalizmu rozciągnął swoje nienasycone macki, budownictwo stanowiło jedynie korzystną lokatę kapitału.

Podczas gdy cały system ulg podatkowych i pożyczek gwarantował wspaniałe zyski spekulantom — z roku na rok następowało pogarszanie się warunków mieszkaniowych klasy robotniczej. Warunki mieszkaniowe robotników Warszawy, Łodzi czy Zagłębia Węglowego na Śląsku pogarszały się stale. Następowało coraz większe zagęszczenie małych jedno i dwuizbowych mieszkań. W roku 1939 w Warszawie mieszkania te stanowiły ponad 68%, a na mieszkanie jednoizbowe przypadało przeciętnie 3,8 osoby, podczas gdy w mieszkaniach trzyizbowych — 1,6, a w mieszkaniach o sześciu i więcej izbach — zaledwie 0,9. W innych miastach, jak np. na Śląsku, stosunek ten przedstawiał się jeszcze gorzej.

Wojna i okupacja hitlerowska pogorszyła ten stan rzeczy jeszcze bardziej, znosząc z powierzchni ziemi całe dzielnice miast, uszczuplając poważnie ilość faktyczną i użytkową budynków, a co za tym idzie, zmniejszając katastrofalnie ilość izb mieszkalnych.

Zlikwidowanie tej spuścizny stanowi obecnie jedną z naczelných trosk naszego państwa ludowego.

Wspaniałe nowoczesne budownictwo radzieckie, z którego wzorów możemy czerpać i nasz entuzjazm pracy, stanowi rękojmię rozwiązania tego ogromnego zagadnienia.

Stała troska państwa radzieckiego o podnoszenie poziomu materialnego i kulturalnego mas pracujących stworzyła nową architekturę robotniczych mieszkań, miast i osiedli, wyróżniającą się nowoczesną kompozycją całości pod względem urbanistycznym, socjalnym i kulturalnym. Osiągnięcia te stanowią godny naśladowania wzór dla polskiej klasy robotniczej w realizacji zakreślonych na tym odcinku planów i zamierzeń. Szybka rozbudowa starych ośrodków przemysłowych, budowa nowych obiektów produkcyjnych i skupisk przemysłowych, stwarza potrzebę zapewnienia zatrudnionym w nich robotnikom i pracownikom odpowiednich warunków mieszkaniowych.

W tym też kierunku są zwrócone wysiłki Polski ludowej. Dotychczasowe miasta nędzy i wyzysku, w których mieszkania robotnicze spychane były na tereny często pozbawione wody, światła i komunikacji, tonące w błocie i brudzie — staną się jedynie koszmarnym wspomnieniem i historycznym dokumentem wyzysku i upodlenia klasy pracującej w dobie kapitalizmu.

Powstaną wielkie i nowoczesne dzielnice mieszkalne w miastach przemysłowych, wyrosną nowe osiedla przy fabrykach i zakładach produkcyjnych, ożywią się i rozbudują setki małych miast i miasteczek.

Program zabudowy tych osiedli nie ogranicza się do dostarczenia samych mieszkań. Obejmuje on również cały szereg takich urządzeń socjalnych jak: szkoły i żłobki, pralnie i kąpieliska, sklepy i domy towarowe, gospody i tereny wypoczynkowe, które będą zapewniały nie tylko wygodę, ale i zaspakajały potrzeby materialne i kulturalne mieszkańców tych osiedli.

W miarę rozbudowy i budowy nowych fabryk i ośrodków przemysłowych, w miarę wzrostu produkcji materiałów budowlanych i urządzeń pomocniczych wzrastać będą również środki finansowe i materiałowe, przeznaczone na budownictwo.

I tak — podczas gdy w roku 1946 przeznaczono na ten cel zaledwie 500 milionów złotych, w roku 1947 kredyty te wyniosły już 4,5 miliarda zł., w roku 1948 — 16,8 miliarda zł., a w roku 1949 preliminowane na ten cel sumy osiągnęły wysokość 23,7 miliarda złotych.

Liczyby te wykazują stały wzrost wydatków i osiągnięć w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego. Aby obraz ten był pełniejszy i w sposób bardziej dokładny odzwierciedlał wysiłki państwa, należy uzupełnić go takimi pozycjami jak: kwoty z Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej, która od lipca ub. r. osiągnęły wysokość około 6,5 miliarda zł., a zostały przeznaczone na poprawę warunków mieszkaniowych świata pracy drogą kapitalnych remontów domów. Tu należą dotacje Rady Państwa w wysokości 8 miliardów zł na poprawę warunków komunalnych, z czego 2 miliardy również na akcję remontów. A wreszcie 500 milionów zł z t. zw. premii zbiorowej załogi, postawione uchwałą Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów do dyspozycji Centralnej Rady Związków Zawodowych. Z kwoty tej przeznaczono 300 milionów na remonty oraz budownictwo indywidualnych domów robotniczych, 80 milionów złotych na inwestycje związane z akcją kulturalną - oświatową w domach funduszu wczasów, 80 milionów na inwestycje związane z akcją szkoleniową, 40 milionów zł. na inwestycje sportowe. Nadzór nad rozdziałem tych kwot powierzono komisji wyłonionej przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Z sumy przeznaczonej na remonty i budownictwo indywidualne rozpraważyły okręgowe rady związków zawodowych (przy pomocy specjalnie powołanych w tym celu komisji społecznych) kwotę około 250 milionów zł w postaci indywidualnych pożyczek bezprocentowych, z terminem spłaty w ciągu lat 10, poczynając od dnia 1 lipca 1950 roku. 50 milionów zł postawiono do dyspozycji przemysłu włókienniczego i metalowego na rozpoczęcie budowy indywidualnych domków dla pracowników pracy tych przemysłów w Łodzi i w Ursusie.

Na szczególną uwagę zasługuje tu wspomniana wyżej suma 250 milionów zł zużyta na udzielenie pomocy finansowej w postaci bezprocentowych pożyczek w wysokości do 500 tysięcy zł na kapitalne remonty i na dokończenie budowy indywidualnych domów robotniczych.

Spłata tych kredytów — jak już powiedzieliśmy — rozpocznie się dopiero w lipcu 1950 r. Sposób rozdziału tych sum, jak również ich przeznaczenie i warunki spłaty są bez precedensu w historii budownictwa polskiego. Pierwszy to chyba raz w dziejach naszej bankowości zastosowano podobnie uproszczoną dokumentację prawną i techniczną przy udzielaniu tego typu pożyczek. Przy rozdziale tych sum w pierwszym rzędzie brano pod uwagę rzeczywiste potrzeby robotnika, wyniki jego pracy oraz opinię, jaką się cieszy wśród towarzyszy pracy. Pominęto natomiast kapitalistyczny zwyczaj gwarancji majątkowej, tj. zabezpieczenia hipotecznego, czy też t. zw. odpowiedzialnych majątkowo poręczycieli.

Dzięki tej pomocy odbudowane zostaną setki domów pracowniczych. Liczne rodziny robotnicze, które w warunkach kapitalistycznych nie mogłyby nawet marzyć o dźwignięciu z ruin zniszczonych domków, znajdując w nich wygodne i zdrowe pomieszczenia.

Eksperyment ten stanowi zapoczątkowanie wielkiej akcji budownictwa indywidualnego, na który to cel w planie 6-letnim przeznaczone będzie około 23 miliardów złotych. Suma ta stanowi zaledwie skromny ułamek środków przewidzianych w państwowym planie inwestycyjnym na budownictwo robotnicze. O jego rozmiarach

i rozmachu niech świadczy fakt, iż sam tylko Zakład Osiedli Robotniczych i nadzorowane przezeń instytucje będą w ciągu sześciu lat dostarczać przeciętnie ponad 50 izb dziennie w samej tylko Warszawie, a cztery razy tyle na terenie kraju.

Związki zawodowe biorą bezpośredni udział w realizowaniu tych planów i zamierzeń, zarówno na szczeblu centralnym jak i w ogniwach niższego szczebla organizacyjnego. Centralna Rada Związków Zawodowych stworzyła w tym celu referat budownictwa, a w najbliższej przyszłości wyłoni komisję, która będzie czuwała nad przebiegiem akcji i kontrolowała jej wykonanie. W obecnej chwili komisje społeczne, powołane przez okręgowe rady związków zawodowych, czuwają nad przebiegiem rozdziału i sposobem wykorzystania po-

życzek przyznawanych na remonty i dokończenie budowy indywidualnych domów robotniczych.

Opracowuje się również formy współpracy i kontroli związkowej w akcji pożyczkowo - budowlanej w roku 1950, ze specjalnym uwzględnieniem budownictwa indywidualnych domów robotniczych.

Poza tym związki zawodowe ściśle współpracują z lokalnymi komitetami Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej, ze społecznymi komisjami nadzwyczajnymi, z Ministerstwem Budownictwa, Zakładem Osiedli Robotniczych, Bankiem Inwestycyjnym oraz wszystkimi zainteresowanymi ogniwami aparatu państwowego, organizacjami politycznymi i społecznymi.

W. Jaworski

Od rekonstrukcji do rozbudowy gospodarczej Czechosłowacji

P przed czechosłowackim ruchem zawodowym w pierwszym okresie po oswobodzeniu stały się wielkie i trudne zadania rekonstrukcji gospodarki narodowej oraz poparcia akcji upaństwowienia przemysłu, banków i ubezpieczeń.

Dzięki ofiarności i entuzjazmowi klasy robotniczej, przemysł czechosłowacki wkrótce uruchomił swój aparat produkcyjny i podjął stale wzrastającą wytwórczość we wszystkich gałęziach. Uruchomienie zakładów pracy napotykało początkowo na znaczne trudności, wywołane przez dezorganizację życia gospodarczego za czasów okupacji oraz przez powojenne ruchy ludnościowe na ziemiach czechosłowackich.

Należało przesunąć na pogranicze setki tysięcy sił roboczych, nie ogalając jednocześnie innych rejonów przemysłowych. W okresie tym z inicjatywy ROH powstały dobrowolne brygady robotce, które udawały się na zagrożone odcinki produkcji dla udzielenia pomocy w uruchamianiu fabryk.

Brygady te dały początek wielkiemu — trwającemu dotychczas ruchowi ochotniczych brygad pracy w rolnictwie i górnictwie.

Na okres 1946 i 47 roku przypada również wielka akcja uprzemysłowienia Słowacji. Rezolucja I Kongresu związków zawodowych domagała się przeniesienia niektórych przedsiębiorstw z pogranicza czeskiego na Słowację w celu wyrównania poziomu zagospodarowania i wzmocnienia przez to spójności Republiki. Do końca 1947 r. na planowanych 26.000 obiektów przeniesiono na Słowację 19.800 obiektów należących do resortu przemysłu i resortu aprowizacji. Po lutym 1948 r. akcja ta została szybko zakończona z pomyślnym rezultatem. ROH w znacznej mierze przyczynił do szybkiego przeprowadzenia tej akcji, a zwłaszcza do przeszkolenia robotników słowackich w fabrykach Czech i Moraw. Słowackie zaś związki zawodowe dopilnowały, aby przenoszone obiekty przemysłowe nie dostawały się do rąk przedsiębiorców prywatnych, lecz wzmacniały na Słowacji sektor uspołeczniony.

Doniosłą rolę spełnił ROH w przeprowadzeniu upaństwowienia przemysłu i przejęcia przez państwo przedsiębiorstw opuszczonych i konfiskowanych. Akcja upaństwowienia przemysłu była przedmiotem usilnych ataków reakcji, która usiłowała opóźnić ten proces, próbując równocześnie rozszerzać swój stan posiadania przez przejmowanie przedsiębiorstw opuszczonych i konfiskowanych. Zdecydowane stanowisko ROH zapobiegło jednak tym machinacjom i przyczyniło się do rychłego i konsekwentnego przeprowadzenia pierwszego etapu upaństwowienia kluczowych gałęzi życia gospodarczego.

Równoległe z wykonywaniem tych zadań ROH uczestniczył w pracach przygotowawczych do dwuletniego planu odbudowy gospodarczej, a następnie w jego realizacji. Wkroczenie Czechosłowacji ludowej na drogę pla-

nowania państwowego spowodowało daleko idące zmiany metod pracy ROH. Plan oznaczał położenie kresu nieskoordynowanej, dorywczej działalności organizacji zawodowych, a zapoczątkowanie systematycznej pracy we wszystkich ogniwach ROH, a zwłaszcza w ogniwach zakładowych. ROH podjął systematyczne organizowanie ruchu współzawodnictwa pracy oraz ruchu racjonalizatorstwa i wynalazczości.

W 1947 r. gospodarka narodowa Czechosłowacji musiała przezwyciężyć kryzys zaopatrzenia, wywołany katastrofalną posuchą. Straty poniesione na skutek nieurodzaju trzeba było pokryć przez zwiększenie produkcji przemysłowej, zwiększenie eksportu, a ograniczenie importu, aby podstawowe wytyczne planu dwuletniego mogły być zrealizowane. ROH skoncentrował wówczas całą swą działalność na mobilizowanie mas pracujących do zwiększenia wydajności pracy i uzyskania jak największych oszczędności w produkcji i administracji.

Jeżeli, mimo wszelkie trudności, plan dwuletni przemysłu i transportu został wykonany, to sukces ten osiągnięto przede wszystkim dzięki stale wzrastającej wydajności pracy, współzawodnictwu, rozwojowi ruchu racjonalizatorstwa i wysiłkowi brygad ochotniczych. W brygadach tych pracownicy wszystkich działów produkcji i usług poświęcali swój wolny czas na pracę w rolnictwie i górnictwie — odcinkach zagrożonych brakiem siły roboczej. W 1947 r. w kopalniach było czynnych przeszło 30 tysięcy „brygadników“, którzy łącznie przepracowali 2.020.062 dniówek. W brygadach rolnych przepracowano w ten sposób 3.829.472 godzin. W brygadach leśnych — 43.680 dniówek, w chmielarskich 520 tysięcy. Czynne były również ochotnicze brygady maszynowe i traktorowe. Łącznie w 1947 r. w akcji tej uczestniczyło 203.514 pracowników, którzy przepracowali 3.158.769 dniówek.

Luty 1948 r. pozwolił na podjęcie drugiego etapu współzawodnictwa, tym razem już nie tylko przemysłu i instytucji finansowych, ale i hurtowego handlu krajowego i zagranicznego oraz przedsiębiorstw spedytorskich. Lutowa klęska reakcji umożliwiła pomyślnie zakończenie planu dwuletniego i zarazem stworzyła przesłanki do opracowania pierwszego planu długofalowego — pięcioletniego planu rozwoju i przebudowy gospodarki narodowej.

Luty 1948 r. dla ruchu zawodowego — to konieczność szukania nowych dróg dla dalszego pobudzania inicjatywy pracowniczej, szukania nowych środków dla pogłębiania nowego stosunku pracownika do wykonywanej pracy. To również zacieśnienie sojuszu robotniczo - chłopskiego w budowie państwa ludowego.

W odpowiedzi na zwycięstwo lutowe klasa pracująca Czechosłowacji rozwinęła akcję kontrplanów. Przykładem była kopalnia Nowa Jama w Łazach, gdzie zało-

ga w dniu 7 marca 1948 r. zobowiązała się do wydobywania 500 ton więcej dziennie niż przewidywał plan.

17 marca Przedstawicielstwo URO powołało uchwałę, aby w kwietniu wszystkie związki przeprowadziły miesiąc kontrplanów (zobowiązań pracowniczych). Ruch kontrplanów rozszerzył się niebawem na wszystkie zakłady pracy, zarówno w produkcji, jak i w administracji.

Akcja kontrplanów wpłynęła decydująco na realizację dwulatk. Przemysł (bez przemysłu spożywczego) wykonał plan 1948 roku w 102,4%, przemysł spożywczy — 97,8% przy stale wzrastających zadaniach. Akcja ta przyniosła znaczną aktywizację kadr związkowych i pogłębiła współpracę kierownictwa przemysłu z robotnikami.

Należy dodać, że robotnicy czechosłowaccy nie tylko zrealizowali swe zobowiązania, ale i przekroczyli je. Wykonanie zobowiązań w okresie maj — październik 1948 r. przedstawia się następująco:

zobowiązania produkcyjne	— 122%
zobowiązania oszczędnościowe	— 102%
ochotnicza praca w brygadach	— 141%

Plan dwuletni został całkowicie zrealizowany w przemyśle i transporcie. Nie osiągnięto pełnego wykonania planu w rolnictwie i budownictwie. Przyczyną nie wykonania planu budownictwa było pozostawianie tego przemysłu w rękach przedsiębiorstw prywatnych. W rolnictwie bogaci chłopcy wykorzystywali nieurodzaj dla spekulacji artykułami żywnościowymi, nie dbając o wzmocnienie produkcji rolniczej. Przykład ich działań demoralizujący na masę chłopską. Jeżeli mimo to w Czechosłowacji nie doszło do ostrego kryzysu żywnościowego, to zawdzięcza się to wzorowemu wykonaniu planu przemysłowego i transportowego oraz wydatnej pomocy Związku Radzieckiego, który dostarczył wielkich ilości zboża.

Przebieg i wyniki planu dwuletniego wykazały dobitnie, że walka o socjalizm wymaga stałego podnoszenia wydajności produkcji i wykorzystania kapitalistycznych nawyków w gospodarce narodowej. Na tych zasadach oparto pierwszy pięcioletni plan rozwoju Republiki Czechosłowackiej. Celem jego jest polepszenie poziomu życiowego wszystkich pracujących drogą wzrostu produkcji i ugruntowania sojuszu robotników, chłopów i inteligencji pracującej. Podczas gdy plan dwuletni był planem na krótki okres i obejmującym tylko produkcję — plan pięcioletni obejmuje wszystkie dziedziny życia gospodarczego i kulturalnego. W pięcioletniej świadoma wola pracujących występuje jako decydujący czynnik dynamiczny.

Plan pięcioletni wymaga od ruchu zawodowego, aby współdziałał ściśle w przygotowaniu, realizacji i kontroli planu, aby każdy związkowiec z pełną inicjatywą i odpowiedzialnością uczestniczył w wykonywaniu planu. Stale rozwijające się współzawodnictwo pracy, upowszechnianie ruchu racjonalizatorstwa stały się fundamentem działalności ROH w dziedzinie gospodarczej.

W okresie między I-szym a II-gim Kongresem wzrósł znacznie udział zakładowych ogniw ROH w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych. W pierwszym okresie, po oswobodzeniu ustanowiono w zakładach przemysłowych t.zw. komitety produkcyjne, jako społeczne organy, w skład których wchodziłi przedstawiciele kierownictwa zakładu, organizacji zawodowej, doświadczonych robotników i personelu technicznego. Po wydarzeniach lutowych komitety produkcyjne spełniły doniosłą rolę w pokonaniu wielu trudności przemysłu. Z biegiem czasu jednak praktyka wykazała, że komitety produkcyjne przeistaczały się często w pomocnicze organy kierownictwa technicznego i interesowały się jedynie ogólnymi zagadnieniami fachowymi, nie utrzymując należytego kontaktu z poszczególnymi działami zakładu. W miarę jak zakładowe ognia związkowe — poczynając od akcji kontrplanów — coraz ściszej włączały się w rozwiązywanie zagadnień produkcyjnych, zwiężała się rola komitetów. URO postanowiła

zatem przekształcić komitety w komisje produkcyjne — pomocnicze i doradcze organy zakładowych ogniw związkowych.

Głównym zadaniem ROH w dziedzinie produkcji jest organizowanie współzawodnictwa pracy. Już w 1945 r. utworzyła URO centralną komisję współzawodnictwa. Po I Kongresie Związków Zawodowych nastaje okres stałego rozwoju tego ruchu, inicjowanego przez oddolne ognia związkowe. Początkowo jednak nie dopisywała akcja organizacyjna. Centralna komisja współzawodnictwa nie mogła objąć swą działalnością całego ruchu, ani też zwracać go z potrzebami produkcyjnymi poszczególnych gałęzi produkcji. Dopiero zmiany w sytuacji politycznej po zwycięstwie lutowym i doświadczenia akcji kontrplanów wpłynęły decydująco na upowszechnienie ruchu współzawodnictwa i wzbogacenie jego form. Stosuje się współzawodnictwo indywidualne, między brygadami, oddziałami, współzawodnictwo majstrów, techników, a ponadto między poszczególnymi zakładami pracy. Centralna komisja współzawodnictwa przekształca się w organ koordynujący działalność związków zawodowych, które samodzielnie prowadzą akcję współzawodnictwa.

Rozwój tego ruchu ilustrują cyfry brygad przodowniczych (uderki). Gdy w październiku 1948 r. współzawodniczyło ogółem 1.161 brygad, to już w lipcu 1948 r. ilość brygad wynosi 29.613 z 102.343 uczestnikami. We współzawodnictwie indywidualnym brało udział: w lutym 1949 r. — 250.957 osób, w lipcu t. r. — 342.413.

W celu spopularyzowania ruchu współzawodnictwa ustanowił ROH odznakę przodownika pracy (udernika). Przodownikiem pracy jest ten, kto chlubnie wywiązuje się z zadań związanych z wykonaniem i przekroczeniem norm oraz przenosi swe doświadczenie na innych współpracowników. Wyższym stopniem jest honorowa odznaka pioniera pracy socjalistycznej (pruhonika), udzielana przez URO w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Ministerstwem Informacji. Najwyższym — Czechosłowackie Odznaczenie za pracę, przyznawane najwybitniejszym jednostkom i zespołom. Odznaczenie to ma trzy stopnie: I stopień — złoty medal „Bohatera Pracy”, połączony z tytułem „Bohater Pracy”. II stopień — srebrny medal „Za zasługi w budowie”. III stopień — brązowy medal „Za ofiarność w pracy”.

Poza indywidualnymi odznakami wyróżnia się załogi przechodnimi honorowymi proporcjami „Udernikum prace”, przyznawanymi przez Radę Ministrów. Z okazji II Kongresu Związków Zawodowych 12 zespołów przodowniczych otrzymało takie proporce.

Równoległe z ruchem współzawodnictwa rozwija się racjonalizatorstwo i nowatorstwo pracownicze. W 1949 r. do lipca zgłoszono 35.879 pomysłów usprawnień, z czego zatwierdzono — 21.118. Uzyskane dzięki tym usprawnieniom oszczędności w produkcji wyrażają się kwotą 626.643.665 koron czsl.

Szczytowym okresem natężenia ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa były miesiące przed II Kongresem Związków Zawodowych. ROH rzucił hasło: „wykonać plan pierwszego roku pięcioletki do daty II Kongresu”. Współzawodnictwo pracy stało się centralnym zagadnieniem wszystkich ogniw organizacyjnych ROH. W różnych ośrodkach przemysłowych zastosowano t.zw. dni przodowników (udernicze smieni), podczas których przodownicze brygady zdobywały się na najwyższy wysiłek wydajności pracy. Dni te miały wykaazać załogom możliwości, jakie istnieją w zakresie wzmocnienia wysiłku, racjonalizacji metod produkcji i usprawnienia organizacji pracy. Ze strony kierujących organów ROH zorganizowano sieć systematycznej kontroli realizacji zobowiązań przedkongresowych.

Przedkongresowe zobowiązania oraz ich pełne wykonanie zadecydowało o przedterminowym wykonaniu planu pierwszego roku pięcioletki. Czechosłowaccy przodownicy pracy chlubnie spełnili swoje zadanie.

L. K.

Budżet państwa na 1950 r. wyrazem troski o człowieka

Preliminarz budżetowy na 1950 r. rozpatrywany obecnie przez komisję sejmową charakteryzuje oszczędności we wszystkich niemal pozycjach administracyjnych. Porównanie pozycji budżetu z takimi pozycjami roku ubiegłego wykazuje, że wydatki osobowe i rzeczowe w działach wegetacyjnych (bieżących kosztach administracyjnych) uległy bezwzględnej operacji oszczędnościowej. Przejaw całkowicie uzasadniony, skoro się zważy, że jest to budżet pierwszego roku planu rozbudowy gospodarczej, roku — w którym wszystkie wysiłki muszą zmierzać do osiągnięcia jak najwyższego wyniku inwestycyjnego.

Lektura preliminarza budżetowego wskazuje równocześnie, że ołówek rygorystycznego cenzora pozycji budżetowych zatrzymywał się zawsze przed pozycjami wydatków państwa na człowieka, na zaspokojenie jego potrzeb socjalnych. Pozycje te nie tylko nie uległy redukcji, lecz w wielu wypadkach zostały nawet podwyższone, co więcej — pojawiły się wydatki całkiem nowe.

Przyjrzyjmy się kolejno różnym resortom administracji państwowej o działalności skierowanej wyłącznie i bezpośrednio ku zaspokajaniu socjalnych potrzeb ludności pracującej.

Rozpoczynamy od budżetu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Już w pozycji: „Urzędy inspekcji pracy” stwierdzamy, że w 1949 r. wydatki tego działu wynosiły 188.209.000 zł., podczas gdy w r. b. wynoszą 223.091.000 zł. Oznacza to, że w pierwszym roku planu sześcioletniego, w okresie wzmagającego się nadal wysiłku mas pracujących, państwo pogłębia swą troskę o należyte warunki pracy i gwarantuje człowiekowi pracy, że jego uprawnienia, oparte na ustawodawstwie ochrony pracy, będą należycie chronione.

Tą samą tendencją przepełniony jest plan rozszerzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Suma 81.725.000 zł. (w roku ubiegłym 35.060.000 zł.) świadczy o tym, że wzrastającemu wysiłkowi robotnika będzie towarzyszyła wzmocniona piecza nad bezpieczeństwem jego życia w czasie pracy i ochrona zdrowia. W dziale tym znajdziemy także wydatki jak 10.000.000 zł. na badanie lekarskie młodocianych w celu zabezpieczenia im odpowiedniej ochrony zdrowia, a następnie 14.726.000 zł. na kursy ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy, które przysporzą zakładom pracy nowe szeregi społecznych inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy, rekrutujących się z robotników.

Podobny charakter ma podwyższenie wydatków następnego działu: „Urzędy zatrudnienia”. Tutaj zeszłoroczna pozycja wydatków 260.166.000 zł. została podwyższona na 383.659.000 zł., co oznacza że w okresie przemian na rynku pracy (podejmowanie dużych inwestycji i przewidzianego wzrostu zatrudnienia) robotnik stając do nowej pracy, będzie szybciej, sprawniej obsłużony.

Z kolei notujemy podniesienie wydatków w dziale: „Ośrodki szkolenia pracowników społecznych” z 48.700.000 zł. na 60.657.000 zł. A zatem państwo nie tylko, że nie zamierza ograniczyć swej działalności w zakresie opieki społecznej, ale nawet przewiduje znaczne jej rozszerzenie i dąży do tego, aby akcja socjalna była prowadzona przez coraz liczniejszy i sprawniejszy personel.

Dobrym sprawdzianem polityki społecznej państwa jest następnie wzrost wydatków na przysposo-

wienie zawodowe inwalidów wojennych i wojskowych. Zeszłoroczna pozycja 365.000.000 zł. została podniesiona na 394.712.000 zł., w czym koszty wyżywienia i utrzymania inwalidów w zakładach szkolenia wynoszą 129.700.000 zł. W tymże dziale podniesiono wydatki na leczenie i protezowanie inwalidów, bo z 285.000.000 zł. w r. ub. na 427.087.000 zł.

Gdy do tych pozycji dodamy różne wydatki socjalne (w tym dopłatę Skarbu Państwa do Funduszu Wczasów Pracowniczych — 1.925.000.000 zł. to osiągniemy sumę 5 i pół miliarda zł., a więc sumę o pół miliarda wyższą niż w roku ubiegłym.

W drugim resorcie, którego działalność skierowana jest wyłącznie na człowieka — w Ministerstwie Zdrowia, obserwowaliśmy wzrost globalnej sumy wydatków z 14.642.444.000 zł. na 19.112.766.000 zł.

W resorcie tym najpoważniejszą pozycję stanowią wydatki na walkę z chorobami i na lecznictwo. Wydatki te wynoszą 8.464.735.000 zł. (7.536.462.000 zł.). Są to koszty walki z gruźlicą, chorobami zakaźnymi, wenerycznymi i in. chorobami społecznymi, walki z alkoholizmem i narkomanią oraz koszty lecznictwa ogólnego i specjalnego.

Poważna suma przewidywana jest na ochronę macierzyństwa i zdrowia dziecka. Ochrona zdrowia matki i dziecka przewiduje wydatki w wysokości 2.161.487.000 zł.

W 1950 r. państwo podejmuje szeroką akcję szkolenia personelu lekarskiego i sanitarnego. O rozmiarach tej akcji świadczą takie pozycje jak: 3.526.311.000 zł. na akademie lekarskie (w r. ub. — 2.133.331.000 zł.), 917.252.000 zł. na zawodowe szkolnictwo służby zdrowia, 858.444.000 zł. na kursy i przeszkolenie. Rezultaty tej akcji w niedługim czasie odczuje prowincja, pozbawiona dotychczas należytej opieki lekarskiej i pielęgnarskiej.

Dla całokształtu obrazu zajrzyjmy do działu preliminarza budżetowego, noszącego tytuł: „Emerytury i renty”.

Ogółem suma wydatków w tym dziale wzrosła z zeszłorocznych 9 i pół miliarda złotych na 11.335.600.000 zł. Wydatki na emerytury wynoszą 4.848.000.000 zł., w tym emerytury cywilne — 2.826.000.000 zł. wojskowe — 1.133.250.000 zł. Renty inwalidzkie — 4.049.100.000 zł. Pensje weteranów, b. więźniów politycznych i uczestników walk o niepodległość i demokrację — 2.403.500.000 zł. We wszystkich tych pozycjach nastąpił wzrost wydatków w porównaniu z r. ub.

Zanalizowaliśmy budżety dwóch resortów. Gdybyśmy rozpatrywali jeszcze budżety Ministerstwa Oświaty z globalną pozycją wydatków w wysokości 52.915.625.000 zł. (39.534.515.000 zł. w r. ub.), Ministerstwa Kultury i Sztuki — 5.270.898.000 zł. i wiele pozycji w różnych innych resortach, to uzyskalibyśmy ogólną sumę 140 miliardów zł. — przeznaczonych na zaspokojenie socjalnych i kulturalnych potrzeb ludności. Stanowi to jedną trzecią budżetu państwowego, budżetu — powtarzamy — w roku, w którym musimy zdobyć się na największy wysiłek inwestycyjny.

Suma ta podwyższy się, gdy weźmiemy jeszcze pod uwagę wydatki na budowę i remonty kapitalne domów mieszkalnych, o czym będziemy mieli sposobność pisać, przy rozpatrywaniu planu inwestycyjnego.

L. K.

Ustawodawstwo pracy dla robotników portowych

Odrębne ustawodawstwo pracy dla robotników portowych opiera się na następujących przepisach prawnych:

1) rozporządzenie Prezydenta R.P. z dnia 27 października 1933 r. o pracy robotników portowych w Gdyni (Dz. U. R. P. Nr 85, poz. 646),

2) rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 29 marca 1934 r. w sprawie książeczek obrachunkowych dla robotników portowych (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 289),

3) rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 31 marca 1934 r. w porozumieniu z Ministrem Opieki Społecznej o ustaleniu pojęcia przeładunku portowego i podziale robotników portowych na kategorie zawodowe (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 290),

4) rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 31 marca 1934 r. w porozumieniu z Ministrem Opieki Społecznej o ustanowieniu i zakresie działania Komisji Kwalifikacyjnej dla robotników portowych przy Urzędzie Morskim tudzież o trybie zaliczania w poczet robotników portowych (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 291),

5) rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 kwietnia 1934 r. w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu o Portowej Komisji Rozjemczej (Dz. U. R. P. Nr 61, poz. 520),

6) Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 27 marca 1935 r. o Biurze Pośrednictwa Pracy dla robotników portowych w Gdyni (Dz. U. R. P. Nr 23, poz. 153).

Miedzy odrębnym ustawodawstwem pracy dla robotników portowych a ogólnym ustawodawstwem ochrony pracy zachodzą następujące różnice:

W przeciwieństwie do powszechnie obowiązującego 8-godzinnego dnia pracy i 46-godzinnego tygodnia pracy, robotników portowych obowiązuje 8-godzinny dzień pracy i 48-godzinny tydzień pracy; dla dokończenia rozpoczętych prac przeładunkowych czas pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę; dopuszczalna

W przeciwieństwie do norm ustawowych, tj. 8 dni urlopu po roku pracy i 15 dni urlopu po 3 latach pracy, jest praca w nocy w niedziele i święta (prócz dni świąt uroczystych).

robotnikowi portowemu po roku pracy w porcie (za rok uważa się 200 przepracowanych pełnych dniówek) przysługuje prawo do 3-dniowego płatnego urlopu, a po trzech latach pracy — prawo do 6-dniowego urlopu; wynagrodzenie za każdy dzień urlopu oblicza się według przeciętnego zarobku dziennego za 8 godzin pracy w poprzednim roku kalendarzowym (wg ustawy o urlopach — według przeciętnego zarobku w poprzednich 3 miesiącach).

Rozporządzenie o umowie o pracę robotników przewiduje obowiązek wypłaty wynagrodzenia przynajmniej raz na dwa tygodnie, a rozporządzenie o pracy robotników portowych — przynajmniej raz na tydzień (układ zbiorowy pracy dla robotników portowych przewiduje wypłatę wynagrodzenia dwa razy w miesiącu).

Istnieje zakaz zatrudnienia w porcie pracowników młodocianych i kobiet — młodocianych w wieku od lat 15 do ukończonych lat 18, a kobiet bez względu na wiek.

Regulaminy pracy robotników portowych zatwierdza okręgowy inspektor pracy w przeciwieństwie do przepisów rozporządzenia o umowie o pracę robotników, w myśl których regulamin pracy zatwierdza obwodowy inspektor pracy.

Ponadto ustawodawstwo wprowadziło osobne instytucje dla regulowania spraw robotników portowych: Portową Komisję Rozjemczą do rozstrzygania zatar-

gów zbiorowych między pracodawcami a robotnikami portowymi; Biuro Pośrednictwa Pracy — dla wykonywania pośrednictwa pracy robotników portowych oraz Komisję Kwalifikacyjną — dla zaliczania robotników w poczet robotników portowych i zaszeregowanie ich do odpowiednich kategorii zawodowych.

Niekorzystne dla robotników portowych postanowienia rozporządzenia o pracy robotników portowych w zakresie czasu pracy i urlopów wyrównuje układ zbiorowy pracy dla robotników portowych — który przewiduje 8-godzinny dzień pracy (w sobotę 6-godzinny) i 46-godzinny tydzień pracy oraz urlopy po roku pracy w ilości 8 dni, a po 3 latach pracy w ilości 15 dni (ponadto dodatkowo urlop 1-miesięczny po 10 latach pracy).

Wobec zmiany struktury organizacyjnej przeładunku portowego odrębne ustawodawstwo pracy dla robotników portowych straciło rację bytu. Zarówno bowiem stosowana obecnie praktyka zatrudniania robotników i istniejące warunki pracy w portach, jak i układ zbiorowy pracy, oparty na dokonanych przemianach, odbiegają od postanowień, zawartych w treści omawianych przepisów, z których cały szereg stanowi obecnie już tylko tzw. „martwą literę“

Odrębne ustawodawstwo pracy dla robotników portowych wynikało z istniejącej jeszcze do niedawna przedwojennej organizacji przeładunku portowego i było dostosowane do odrębnych warunków pracy robotników portowych. Przedwojenną organizację pracy w porcie cechowało przede wszystkim istnienie wielkiej liczby różnych przedsiębiorstw przeładunkowych i spedycyjnych oraz niestały charakter pracy robotników portowych, angażowanych doraźnie do prac poprzez Biuro Pośrednictwa Pracy. Dokonana niedawno zmiana struktury organizacyjnej polega na powołaniu do życia w miejsce licznych przedsiębiorstw przeładunkowych i spedycyjnych jednego w elkiego przedsiębiorstwa p.n. „Robotnicze Przedsiębiorstwo Przeładunkowe „Portorob“ Sp.z.o.o. Oprócz tego przedsiębiorstwa które ma monopol na przeładunek prawie wszystkich towarów, istnieją jeszcze jedynie 3 mniejsze przedsiębiorstwa przeładunkowe i spedycyjne, powołane do wykonywania czynności przeładunkowych i spedycyjnych o specjalnym charakterze. Do przedsiębiorstw tych należą: 1) Centrala Zbytu Przemysłu Węglowego, 2) Polska Agencja Drzewna „Paged“ i 3) Międzynarodowi Spedytorzy C. Hartwig S.A.

Robotnicze Przedsiębiorstwo Przeładunkowe „Portorob“ jest obecnie głównym pracodawcą wszystkich robotników portowych. Angażuje ono do pracy w porcie robotników za pośrednictwem urzędu zatrudnienia i zawiera z nimi stałe umowy o pracę. Kwalifikację robotników przeprowadza rada zakładowa. „Portorob“ zapewnia robotnikom stałą i ciągłą pracę. W razie braku pracy przy przeładunkach robotnicy są używani do innych prac w porcie lub w okolicy portu. „Portorob“ dostarcza też, w razie potrzeby, robotników trzem pozostałym przedsiębiorstwom przeładunkowym.

Wobec istnienia obecnie w porcie tylko jednego pracodawcy i zapewnienia robotnikom portowym ciągłej pracy nie jest już konieczne istnienie odrębnego pośrednictwa pracy dla robotników portowych, wykonywanego przez specjalną instytucję pośrednictwa pracy (przed wojną Biuro Pośrednictwa Pracy, obecnie specjalny Oddział Urzędu Zatrudnienia). W obecnych warunkach do zapośredniczenia robotników do pracy w porcie wystarczy sam urząd zatrudnienia. Również działalność komisji kwalifikacyjnej dla robotników portowych uległa ograniczeniu, gdyż część jej czynności faktycznie wykonuje obecnie rada zakładowa przy

„Portorobie”. Jeżeli chodzi natomiast o portową komisję rozjemczą, to wobec nowego układu stosunków społecznych i zmiany struktury organizacyjnej przeładunku w porcie, istnienie jej straciło swą rację bytu.

W razie zniesienia odrębnego ustawodawstwa pracy, dla robotników portowych, robotnicy portowi w zakresie czasu pracy, urlopów, rozjemstwa, pośrednictwa pracy, przepisów o regulaminie pracy i innych przepisów ochrony pracy podlegaliby automatycznie odpowiednim przepisom ogólnego ustawodawstwa pracy. Kompetencje komisji; kwalifikacyjnej mogłaby przejąć rada zakładowa, dla której w tym zakresie mógłby być

wydany odpowiedni regulamin. Jeżeli chodzi natomiast o zakaz zatrudnienia kobiet i młodocianych przy pracach portowych, to roboty w porcie, nie nadające się dla kobiet i młodocianych, mogłyby być umieszczone w ogólnym wykazie robót wzbronionych kobietom i młodocianym.

W przypadku uchylenia odrębnego ustawodawstwa pracy dla robotników portowych konieczne byłoby zachowanie w mocy jedynie tych przepisów omawianego ustawodawstwa, które dotyczą przedłużenia czasu pracy, pracy nocnej oraz pracy w niedzielę i święta.

(E. D.)

Polityka społeczna na usługach imperializmu

Mędzy 5 państwami traktatu brukselskiego (W. Brytania, Francja, Belgia, Holandia, Luxemburg) został podpisany w Paryżu z końcem ub. r. układ dotyczący ubezpieczeń społecznych. Z okazji podpisania tego układu minister Bevin wygłosił przemówienie radiowe, podnosząc znaczenie układu jako nowego osiągnięcia w zakresie postępu społecznego. Ten motyw propagandowy został podchwycony przez całą pravicową prasę krajów zachodnich.

Układy międzynarodowe o ubezpieczeniu społecznym, których zadaniem jest w pierwszym rzędzie zabezpieczenie i ochrona praw osób zatrudnionych kolejno w dwu krajach oraz osób, które w czasie pobytu zagranicą korzystają ze świadczeń nabytych w innym kraju, są na ogół zawierane jako umowy dwustronne, a więc między dwoma tylko państwami. Takie umowy dwustronne nieraz były niewystarczające, to też istotnie można się było spodziewać, że zawarcie układu, w którym uczestniczy aż 5 państw, stanowić będzie pewien krok naprzód na drodze rozwoju międzynarodowego prawa społecznego.

Jak się ta sprawa przedstawia w rzeczywistości? Odpowiedź znajdziemy porównując poszczególne postanowienia układu paryskiego z postanowieniami umów społecznych polsko-czechosłowackich, zawartych w kwietniu 1948 r. w Warszawie.

Najważniejszą częścią ubezpieczeniowych umów międzynarodowych jest wprowadzenie systemu łączenia uprawnień do rent, nabywanych w czasie kolejnej pracy w kilku krajach. Jeszcze w 1935 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy uchwaliła konwencję (t. zw. konwencję Nr 45), zobowiązującą wszystkie państwa, będące członkami MOP, do wprowadzenia odpowiednich przepisów. Konwencja ta nie została jednak ratyfikowana przez rządy państw zachodnich, a zgłaszane przez rząd polski już po wojnie wnioski o przyjęcie rezolucji, wzywającej wszystkie państwa do wprowadzenia tej konwencji w życie, spotkały się z oporem właśnie ze strony państw bloku brukselskiego. Można by się jednak spodziewać, że w stosunkach wewnętrznych w obrębie swej grupy państwa zachodnie zrealizowały tę zasadę. Nic podobnego. Układ bynajmniej nie wprowadza ogólnej zasady łączenia uprawnień, nabytych w ubezpieczeniu w 5 związanych nim krajach, lecz pozostawia do uznania poszczególnych rządów, czy w drodze dwustronnych umów zechcą między sobą tę zasadę wprowadzić. Takich umów dwustronnych między państwami bloku brukselskiego istnieje tylko kilka (francusko-angielska, francusko-belgijska, belgijsko-holenderska).

Ale — i tu jest zasadniczy punkt nowego układu — te umowy dwustronne, które dotąd dotyczyły tylko obywateli obojga państw, będą odąd obejmowały także obywateli wszystkich państw, należących do bloku. Tak więc np. Anglik lub Holender, zatrudniony

kolejno w Belgii i Francji, będzie korzystał z umowy francusko-belgijskiej.

Wszystko byłoby w porządku, gdyby państwa bloku zachodniego stanowiły pod względem migracji zarobkowych pewną zamkniętą całość. Wiemy jednak, że jest wprost przeciwnie. Wymiana pracowników między tymi krajami dotyczy nielicznych grup i jednostek, żadne z nich nie jest źródłem emigracji zarobkowej, natomiast zarówno Francja, jak Belgia i Holandia muszą w najważniejszych gałęziach gospodarki narodowej jak górnictwo (we Francji i rolnictwo) korzystać z pracy obcych robotników. Na jednym z pierwszych miejsc znajdują się Polacy, dlatego sprawa ta obchodzi nas szczególnie blisko; są tu jednak również emigranci: włoscy, hiszpańscy, Niemcy itd. Otóż wszyscy ci robotnicy, stanowiący podstawową masę pracy obcokrajowców w państwach zachodnich, zostali spod działania układu paryskiego wyłączeni. Mimo istnienia dwustronnego układu francusko-belgijskiego i mimo nowego układu paryskiego robotnik włoski, któryby chciał przenieść się z Belgii do Francji, traci wszystkie dotychczas nabyte uprawnienia. Należy tu nawiasowo zaznaczyć, że dzięki staraniom rządu polskiego sytuacja robotników polskich, pracujących kolejno w Belgii i Francji, została pomyślnie uregulowana i robotnicy ci zostali objęci działaniem ogólnego układu francusko-belgijskiego. Stało się to jednak poza ramami układu paryskiego i do pewnego stopnia w sprzeczności z jego zasadami.

Jak przedstawia się ta sprawa w umowie polsko-czeskiej? Łączenie uprawnień, nabytych w czasie kolejnego ubezpieczenia w Polsce i Czechosłowacji nie jest ograniczone ani tylko do obywateli polskich i czechosłowackich, ani do obywateli żadnej grupy czy bloku państw, ani wreszcie uzależnione od jakichkolwiek warunków co do wzajemności itp. Po prostu każdy robotnik, który kolejno pracuje w obu krajach, bez względu na narodowość, korzysta z przywilejów umowy i zachowuje nabyte uprawnienia do rent. Umowa polsko-czeska idzie jeszcze dalej. Przewiduje ona, że jeśli któryś z tych dwu państw zawrze układ ubezpieczeniowy na tych samych zasadach z jakimkolwiek innym państwem, to okresy ubezpieczenia przebyte w tym trzecim państwie będą automatycznie zaliczane do ustalenia renty zarówno przez Polskę jak i przez Czechosłowację.

Cóż wynika z porównania obu układów — paryskiego i warszawskiego?

Otóż ustawodawstwo społeczne w krajach demokracji ludowej służy istotnie człowiekowi pracy, chroni jego uprawnienia nie uzależniając ich od żadnych względów politycznych. Otwarcie umowy polsko-czeskiej dla obywateli wszystkich krajów nie jest przejawem żadnej lekkomyślności, żadnej szczodrości w szafowaniu świadczeniom publicznym. Jest to jedna z konsekwencji zasady prawdziwego internacjo-

nalizmu robotniczego, nie dopuszczającego do podporządkowania ochrony praw robotnika innym względom gospodarczym lub politycznym.

Jak długo na zachodzie istniały tylko układy dwustronne, ograniczone wprawdzie tylko do obywateli danych państw, odmienne tendencje istniejące w państwach kapitalistycznych nie występowały z taką wyrazistością. Nowy układ paryski, który pozornie zrywa z tą wąską zasadą i zastępuje ją jakąś szerszą koncepcją ochrony praw robotnika, stanowi w istocie rzeczy jawną dyskryminację ogromnej rzeszy robotników obcokrajowych, jest potwierdzeniem zasady, że nie wolno im nawet w obrębie krajów bloku brukselskiego swobodnie zmieniać miejsca pracy, jest jawnym dowodem całkowitego podporządkowania polityki społecznej i ochronnego ustawodawstwa pracy celom polityki imperialistycznej.

Cała propaganda wokół układu paryskiego nie potrafi zaciemnić prawdy, że jest on jednym z przykładów, jak dalece kraje zachodnie odrzucają obecnie wszelkie zasady międzynarodowego postępu społecznego, które tkwiły u podstaw Międzynarodowej Organizacji Pracy w pierwszym okresie jej istnienia. Jest dowodem, że w krajach imperialistycznych ustawodawstwo społeczne musi być całkowicie podporządkowane celom politycznym, a cały rzekomy postęp i rozwój w tej dziedzinie dopuszczalny jest tylko o tyle, o ile celom tej polityki służy.

Porównanie między układem paryskim a warszawskim jest jeszcze i pod innym względem ciekawe. Układ polsko-czeski w trosce o ochronę uprawnień robotnika wprowadza m. in. zasadę „zrównania terytoriów”. Tak więc np. na dzieci, zamieszkałe na obszarze drugiego kraju, otrzymuje robotnik zasiłki rodzinne, w razie wyjazdu zagranicę po zachorowaniu może się nadal tam leczyć na koszt ubezpieczeń społecznych, jeśli wyjedzie zagranicę po otrzymaniu renty korzystnej w drugim kraju z prawa do pomocy leczniczej itp. Naprawdę szukalibyśmy podobnych przepisów w układzie paryskim. Poza jednym wyjątkiem, dotyczącym leczenia rodziny, zamieszkałej na obszarze drugiego kraju, nie znajdujemy w nim żadnych ustępstw czy uprzywilejowań w dziedzinie udzielenia licznych świadczeń, które w myśl ustawodawstw zachodnich udzielane są tylko osobom zamieszkałym na danym terytorium (zasiłki rodzinne, pomoc lecznicza, rehabilitacja zawodowa). Okazuje się, że nawet w obrębie bloku państw kapitalistycznych nie udaje się przezwyciężyć drobnych egoistycznych interesów i wytworzyć jakiejś społecznie sprawiedliwej i bardziej postępowej koncepcji ochrony praw pracowników.

Tak więc układ paryski pod żadnym względem nie stanowi kroku naprzód na drodze postępu społecznego. Posiada on wyłącznie znaczenie polityczne, sprowadzające się do wyraźnej dyskryminacji szerokiej rzeszy robotniczych i odstąpienia od zasad solidarności międzynarodowej w zakresie zagadnień społecznych.

R. G.

Kronika socjalna

Leczenie ubezpieczonych polskich w uzdrowiskach czechosłowackich.

Z inicjatywy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a za pośrednictwem delegacji polskiej w Polsko - Czechosłowackiej Komisji Socjalnej przeprowadzono rozmowy ze stroną czechosłowacką w sprawie umożliwienia leczenia w Karlovych Varach polskim ubezpieczonym, cierpiącym na choroby wątroby i dróg żółciowych.

Dzięki życzliwemu pośrednictwu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w Pradze, udało się (pomimo dużego napływu kuracjuszy czechosłowackich) uzyskać pewną ilość miejsc w państwowych zakładach leczniczych w Karlovych Varach. O przychylnym ustosunkowaniu się strony czechosłowackiej do akcji leczenia polskich kuracjuszy świadczy ponadto fakt, że kolejno czechosłowackie udzielają polskim ubezpieczonym 25% zniżki.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych opracował plan akcji kuracyjnej i jej zasady, w myśl których do Karlovych Varów, na leczenie zdrowe, są wysyłani chorzy na przewlekłe zapalenie pęcherzyka żółciowego, a w szczególności przewlekłe przebiegającą kamicię żółciową bez stanów podgorączkowych lub gorączkowych ale z nie często powtarzającymi się napadami.

Nie jest wskazane kierowanie do Karlovych Varów chorych, cierpiących na przewlekłe ropniaki pęcherzyka żółciowego, żółtaczki mecha-

niczne, kamicię żółciową (ze stale powtarzającymi się napadami) oporną na leczenie internistyczne. Ogólne przeciwwskazania do leczenia w Karlovych Varach stanowią: gruźlica płuc, niedomoga układu krążenia, ogólne wyniszczenie ustroju, nowotwory itp.

Wnioski napływające z poszczególnych ubezpieczalni społecznych kwalifikuje komisja lekarsko - społeczna Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Tak jak i w leczeniu uzdrowiskowym w kraju — obowiązuje zasada, że 80% miejsc przeznaczają się dla pracowników fizycznych, a 20% dla pracowników umysłowych, przy czym pierwszeństwo mają przodownicy pracy i działacze społeczni. Na leczenie do Karlovych Varów powinni być kierowani przede wszystkim chorzy z okręgów przemysłowych. Czasokres leczenia określono na 4 tygodnie.

Jak dotąd, akcja leczenia ubezpieczonych polskich w uzdrowiskach czechosłowackich nie osiągnęła jeszcze oczekiwanych rozmiarów, głównie ze względu na brak kandydatów odpowiadających warunkom. Komisja lekarsko - społeczna była zmuszona odrzucić większość wniosków ze względu na istnienie przeciwwskazań do leczenia (np. chory cierpiący na wątrobie jednocześnie jest dotknięty gruźlicą).

Dopiero w sierpniu ub. r. wyjechała pierwsza grupa ubezpieczonych do Karlovych Varów, a przed końcem listopada następna grupa.

Wobec pozytywnych wyników dotychczasowego leczenia, w dążeniu do rozbudowy współpracy polsko - czechosłowackiej także w zakresie wymiany chorych, przewiduje się w ramach scentralizowanej już akcji wymiany osobowej polsko - czechosłowackiej wysyłanie również w 1950 r. chorych na leczenie w uzdrowiskach czechosłowackich.

W zasadzie strona czechosłowacka ma prawo w drodze wymiany przysyłać taką samą liczbę chorych na leczenie w uzdrowiskach polskich (głównie bierze się pod uwagę Iwonice, Rymanów, Rabkę, Krynice). Jednakże największą atrakcją dla obywateli czechosłowackich, nie posiadających własnego wybrzeża morskiego, jest pobyt nad polskim morzem, chętnie więc ograniczają oni inne wyjazdy na rzecz czasów nadmorskich. Należności zatem z tytułu leczenia ubezpieczonych polskich w uzdrowiskach czechosłowackich będą prawdopodobnie w znacznej części pokryte z nadwyżek na korzyść Polski z rozrachunku akcji wczasów zagranicznych oraz akcji kolonijnej dla dzieci.

W. W. H. Z.

Racjonalizacja sztucznego oświetlenia w zakładach pracy.

Właściwe oświetlenie ma wielkie znaczenie zarówno dla zdrowia robotników, jak też dla wydajności ich pracy.

Toteż Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w trosce o zapewnienie pracownikom należytej ochrony pracy oraz umożliwienie im wykonania planów produkcyjnych, wydało do inspektorów pracy zarządzenie, aby spotęgowali w roku bieżącym akcję racjonalizacji oświetlenia w zakładach pracy, podjętą już w roku ubiegłym.

Akcja tegoroczna powinna objąć przede wszystkim te pomieszczenia, w których rodzaj wykonywanej pracy wymaga specjalnie dobrych warunków widzenia. Jako przykłady tego rodzaju prac przytacza się:

- a) prace, wymagające najdokładniejszego rozróżnienia szczegółów, jak montowanie przyrządów pomiarowych, szlifowanie i polerowanie szkła optycznych, tkanie, przędzenie, przykrawanie i szycie ciemnych materiałów, ustawianie maszyn drukarskich, prace zecer-skie ręczne, badanie papieru i tkanin,
- b) prace, wymagające bardzo dokładnego rozróżnienia szczegółów, jak formowanie drobnych części, dokładne walcowanie, toczenie, montowanie mniejszych części, dokładna ręczna obróbka metali i drewna, obsługa maszyn do wytwarzania drobnych przedmiotów, tkanie, przędzenie, przykrawanie i szycie jasnych materiałów i skóry, farbowanie, maszynowe prace drukarskie i zecerskie.

Pożądana jasność średnia w pomieszczeniach pracy „najdokładniejszej“ wynosi 80 do 150 luksów

1 lumen (ilość promieni)

1 luks = $\frac{1 \text{ m. kw. powierzchni}}{1 \text{ m. kw. powierzchni}}$ jako minimum dla oświetlenia ogólnego. Wymagania te można obniżyć do połowy, jeżeli oprócz oświetlenia ogólnego stosuje się miejscowe.

Pożądana jasność oświetlenia miejscowego wynosi w takich warunkach 500 do 2500 luksów.

Pożądana jasność średnia w pomieszczeniach pracy „dokładnej“ wynosi 40 do 80 luksów jako minimum dla oświetlenia ogólnego. Jeżeli prócz oświetlenia ogólnego stosuje się miejscowe, wymagania te można obniżyć do połowy, jednak jasność oświetlenia miejscowego powinna wynosić 150 do 500 luksów.

Przybliżoną wartość jedności średniej oświetlenia miejscowego oblicza się ze wzoru:

$\text{moc żarówki (w watach)} \times 7,5$ luksów

powierzchnia oświetleniowa w m. kw.
Przykład: lampa warsztatowa z żarówką o mocy 40 watów rzuca stół światła, który tworzy na stole pracy koło oświetlone o średnicy 1,3 m (promieniu 0,8 m).

Powierzchnia koła wynosi $0,8^2 \times 3,14 = 0,64 \times 3,14 = 2,0 \text{ m. kw.}$

Zatem jasność średnia na stole pracy wynosi: $(40 \times 7,5) : 2,0 = 300 : 2 = 150 \text{ luksów.}$

Niezależnie od badań ilościowych należy sprawdzić jakość oświetlenia. Należy zwrócić uwagę, czy rozmieszczenie lamp zapobiega zbyt dużym różnicom jasności w poszczególnych punktach pomieszczenia, w szczególności, czy nie tworzą się ciemne kąty.

Specjalną uwagę należy poświęcić równomiernemu oświetleniu przez odpowiednio wysokie zawieszenie lamp oraz przez zastosowanie właściwych osłon.

Do współpracy w akcji racjonalizacji oświetlenia należy zaprosić przedstawicieli związków zawodowych i rad zakładowych.

Ł. D.

Prowadzenie akcji poradnictwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie wykonywania 6-letniego planu gospodarczego Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zamierza wydatnie wzmóc akcję bezpieczeństwa i higieny pracy na wszystkich odcinkach, celem zmniejszenia do minimum wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W związku z tym zasła również potrzeba usprawnienia akcji poradnictwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W całościakcie akcji poradnictwa w zakresie bhp, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej poleciło, aby Inspekcja Pracy miała na względzie przede wszystkim zadania, związane z udzielaniem porad w dziedzinie bezpieczeństwa maszyn i urządzeń technicznych, rozplanowania i urządzania pomieszczeń pracy oraz stosowania właściwej odzieży i sprzętu ochrony osobistej, jak również zadania, związane z współdziałaniem w sprawach szkolenia nowych kadr służby bhp. w zakładach pracy przez wskazywanie wykładowców i źródeł pomocy szkoleniowych.

Ponadto Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zwróciło uwagę Inspektorów Pracy na potrzebę zainteresowania się projektami ulepszeń i wynalazkami pracowników w zakresie bhp. Zobowiązani oni zostali również do okazywania tym osobom najdalej idącej pomocy przez badanie pomysłów i udzielanie wskazówek oraz kierowanie ich do właściwych fachowców i instytucji w wypadku potrzeby utrzymania dalszych wskazówek co do realizacji pomysłów.

Dla ułatwienia Inspekcji Pracy powyższych zadań Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej będzie nadsyłało Inspekcji Pracy stale publikacje i nowe wydawnictwa w zakresie bhp, jak również niepublikowane opracowania Wzorcowni Urządzeń Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

2. D.

Z orzecznictwa trybunału ubezpieczeń społecznych.

Ubezpieczalnie społeczne prowadziły do niedawna dla każdego ubezpieczonego t. zw. karty przebiegu ubez-

pieczenia. Karty te dawały dokładną historię pracy ubezpieczonego, zaliczoną w myśl przepisów do okresów ubezpieczenia, stanowiących podstawę do przyznawania i wymierzania wszelkich świadczeń ubezpieczeniowych. Za tygodnie składkowe tj. polichalne do ubezpieczenia uznaje się te tygodnie, za które składki zostały zapłacone, oraz te tygodnie, za które składki wymierzono (art. 155 ustawy o ubezpieczeniu społecznym), co jest uwidocznione w karcie przebiegu ubezpieczenia.

Jeżeli chodzi więc o udowodnienie okresu ubezpieczenia to karta przebiegu ubezpieczenia jest wystarczającym po temu dowodem. Karta ta jest dokumentem publicznym i stanowi dowód pełny i wiążący na to, co dowodem tym zostało urzędowo zaświadczone.

Często zdarza się, że w sporach z instytucjami ubezpieczeń społecznych ubezpieczeni powołują świadków dla udowodnienia faktu ubezpieczenia w innych okresach niż to wykazują karty przebiegu ubezpieczenia. Jak wynika z przepisów prawnych (zarówno postępowania cywilnego jak i prawa o sądach ubezpieczeń społecznych) dowód ze świadków przy istnieniu dowodu na piśmie i to dowodu z dokumentu publicznego jest niedopuszczalny. Dowodu z dokumentu publicznego nie mogą obalić żadne inne dowody poza dowodem fałszu. W tych przypadkach zatem, w których karty przebiegu ubezpieczenia z przed lub podczas wojny zachowały się — przedstawianie świadków jest bezcelowe, ponieważ sady dowodu z przesłuchania świadków pod uwagę nie będą brały.

Wyjaśnienia takie w oparciu o odpowiednie przepisy prawne dał Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w orzeczeniach Nr Tr. 1472/48 i Tr. 33/49.

Niedopuszczalność dowodu ze świadków przy istnieniu dokumentu publicznego, jakim jest karta przebiegu ubezpieczenia jest jasna i zrozumiała, „gdyż w przeciwnym razie zaświadczenie urzędowe nie miałoby żadnej wartości, skoro mogłoby być zawsze obalone przeciw dowodowi z przesłuchania świadków. Obalenie urzędowych zaświadczeń zawartych w dokumencie publicznym jako niezgodnych z prawdą możliwe jest jedynie i wyłącznie przez udowodnienie fałszu“.

H. Z.

Czas pracy w piekarniach w dni przed i poświęteczne.

Ponieważ w dni przed i poświęteczne w wielu miejscowościach dawał się odczuwać brak pieczywa, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej dla uniknięcia tego braku i zapewnienia światu pracy wystarczającego zaopatrzenia w pieczywo — po zapoznaniu się ze stanowiskiem

Ministerstwa Handlu Wewnętrznego — wydało następujące zarządzenia dla inspektorów pracy:

- 1) w miejscowościach, w których występuje brak pieczywa, należy dopuszczać stosowanie pracy w dni poświęcone od godziny 4-ej rano, tak jak przy pracy na dwie zmiany i w tym przypadku nie zachodzi potrzeba wydawania osobnych zezwoleń na pracę od godz. 4-ej;
- 2) w przypadku, gdyby rozpoczynanie pracy o godz. 4-ej w dni poświęcone nie zapewniało zaopatrzenia świata pracy w pieczywo, inspektorzy pracy mogą w porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Spożywczego udzielać zezwoleń na rozpoczynanie pracy w piekarniach w powyższe dni o godzinie 24-ej w nocy;
- 3) w soboty czas pracy może być przedłużony ponad 6 godzin w trybie art. 8 pkt b) ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, pod warunkiem wypłacania pracownikom za pracę ponad normę 6 godzin wynagrodzenia, przewidzianego za pracę w godzinach nadliczbowych; ogólny czas pracy w soboty nie może jednak przekraczać 10 godzin;
- 4) ponadto tym wszystkim piekarniom, które posiadają odpowiednie urządzenia techniczne, można udzielać zezwoleń na stosowanie pracy na trzy zmiany, pod warunkiem, że zdolność produkcyjna zakładu będzie w pełni wykorzystana na każdej zmianie.

(Ł. D.)

Zatrudnieni przy pilnowaniu.

Uregulowanie warunków pracy i płacy osób zatrudnionych przy pilnowaniu od dawna powodowało trudności wynikające z tego, że czas ich pracy w różnych zakładach pracy

normowany jest rozmaicie. A więc pracuje się przy pilnowaniu 8 godzin na dobę lub 12, bywa także 12 godzin pracy za 24 godziny odpoczynku, a zdarzają się także przypadki (straże ogniowe), że służba trwa 24 godziny na 24 godziny odpoczynku.

Usuwanie rozbieżności w traktowaniu tych pracowników w różnych gałęziach przemysłu rozpoczęło od tego, że uznano pilnowanie za jeden ze wspólnych zawodów we wszystkich branżach i postanowiono uregulować jednakoowo przynajmniej sprawę płac.

W wyniku tej akcji we wszystkich układach zbiorowych pracy mamy wśród załączników jeden, regulujący sprawę czasu pracy i wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu

Zdawałoby się, że w ten sposób sprawa rozbieżności i wątpliwości została raz na zawsze załatwiona. Tak jednak nie jest. Część ogólna układów zbiorowych pracy nie wyłącza wyrażnie osób zatrudnionych przy pilnowaniu od stosowania do nich postanowień ogólnych. Skutkiem tego często zdarza się, iż pracownicy, zatrudnieni przy pilnowaniu, żądają świadczeń, przewidzianych częścią ogólną układu.

Dotyczy to w szczególności 10% dodatku za pracę w nocy. Układy przewidują, że za normalną pracę nocną przysługuje dodatek w wysokości 10% podstawowej składki godzinowej. Za pracę nocną uważa się pracę w godzinach od godz. 22 do 6-ej.

Zatrudnieni przy pilnowaniu, które z reguły trwa całą dobę, domagają się częstokroć wypłacania tego dodatku, powołując się zwiastuje na to, że szczególne postanowienia w załączniku, dotyczącym osób zatrudnionych przy pilnowaniu wyłączają wyrażnie dodatek za pracę w niedzielę

i święta, natomiast nie wyłączają dodatku za pracę nocną.

Jednakże w związku z powstałymi na tym tle sporami ostatnio wyjaśniono, iż płace osób zatrudnionych przy pilnowaniu uwzględniają już zarówno konieczność pracy w niedzielę i święta, jak i konieczność pracy w nocy i mają charakter ryczałtu, zawierającego w sobie te wszystkie dodatki.

Z układów zbiorowych nie wynika również jasno sprawa dnia wolnego od pracy w tygodniu osób zatrudnionych przy pilnowaniu.

Cały przemysł państwowy stosuje w strażach pożarnych i strażach przemysłowych następujące zasady: przy służbie 12 godzin na 12 godzin odpoczynku pracownik musi otrzymać w tygodniu pełne 24 godziny odpoczynku, przy służbie 12 godzin na 24 godziny odpoczynku — nie przysługuje wolny dzień w tygodniu. Natomiast w strażach ogniowych, gdzie stosowany jest system 24 godzin służby, za 24 godziny odpoczynku pracownik otrzymuje raz w tygodniu dalsze 12 godzin odpoczynku, a ponadto z wyjątkiem przypadków alarmu winien mieć w czasie 24 godzin służby możliwość 8-o godzinnego odpoczynku w miejscu dyżuru.

Przy pracy ponad ustalone godziny pracy przysługuje wynagrodzenie dodatkowe według ogólnie obowiązujących zasad. Wysokość stawek godzinowych przy ryczałtowym wynagrodzeniu miesięcznym oblicza się przy systemie pracy 12 na 12 g. lub 24 na 24 g. przez podzielenie sumy miesięcznego ryczałtu przez 300, a przy systemie 12 na 24 godziny przez podzielenie miesięcznego ryczałtu przez 240.

W ten sposób najbardziej sporne kwestie w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu zostały rozstrzygnięte.

(s)

**Komitet organizacyjny
konkursu na opis metod pracy
przodownika, racjonalizatora lub
przodującej brygady zawiadania
ze termin nadsyłania prac na konkurs**

z o s t a ł p r z e d ł u ż o n y

do 31 stycznia 1950 r.

Czasopisma związkowe

Na przełomie roku, czasopisma związkowe uczciły 70-tą rocznicę urodzin Generalissimusa Stalina, dając wyraz głębokiej miłości polskich mas pracujących dla wodza światowego obozu demokracji i pokoju.

Grudniowe plenum CRZZ jeszcze nie zostało należycie uwzględnione przez wszystkie czasopisma związkowe. Należyce uwzględnione — to znaczy nie tylko odtworzone w sprawozdaniu, czy w przedruku przemówień, ale przede wszystkim opracowane w zastosowaniu do konkretnych przejawów pracy poszczególnych związków.

Nie może być usprawiedliwieniem, że np. w czasie Plenum numer wydarzenia zostawia się miejsce i poświęca nieco więcej wysiłku, aby wiednio omówić.

Wymaga to oczywiście rozwinięcia pewnej inwencji i rzutkości — pracy redakcyjnej.

W czasopiśmie „Metalowiec” Nr 12 znajdujemy artykuł pióra tow. Rusteckiego pt. „Główne zadania metalowców”, w którym autor ocenia w świetle krytyki i samokrytyki osiągnięcia i błędy związku zawodowego metalowców. Autor na wstępie zadaje pytanie:

„Czy Związek nasz wypełnił należycie swoje obowiązki wobec państwa ludowego, wobec mas członkowskich? Czy wreszcie Związek nasz w dostatecznej mierze rozwinął pracę nad realizacją uchwał II Kongresu Związków Zawodowych?”

I autor odpowiada:

„Prezydium zarządu głównego poddało krytycznej ocenie dotychczasową pracę Związku, biorąc za podstawę doświadczenia i wskazania III Plenum KC PZPR.

W świetle tych wskazań uświadomiliśmy sobie wiele błędów i niedociągnięć, które spowodowały osłabienie walki klasowej i ułatwiły wrogowi klasowemu jego zbrodniczą działalność.

W zbyt słabej tedy mierze mobilizowaliśmy masy członkowskie do uzbrojenia się w oręż czujności klasowej. Nie zdołaliśmy w wielu wypadkach postawić pracy ogniw Związku, a w szczególności dołowych ogniw na należytych poziomach. Skutek był taki, że wróg się poczuł na tyle bezpieczny, by przejść do jawnych sabotażów.

I trzeba z całą mocą podkreślić, że tam gdzie Związek pracuje należycie, gdzie żyje zagadnieniami produkcji i otacza opieką zakład pracy, tam wróg jest bezsilny. Musimy więc udoskonalić styl pracy naszych ogniw i wzmoc ich rewolucyjną czujność.

Oprócz jednak sabotaży, wróg stosuje na naszym terenie bardziej zamaskowane formy walki klasowej. Oddziaływa on na mniej uświadomione grupy robotnicze, wykorzystuje perfidnie wszelkie trudności, aby osłabić ruch współzawodnictwa, racjonalizatorstwa i nowatorstwa, wzmoc absencję i płynność sił roboczych itp. I musimy przyznać, że niejednokrotnie nie widzieliśmy w tych objawach

ręki wroga. Dopiero III Plenum KC PZPR pomogło nam do poznania właściwych przyczyn tych wszystkich niedomagań, które są wynikiem działalności wroga klasowego.

Na konkretnych przykładach w zakładach przemysłu metalowego dojrzelismy wiele perfidnie zamaskowanych metod zbrodniczej roboty dywersantów“.

Numer 6 „Pracownika Finansowego” obok obfitego i ciekawego materiału przynosi relacje z dwóch konferencji Prezydium Zarządu Głównego z przedstawicielami Ministerstwa Skarbu, banków i PZUW, przy udziale przedstawicieli CRZZ. Konferencje te miały na celu ustalenie form współpracy organizacji związkowej z administracją finansową w sprawach gospodarczych i pracowniczych. W wyniku obrad zostały na pierwszej konferencji opracowane i przyjęte ogólne tezy Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Finansowych o współpracy Związku z administracją w sprawach pracowniczych. W związku z tym czytamy w „Pracowniku Finansowym“:

„Nasz nowy aktyw związkowy otrzymuje poważne narzędzie do pracy. Od naszego wyrobienia społeczne-go, od naszej dojrzałości politycznej zależeć będzie stosowanie wszystkich przepisów też w praktyce.

Tak poważnego narzędzia ani nie wolno nadużywać, ani nie wolno niedoceniać. Uzyskaliśmy prawa. Prawa te winny mieć pełne zastosowanie w praktyce związkowej, winniśmy ich strzec, lecz nie nadużywać. Prawa te bowiem są wyrazem pełnego zaufania jakim darzy organizację związkową administracja finansowa. Nie wolno też dopuścić do tego, aby prawa te nie były honorowane. Niehonorowanie tych praw równałoby się spychaniu organizacji związkowej z raz już zajętych pozycji.

Pamiętać musimy, że tego rodzaju uprawnienia mogliśmy otrzymać dopiero w warunkach państwa ludowego. Zaufania więc organów państwa ludowego zawieść nie możemy, a wszel

kie prawa zużyjemy dla wzmocnienia Polski Ludowej, dla przygotowania świadomych kadr budowniczych Socjalizmu w Polsce, dając im praktyczną szkołę rządzenia i gospodarowania“.

Omawiając znaczenie odbywania stałych narad pracy i sprawnego funkcjonowania komisji projektów usprawnienia administracji „Pracownik Finansowy” pisze:

„Racjonalizatorstwo w aparacie administracyjnym, prowadząc do usprawnienia pracy i dając w wyniku oszczędności i potaniaenia usług, stanowi jeden z głównych elementów współzawodnictwa pracy. Uporządkowanie tego zagadnienia, nadanie temu ruchowi form organizacyjnych, opartych o ścisłą współpracę administracji z organizacją związkową, nastąpiło w drodze zarządzenia najwyższych władz państwowych i resortowych.

Sprawie niedociągnięć we współzawodnictwie pracy w przemyśle chemicznym poświęca „Pracownik Chemiczny” — Nr 12 — artykuł pt. „Wypłenić chwasty z akcji współzawodnictwa”, zawierający ostrą krytykę pod adresem niektórych fabrycznych komitetów współzawodnictwa pracy.

Na podstawie materiału faktycznego, zebranego przez delegatów głównych komitetów współzawodnictwa pracy w czasie odbytych ostatnio lu-stracji w terenie — organ Zarządu Gł. Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Chemicznego uwydatnia usterki i niedomagania w akcji współzawodnictwa:

„Do nagminnych należą:

1. Niski jeszcze poziom uświadomienia załogi o zasadach współzawodnictwa socjalistycznego i celowości współzawodnictwa na danym zakładzie pracy.

2. Brak systematyczności w ogłaszaniu współzawodnictwa. Istnieją zakłady, w których od dawna akcja współzawodnictwa jest zorganizowana — lecz do tej pory nie ogłaszano żadnych wyników.

3. Udziałowcy nie są świadomi swego udziału we współzawodnictwie mimo, że podpisali deklarację i że ich wyniki są punktowane.

4. Regulaminy nie są jeszcze wszystkim znane.

5. Nie wszędzie opracowane są regulaminy współzawodnictwa pracy z dostosowaniem do rzeczywistych potrzeb produkcyjnych w myśl wskazań Głównego Komitetu Współzawodnictwa Pracy.

6. W przyznawaniu nagród istnieje tendencja do rozdrabniania tychże na sumy nieznaczne — 500—600 lub 1,000 zł. W konsekwencji takiego podziału zdarzały się wypadki, że nagrody rozdzielono zarówno zwycięzcom, jak i nie wyróżniającym się. W niektórych znów zakładach rozdział nagród odbywa się mechanicznie z doliczaniem do poborów, tak, że współzawodniczący niejednokrotnie nie wie, że został wyróżniony, a w dodatku płaci podatek dochodowy od przyznanej nagrody.

7. Brak podziału na zespoły oraz brak równego startu przy różnych zespołach.

8. Niedostateczna, lub w zupełności zaniedbana akcja propagandowa i popularyzacyjna, brak wykresów planów produkcyjnych i wyników współzawodnictwa — afisze propagandowe znajdują się niejednokrotnie wyłącznie w biurach dyrekcji, zamiast oddziałach fabrycznych.

9. Nie protokółuje się posiedzeń komitetów współzawodnictwa.

10. Do tej pory w niektórych zakładach nie wypłacono żadnych premii za współzawodnictwo mimo wysłanych ankiet klasyfikacyjnych przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy.

11. W regulaminach czynnik produkcyjny i oszczędnościowy jest słabo uwypuklony, a wyolbrzymiony czynnik dyscypliny, punktualności, czystości i BHP w dowolnej i zmiennej interpretacji.

W licznych wypadkach nadużywa się punktacji za pracę społeczną.

Przytaczając następnie konkretne przykłady ilustrujące niechęć niektórych robotników do współzawodnictwa pracy w wyniku złego funkcyj-

nowania komitetów fabrycznych współzawodnictwa autor pisze:

„Musimy bezwzględnie w akcję współzawodnictwa włączyć głębiej. Wszelkie wnioski, zdążające do zatwierdzenia etatowych stanowisk w komitetach fabrycznych dla opracowania sprawozdawczości i wykonywania obliczeń wyników, nie rozwiążą zagadnienia współzawodnictwa pracy — o ile aktyw związkowy nie wciągnie do nich szerszego zespołu współpracowników do kierowania tą akcją, o ile aktyw związkowy nie zorganizuje odpowiednich sztabów komitetów fabrycznych, w zależności od ich potrzeb z udziałem pracowników, zarówno fizycznych jak i umysłowych“.

Wskazując na obowiązek udzielania pomocy ze strony Głównego Komitetu słabszym komitetom fabrycznym autor pisze:

„Główny punkt ciężkości akcji współzawodnictwa pracy, musi być przerzucony na komitety fabryczne, które stoją w bezpośredniej i codziennej styczności z zagadnieniem produkcyjnym zakładu.“

Główny Komitet winien być czynnikiem kierującym, koordynującym i rozstrzygającym ważniejsze zagadnienia z dziedziny współzawodnictwa pracy, w skali centralnej naszego przemysłu.

Stworzyć należy i rozbudować silny i doświadczony aparat instruktorski — centralny i okręgowy — oparty o dobrze zorganizowany i rozszerzony Wydział Współzawodnictwa Pracy przy Zarządzie Głównym i o referaty współzawodnictwa w zarządach oddziałów“.

Numer 12 czasopisma „Budowlani i Ceramicy“ wyróżnia się ładną szatą graficzną oraz bogatym materiałem. W numerze znajduje się kilka bardzo interesujących artykułów poświęconych zagadnieniom budownictwa w Związku Radzieckim. „Budowlani i Ceramicy“ udziela dużo miejsca zagadnieniom współzawodnictwa, racjonalizatorstwa i nowatorstwa w przemyśle budowlanym ZSRR, co ma wielkie znaczenie dla naszego ruchu współzawodnictwa.

Dlatego też zamieszczone w omawianym numerze artykuły, jak: „Radzieckie osiedla robotnicze“, „Stalinowska idea budownictwa miast“, „Kontrola pracy na budowie w ZSRR“ stanowią cenny materiał informacyjno - dydaktyczny dla naszego przemysłu budowlanego.

W tym samym numerze „Budowlani i Ceramicy“ znajdujemy ciekawy artykuł inż. Viewegera pt. „Zatrudnienie kobiet w budownictwie“. Autor omawia na wstępie przestarzałe przepisy o ochronie pracy kobiet, opierające się na przedwojennych przepisach i ustawach. Przepisy te nie były podyktowane w owych czasach wyłącznie troską o dobro kobiet.

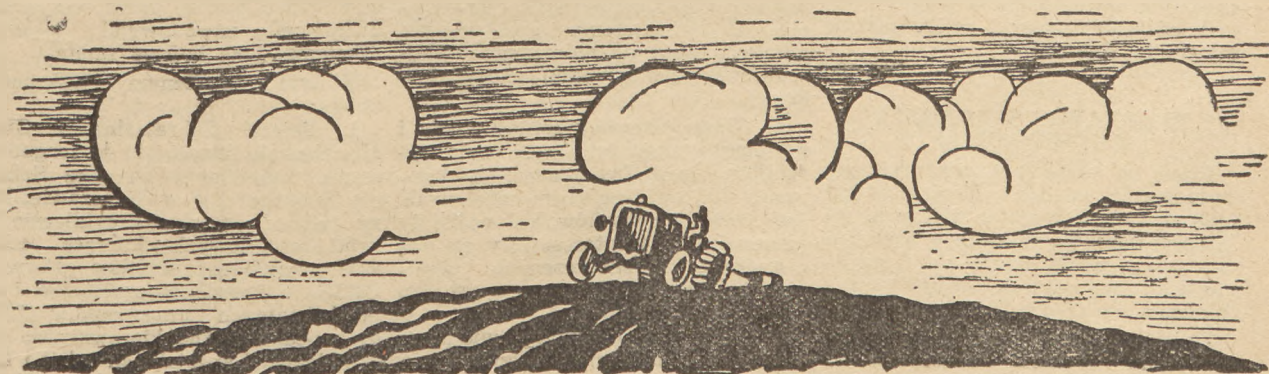
„Bezkrytyczne stosowanie tych przepisów — czytamy dalej w tym artykule — jest anachronizmem i hamuje w sposób sztuczny i nieusprawiedliwiony dostęp kobiet do budownictwa.“

Ustrój demokracji ludowej wykażał, że kobieta jest w nim otoczona szczególną opieką, czego dowodem są chociażby znowelizowane przed niespełna rokiem przepisy o ochronie macierzyństwa.

Należy jednak mocno wytknąć, że nie wszystkie przepisy ochrony pracy kobiet są racjonalne, że znaczna ich część opiera się na przestarzałych, konserwatywnych poglądach — i te złe tradycje trzeba zwalczać. W jakim stopniu konserwyzm ciąży na budownictwie, wykazują cyfry. W sierpniu br. wśród pracowników fizycznych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach trzech centralnych zarządów Ministerstwa Budownictwa znajdowało się 8,7% kobiet. W styczniu br. cyfra ta wynosiła 6,9%. Postęp jest minimalny — zaledwie 1,8%“.

Zastanawiając się nad sprawą tak nikłego udziału kobiet w budownictwie, autor wysuwa następujące przyczyny: brak możliwości awansu ze względu na niski stan szkolenia zawodowego w budownictwie wśród kobiet, brak w przedsiębiorstwach własnych placówek akcji socjalnej, jak żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, brak odpowiedniej odzieży itp.

(B. T.)



Uchwały Plenum CRZZ z dnia 7 grudnia 1949 r.

I.

W SPRAWIE WYKONANIA UCHWAŁ PLENUM

Plenum przyjmuje referat tow. Zawadzkiego, jako wytyczne dalszej pracy związków zawodowych.

Plenum zatwierdza uchwałę Sekretariatu w sprawie szkolenia związkowego, zalecając Sekretariatowi i Prezydium CRZZ oraz wszystkim zarządom głównym związków zawodowych jak najenergiczniejsze jej zrealizowanie.

Plenum poleca sekretariatowi opracowanie uchwał w sprawach organizacyjnych i polityki personalnej pod kątem wzmocnienia czujności klasowej i usprawnienia całokształtu pracy organizacyjnej i personalnej.

Plenum zobowiązuje wszystkie zarządy główne oraz ORZZ do zwołania w najbliższym czasie rozszerzonych plenarnych posiedzeń i postanowienia na porządku dziennym obrad problematyki, wytycznych i uchwał III Plenum CRZZ. Terminy plenarnych posiedzeń należy uzgodnić z Działem Organizacyjnym CRZZ.

Plenum zatwierdza następujące dokumenty, przedłożone przez prezydium CRZZ:

- 1) Regulamin działalności okręgowych rad związków zawodowych.
- 2) Statut Funduszu Wczasów Pracowniczych.
- 3) Uchwałę o prowadzeniu akcji socjalnej dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu prywatnym.
- 4) Plan finansowy budownictwa związkowego CRZZ w 1949/50 r.
- 5) Regulamin Funduszu Stypendialnego CRZZ.
- 6) Uchwałę w sprawie rozwiązania sekcji młodzieżowych związków zawodowych i skoordynowania pracy związków zawodowych w zakresie zagadnień młodzieżowych ze Związkiem Młodzieży Polskiej.

II.

W SPRAWIE SZKOLENIA ZWIĄZKOWEGO

Praca w dziedzinie ustawicznego podnoszenia poziomu ideologicznego aktywu związkowego oraz jego umiejętności posługiwania się w codziennej pracy teorią marksizmu-leninizmu jest warunkiem prawidłowego działania związków zawodowych.

Związki zawodowe posiadają w dziedzinie szkolenia niewątpliwie osiągnięcia. W roku 1949 rozszerzyły

one zasięg tej pracy, przeszkalając w szkołach związkowych około 8.000 aktywistów, zaś na kursach masowego szkolenia — 50.000. Jednocześnie zwiększyły one liczbę słuchaczy na Uniwersytetach Powszechnych do 10.000. Nastąpiła pewna, choć niewystarczająca jeszcze poprawa w upolitycznieniu programów. Do niewątpliwych sukcesów należy również przedstawienie wojewódzkich szkół związkowych na specjalizację, oraz praktyczne związanie szkół związkowych z zagadnieniami zakładów pracy, co uwidacznia się w udziale słuchaczy szkół w posiedzeniach rad zakładowych, w inspekcji rad zakładowych oraz we wprowadzeniu na seminaria szkolne analizy prac rad zakładowych.

Plenum stwierdza jednak, że — mimo rozszerzonego zasięgu szkolenia związkowego i pewnych osiągnięć w formach i metodach pracy — poszczególne związki zawodowe w minimalnym stopniu odczuwały napływ nowych kwalifikowanych kadr związkowych, oraz ich wpływ na podniesienie poziomu samej pracy związkowej.

Złożyły się na to następujące przyczyny:

a. Niedocenianie wagi szkolenia przez poszczególne zarządy główne i ORZZ, co znalazło wyraz w niedość poważnym stosunku do zagadnienia doboru kandydatów do szkół. Dobór kandydatów często nosił charakter przypadkowy i traktowany był, jako uciążliwa konieczność wypełniania liczbowego kontyngentu. Większość zarządów głównych związków zawodowych w małym stopniu, bądź wcale nie interesowała się problemami szkoleniowymi. Jedną z przyczyn tego stanu jest fakt, że wielu naszych działaczy związkowych nie jest dostatecznie przygotowanych teoretycznie do zrozumienia problematyki szkolenia oraz do należytego umiejscowienia jej w systemie pracy związkowej.

b. Brak planowej polityki kadr i systematycznego zainteresowania wydziałów personalnych zarówno doбором, jak i ewidencją przeszkolonych. Ani zarządy związków, ani wydziały personalne, nie interesowały się racjonalnym rozmieszczeniem absolwentów oraz ich dalszym rozwojem i postępiami w pracy.

c. Szczupły i niedostatecznie przygotowany aparat szkoleniowy, co przy równoczesnym braku podręczników,

skryptów i konspektów, oraz braku dostatecznej kontroli wykonania programów, powodowało, iż cały szereg kursów szkolenia masowego w zakładach pracy i międzybranżowych nie zapewniał właściwej linii politycznej i dostatecznego poziomu nauczania. Pogłębiał to jeszcze brak systematycznej pracy nad dokształcaniem personelu pedagogicznego. Nie zapewniono również opieki fachowej wykładowcom spośród przodowników pracy i racjonalizatorów i nie stworzono warunków dla dalszego rozwoju ich kwalifikacji.

d. Zbyt krótki czas trwania kursów, co uniemożliwiało takie pogłębienie wiadomości słuchacza, które mogłoby wpłynąć na wzbogacenie jego wiadomości i zmianę stylu pracy.

e. Zbyt luźne powiązanie szkolenia związkowego z akcją szkolenia partyjnego w szkołach wojewódzkich i na kursach partyjnych. Niedostateczne korzystanie z ich doświadczenia, pomocy naukowej i organizacyjnej.

Braki i niedociągnięcia w dotychczasowym systemie naszego szkolenia związkowego ujawniły się jeszcze bardziej w świetle problematyki i uchwał III Plenum KC PZPR.

III Plenum KC Partii postawiło w całej rozciągłości sprawę wzmocnienia czujności rewolucyjnej, jako pierwszoplanowe, czołowe zadanie. Równocześnie Plenum wskazało na konieczność systematycznego podnoszenia świadomości ideologicznej i politycznej, głównie drogą szkolenia, doszkalań i samokształceń, jako na jedną z podstawowych metod i form podnoszenia na wyższy poziom czujności rewolucyjnej aktywu partyjnego i społecznego.

Toteż w celu likwidacji niedociągnięć na odcinku szkoleniowym Plenum CRZZ stawia przed wszystkimi związkami zawodowymi problem szkolenia, jako bojowe zadanie.

W tym celu Plenum CRZZ postanawia:

1. Polecieć Sekretariatowi CRZZ niezwłocznie przystąpić do zorganizowania Centralnego Ośrodka Szkolenia Związkowego w Warszawie, który będzie przeszkalał cyklicznie na krótkoterminowych kursach członków prezydiów, zarządów głównych, ORZZ, kierowników wydziałów i odpowiedzialnych pracowników CRZZ, oraz pedagogiczne kierownictwo wojewódzkich i specjalnych szkół i kursów związkowych. Przystąpić do

stworzenia w tym ośrodku gabinetów naukowych, podręcznych bibliotek fachowych i do zapewnienia możliwości konsultacji — dla ułatwienia aktywności związkowemu systematycznej pracy nad sobą.

2. Przystosować Centralną Szkołę w Łodzi do systematycznego szkolenia — na sześciomiesięcznych kursach — kierowników, wykładowców, seminarzystów dla szkół i kursów aktywności związkowego. Szkoła Centralna w Łodzi powinna zorganizować dla swych słuchaczy (każdorazowo w drugiej połowie kursu) możliwość praktycznego zastosowania uzyskanych wiadomości teoretycznych w zakładach łódzkich i podmiejskich.

3. Zatwierdzić uchwałę Sekretariatu CRZZ o przejściu w szkołach wojewódzkich z jednomiesięcznego na trzymiesięczny system szkolenia, zwiększając jednocześnie liczbę słuchaczy. W związku z tym Warszawska Rada Związków Zawodowych zwiększy pojemność szkoły do 200 miejsc. ORZZ — Warszawa zorganizuje do końca stycznia 1950 roku szkołę wojewódzką na 100 miejsc. ORZZ — Katowice, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Bydgoszcz, Poznań, Kielce, Łódź i Szczecin zwiększą pojemność swoich szkół ze 150 do 200 miejsc.

Ponadto poleca się Działowi Szkolenia CRZZ zbadać możliwości zorganizowania szkół w innych miastach wojewódzkich oraz dopilnowanie, aby w roku 1950 zostało przeszkolonych w Centralnej Szkole w Łodzi 300 wykładowców, a w szkołach wojewódzkich — co najmniej 8.000 aktywistów związkowych, ORZZ powinny otoczyć szkoły wojewódzkie oraz słuchaczy szkół i kursów związkowych wszechstronną, systematyczną opieką.

4. Polecieć Działowi Szkolenia CRZZ utrzymanie i kontynuowanie specjalizacji szkół wojewódzkich, z uwzględnieniem konieczności szkolenia: przewodniczących rad zakładowych, przewodniczących oddziałów związków zawodowych, kierowników świetlic, zakładowych społecznych inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy, referentów ekonomicznych, socjalnych, sportowych i organizacyjnych, uzależniając charakter danej szkoły od możliwości lokalnego doboru w/wso kwalifikowanych wykładowców.

5. Zobowiązać zarządy główne związków zawodowych: Górników, Włóknarzy i Metalowców — a Zarząd Główny Związku Samorządowców w porozumieniu ze Związkiem Państwowców — do zorganizowania w ciągu pierwszego półrocza 1950 r. ośrodków szkoleniowych na wzór ośrodków, istniejących przy związkach zawodowych: Budowlanych, Kolejarzy, Hutników i Rolnych. Ośrodki te powinny przeszkalać na miesięcznych kursach członków zarządów oraz pracowników aparatu związkowego.

6. Zobowiązać zarządy główne związków zawodowych do zorganizowania w roku 1950 przy zakładach pracy, liczących ponad 1000 pracowników, kursów dla mężów zaufania grup związkowych, według programu, opracowanego przez Dział Szkolenia CRZZ. Także same kursy — międzyzakładowe — zorganizują ORZZ i PRZZ dla mniejszych zakładów pracy. Z uwagi na podstawowe znaczenie grup związkowych, Plenum zobowiązuje Sekretariat CRZZ do wydania specjalnej instrukcji, poświęconej szkoleniu mężów zaufania oraz innego aktywności wewnątrz grup związkowych.

7. Zobowiązać Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego do stałego szkolenia i doszkalania w ośrodkach wojewódzkich nauczycieli, którzy wykładają w szkołach i na kursach związkowych, lub którzy zostaną do tej pracy wyznaczeni. To szkolenie i doszkalanie powinno odbywać się pod kątem podniesienia poziomu politycznego i specjalnego przygotowania związkowego.

8. Zobowiązać ORZZ i PRZZ do systematycznego czuwania nad kierunkiem i treścią pracy Uniwersytetów Powszechnych, w celu nadania im właściwego oblicza ideologicznego oraz należytego doboru personelu nauczycielskiego. Rady zakładowe powinny dbać o skierowywanie na Uniwersytety Powszechne najbardziej wartościowych członków związków zawodowych, którzy zasila — po ukończeniu tych Uniwersytetów — kadry aktywistów związkowych. ORZZ otoczą opieką słuchaczy wybitnie zdolnych, ułatwiając im wyższe studia.

9. Polecieć Działowi Szkolenia CRZZ opracowywanie programów dla szkół i kursów, w oparciu o doświadczenie szkół związków zawodowych w ZSRR. Przy opracowywaniu części ideologicznej tych programów Dział Szkolenia CRZZ powinien oprzeć się o programy Wydziałów Szkolenia KC PZPR. Programy dla szkół centralnych, wojewódzkich i specjalnych wyższego typu, powinny być zatwierdzane przez Sekretariat CRZZ. Pozostałe programy — przez prezydium zarządów głównych po uzgodnieniu z Działem Szkolenia CRZZ. Dział Szkolenia CRZZ zaopatrzy wszystkie ogniwa szkoleniowe związków zawodowych w biblioteki, podręczniki, skrypty i konspekty oraz będzie je stale uzupełniał.

10. Zobowiązać Dział Personalny do przeprowadzania rekrutacji do szkół poprzez swój aparat terenowy — w porozumieniu z zainteresowanymi działami CRZZ — tak, by typowani do szkół byli już z góry przewidziani dla pełnienia odpowiednich funkcji w aparacie związkowym. Dział Personalny CRZZ powinien śledzić we wszystkich szkołach postępy słuchaczy i badać ich przydatność do poszczególnych funkcji związkowych. Dział Personalny CRZZ stworzy w

tym celu w Centralnej oraz w wojewódzkich szkołach związkowych etaty referentów personalnych.

11. Polecieć zarządom głównym prowadzenie dokładnej ewidencji absolwentów — członków swego związku. Dział Personalny zaś prowadzi ewidencję szczególnie zdolnych absolwentów, będzie śledził za ich postępami w pracy, za ich rozwojem, będzie im okazywał bezpośrednią lub przez zarządy główne niezbędną pomoc, wychowując w ten sposób zastępy czołowych aktywistów związkowych.

12. Polecieć Działowi Szkolenia CRZZ systematyczne doszkalanie absolwentów poprzez organizowanie odpraw oraz seminariów, celem systematycznego podnoszenia ich kwalifikacji.

13. Zobowiązać wszystkie zarządy główne, Zarządy oddziałów i rady zakładowe do systematycznej współpracy z administracją fabryczną przy organizowaniu kursów dokształcania zawodowego, do ciągłej troski o stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet i młodzieży oraz do roztoczenia opieki nad szkołami zawodowymi, prowadzonymi przez CUSZ.

Plenum CRZZ stwierdza, że obok systematycznego szkolenia kadr aktywności w szkołach i na kursach, kierownictwa poszczególnych związków zawodowych oraz ORZZ powinny organizować samokształcenie dla aktywności związkowego, nie objętego zorganizowaną akcją szkolenia. W tym celu Plenum poleca Działowi Szkolenia CRZZ, w porozumieniu z Działem Kultury i Oświaty, opracowanie programu i literatury dla samokształcenia oraz organizowanie konsultacji.

Plenum CRZZ poleca szerokie omówienie niniejszej uchwały we wszystkich instancjach związkowych — od zarządów głównych i ORZZ do rad zakładowych i zarządów kół włącznie.

Plenum CRZZ wyraża przekonanie, że wszystkie organizacje związkowe docenią w pełni wagę i znaczenie zagadnienia szkolenia i samokształcenia i wykorzystają wszystkie, będące w ich dyspozycji środki dla systematycznego podnoszenia świadomości politycznej i poziomu ideologicznego aktywności związkowego i członków związków zawodowych.

I

W SPRAWIE PRACY WŚRÓD MŁODZIEŻY

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych, biorąc pod uwagę przemiany, jakie zaszły na odcinku młodzieżowym w Polsce ludowej, oraz po dokonaniu analizy i oceny dotychczasowej pracy, prowadzonej przez związki zawodowe na odcinku młodzieży pracującej w przedsiębiorstwach oraz działających z ich ramienia sekcji młodzieżowych związków zawodowych — stwierdza, co następuje:

1. Sekcje młodzieżowe związków zawodowych w okresie swej 4-letniej działalności, a głównie do czasu zjednoczenia młodzieżowych organizacji ideowo - wychowawczych wniosły poważny wkład pracy do ogólnego dorobku ruchu młodzieżowego i ogólnozwiązkowego, w szczególności — w zakresie realizacji następujących zadań:

a) Wychowania młodzieży pracującej w duchu przywiązania i oddania dla Polski ludowej oraz solidarności z młodzieżą pracującą całego świata, a w szczególności Z.S.R.R.

b) Wzmacniania przodującej roli młodzieży robotniczej w kraju przez rozszerzanie działalności wychowawczo - organizacyjnej robotniczego ruchu młodzieżowego oraz przez propagowanie i praktyczne realizowanie jednoci młodzieży pracującej.

c) Mobilizacji młodzieży do zadań odbudowy kraju przez pracę nad pogłębianiem dyscypliny pracy i nad zwiększeniem wydajności pracy, a w szczególności przez organizowanie i umasawianie Młodzieżowego Wyścigu Pracy. Sekcje młodzieżowe związków zawodowych w poważnym stopniu przyczyniły się do przedterminowego wykonania 3-ich letniego Planu Gospodarczego.

d) Otaczania troską młodzieży pracującej przez przestrzeganie realizacji jej uprawnień, wynikających z ustawodawstwa i układów zbiorowych oraz przez postulowanie nowych uprawnień.

e) Realizacji szeregu postulatów, wysuwanych przez młodzież pracującą w zakresie szkolenia, samokształcenia, organizowania wczasów, włączania do prac kult. - oświatowych, sportu oraz ułatwienia młodzieży awansu społecznego.

f) Przygotowania kadr przyszłych działaczy dla związków zawodowych.

2. Powstanie Związku Młodzieży Polskiej, jako kierownika całej młodzieży, a w tym i młodzieży, należące do związków zawodowych, wzrost jego autorytetu w masach młodzieży — stwarza dla rad zakładowych i oddziałów związkowych możliwości bardziej wszechstronnego rozwijania całokształtu pracy wśród młodzieży związkowej w oparciu o ZMP. Możliwości te zarazem mogą być tylko wówczas należycie wykorzystane, gdy związki zawodowe udzielą ZMP należytego poparcia i pomocy. W tych warunkach dalsze istnienie sekcji

młodzieżowych związków zawodowych, jako odrębnych ogniw organizacyjnych w zakładach pracy, staje się niecelowe.

II

Kierując się troską o zwiększenie opieki nad młodzieżą pracującą i o pełniejsze włączenie jej do zadań, stawianych przed całą młodzieżą polską Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

1. Uznać za niecelowe dalsze istnienie sekcji młodzieżowych związków zawodowych, jako odrębnych ogniw związkowych w zakładach pracy.

2. Pomóc — przez wszystkie ogniw związkowe — Związkowi Młodzieży Polskiej w jego pracy nad skupieniem całej młodzieży pracującej w pracy nad odbudową i rozbudową kraju i w realizacji całokształtu jego roli i zadań.

3. Zapewnić młodzieży większą opiekę i zainteresowanie ze strony wszystkich instancji związkowych przez:

a) Kontrolę prawidłowego wykorzystania młodych robotników w zakładach pracy i zapewnienie młodzieży warunków nieodzownych dla stałego podwyższania kwalifikacji produkcyjno - technicznych przez inicjatywę i pomoc przy organizowaniu sieci szkół i kursów fachowych, przez podnoszenie poziomu nauczania młodych robotników i pomoc w opanowaniu techniki, przodujących metod pracy itp.

b) Dbałość o wychowanie młodzieży pracującej w duchu świadomej dyscypliny pracy, w duchu socjalistycznego stosunku do pracy i do własności społecznej.

c) Dopilnowanie aby organa gospodarcze przestrzegały ustawodawstwa pracy, a w szczególności — przepisów o ochronie pracy młodzieży.

d) Śmielsze wysuwanie nowego aktywu związkowego spośród młodzieży pracującej, a w szczególności spośród młodzieżowych przodowników pracy.

e) Zabezpieczenie właściwego udziału młodzieży w pracach artystyczno - świetlicowych, oświatowych i sportowych.

4. Celem właściwego wykonywania tych zadań i koordynacji pracy związków zawodowych z ZMP na od-cinku młodzieży pracującej należy w

dalszym ciągu utrzymać wydziały i referaty młodzieżowe we wszystkich instancjach związkowych, a nawet rozbudować je w tych ogniwach gdzie zachodzi tego potrzeba.

5. Przy wyborach wszelkich instancji związkowych — do rad zakładowych włącznie — wprowadzić do ich składu i do Prezydium przedstawicieli młodzieży ZMP. Tam zaś, gdzie wybory nie są przewidziane w najbliższym czasie — dokooptować z głosem doradczym. W wypadkach zwolnienia młodzieżowych radców zakładowych od pełnienia czynności zawodowych, powinni oni, obok spraw młodzieżowych, wykonywać prace, związane z całokształtem działalności rad zakładowych.

6. Zwrócić uwagę Instancjom związkowym, aby wydziały i referatów oraz instruktorów młodzieżowych nie obciążano szeregiem innych funkcji, uniemożliwiających im normalną pracę wśród młodzieży.

7. Zobowiązać młodzieżowych aktywistów związków zawodowych na wszystkich szczeblach do systematycznego udziału w pracy zespołów robotniczych przy wydziałach i referatach robotniczych ZMP.

8. Dbać o bardziej masowy udział młodych robotników we współzawodnictwie pracy, zabezpieczyć udział przedstawicieli ZMP w naradach wytwórczych, zwrócić uwagę na działalność sekcji młodzieżowego współzawodnictwa pracy przy komitetach współzawodnictwa pracy oraz otoczyć szczególną opieką młodzieżowych przodowników pracy, racjonalizatorów i młodzieżowe brygady produkcyjne, jak również pomagać przy organizowaniu nowych brygad.

9. Systematycznie omawiać na prezydium wszystkich instancji związkowych sprawy młodzieżowe. Instancje ZMP powinny mobilizować młodzież do wykonania uchwał związków zawodowych, dotyczących młodzieży w zakresie zagadnień związkowych.

10. Przyswajać działaczom związkowym właściwy stosunek do młodzieży, jako do dojrzewających towarzyszy pracy produkcyjnej i wszelkiej pracy społecznej, oraz przyswajając tym działaczom metodę wychowania młodzieży do tej roli.

Uchwała ta powinna być szczegółowo omówiona i wprowadzona w życie przez wszystkie instancje związkowe.

Redaguje Komitet. — WYDAWCA: Centralna Rada Zw. Zawodowych w Polsce.

Prenumerata kwartalna 108 zł., półroczna 216 zł.

Cennik ogłoszeń:

40.000 zł. za stronę za tekstem; 25.000 zł. za 1/2 strony za tekstem; 15.000 zł. za 1/4 strony za tekstem; 50.000 zł. za 1 stronę na okładce; 25.000 zł. za 1/2 strony na okładce. — Za ogłoszenia Redakcja nie odpowiada

Adres Redakcji i Administracji: Warszawa, ul. Kopernika 36-40 — Tel. 89-340, wewn. 278.

Konto PKO Nr I-13152 (z zaznaczeniem dla Przeglądu Związkowego).

PWZG Warszawa, Tamka 3 13.300. Zam. 4747 z dn 31.12.49 r. B-99023.