PRZEGLĄD ZWIĄZKOWY

Biblioteka Główna SGPiS

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

LUTY-1950-NR.2

TREŚĆ:

Nasze ustawy.

Na progu planu sześcioletniego.

Stanisława Wiśniewska: Perspektywy akcji socjalnej.

Jerzy Rabsztyn: Współzawodnictwo pracy górników.

S. Tatur: Indywidualne rachunki oszczędności robotników radzieckich.

Henryk Altman: W walce z bezrobociem w krajach kapitalistycznych.

PRZEGLĄDY:

● **Ruch związkowy w Polsce:** Ponad cztery miliony związkowców (K) — Uchwała Sekretariatu CRZZ w sprawie wczasów pracowniczych — Życie związkowe. ● **Swiatowy ruch związkowy:** Japonia — Chile — Przegląd międzynarodowy ● **Przegląd gospodarczy:** O zapewnienie kadr fachowców (L.K.) — Współzawodnictwo pracy w warsztatach mechanicznych PKP: **T. Krogulski** — Zmiany w podatku od wynagrodzeń: **J. Opydo** ● **Polityka społeczna:** Poprawa świadczeń ubezpieczeniowych dla górników: **W.M.K.** — Ubezpieczenia społeczne w Bułgarii: **RG.** — Kronika socjalna ● **Nowe książki:** Zbiór przepisów prawa pracy tom II. ● Przegląd czasopism.

PROLETARIUSZE WSZYSTKICH KRAJÓW ŁĄCZCIE SIĘ

PRZEGLĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 2 Warszawa, luty 1950 r. Rok XXI

Sesja budżetowa Sejmu przyniosła dwie ustawy, otwierające przed związkami zawodowymi nowe możliwości samostanowienia o podstawowych sprawach bytowych mas pracujących. Ustawy te zostały przez Sejm uchwalone na wniosek grupy posłów — związkowców, co stanowi jeszcze jeden dowód rozwinięcia przez związki zawodowe szerokiej inicjatywy w dziedzinie poprawy bytu.

Ustawa o funduszu zakładowym umożliwi dodatkowe zasilenie budżetu wydatków socjalnych, podwyższenie dotacyj na potrzeby robotniczego budownictwa mieszkaniowego, na inwestycje kulturalno-oświatowe i sportowe. Ponadto z funduszu zakładowego będą udzielane nagrody dla wyróżniających się pracowników.

Ustawa o społecznej inspekcji pracy oddaje w ręce robotników pieczę nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy, realizując w ten sposób postulat II Kongresu Związków Zawodowych. Wyposażeni w szerokie pełnomocnictwa społeczni inspektorzy mają wszelkie dane, aby w pełni zabezpieczyć ochronę zdrowia i odpowiednie warunki pracy robotników.

Oba akty prawodawcze są ważnym czynnikiem pogłębienia roli związków zawodowych na odcinku współgospodarowania zakładami pracy. Ustawa o funduszu zakładowym wzmaga inicjatywę załóg w walce o ilość, jakość i oszczędność, gdyż przekazuje ona do dyspozycji załóg część nadwyżek, osiągniętych w wyniku racjonalnej gospodarki zakładu. A ponadto ustawa przewiduje udział rad zakładowych w gospodarowaniu funduszem. Wprowadzenie społecznej inspekcji pracy stawia przed związkami zawodowymi wielkie zadanie szkolenia zakładowych społecznych inspektorów pracy i nadzorowania ich przez nadrzędne organy związkowe.

Nowe — możemy rzec słusznie — nasze ustawy, przyczyniając się do polepszenia warunków bytowych mas pracujących, stają się zarazem nową dźwignią rozwoju gospodarczego Polski ludowej i jednym z ważkich czynników przyśpieszenia naszej drogi do socjalizmu. Pogłębiając w masach pracujących poczucie współodpowiedzialności za gospodarkę uspołecznioną, wpłyną na dalsze umasowienie ruchu współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa. Żywy oddźwięk, z jakim pracownicze zobowiązania długofalowe spotkały się w całym kraju, pozwala mieć pewność, że nowe możliwości samostanowienia o warunkach bytu i współgospodarowania zostaną przez masy pracujące wykorzystane ku tym wspanialszemu rozwojowi Polski ludowej.

Na progu planu sześcioletniego

We wszystkich dziedzinach naszej gospodarki narodowej przystąpiliśmy do wykonania planów produkcyjnych na rok 1950, dostosowanych do zasadniczych wytycznych sześcioletniego planu rozbudowy gospodarczej. Równocześnie precyzuje się i uzgadnia ostatecznie szczegółowe cyfry tego planu. W tej chwili, na podstawie znanych nam już wytycznych, możemy uświadomić sobie rozległość zadań związków zawodowych w realizacji planu sześcioletniego, który ma zdecydować o zbudowaniu w Polsce fundamentów socjalizmu.

W artykule niniejszym pragniemy naświetlić rolę związków zawodowych w realizacji produktywnych zadań planu sześcioletniego. Nakreślenie naszej działalności w dziedzinie socjalnej i kulturalnej wymaga osobnego omówienia.

Zanim przystąpimy do rozważenia naszego udziału w rozwiązywaniu produkcyjnych zagadnień planu sześcioletniego, uprzytomnijmy sobie dorobek i doświadczenia, jakie wynieśliśmy z okresu planu trzyletniego, a zwłaszcza z roku ubiegłego.

I.

W roku 1949, w roku stałego wzmagania się wysiłków mas pracujących dla przedterminowego wypełnienia planu trzyletniego, związki zawodowe przebyły wielki etap doskonalenia swych metod pracy w zakresie mobilizowania rzesz członkowskich wokół zadań produkcyjnych.

Etap ten rozpoczął się pod znakiem ruchu zobowiązań pracowniczych, zapoczątkowanego jeszcze w roku 1948 inicjatywą, mającą na celu uczczenie zbliżającego się Kongresu PZPR. Kongres ten, entuzjazm, jaki towarzyszył zjednoczeniu ruchu robotniczego, nadał rozmach współzawodnictwu pracy, umocnił je i pogłębił jego treść. Zobowiązania pracownicze, podejmowane przed świętem 1 maja, przed II Kongresem Związków Zawodowych i przed świętem narodowym 22 lipca utrzymały ruch współzawodnictwa w tempie rozwojowym, nadanym mu przez inicjatywę powstałą w związku z Kongresem PZPR. Przedłużeniem tej akcji były zobowiązania produkcyjne, podjęte dla uczczenia urodzin Józefa Stalina.

Istotną cechą zobowiązań było to, że budząc aktywność robotniczą, wciągały one jednocześnie związkowe ogniwa zakładowe do coraz wnikliwszego współudziału w rozwiązywaniu zakładowych zagadnień produkcyjnych. Na tle stałego rozwoju współzawodnictwa tym bardziej jaskrawo występowały niedociągnięcia działalności wielu organów związkowych: biurokratyczne często i formalne traktowanie ruchu współzawodnictwa, wady kontroli nad przebiegiem współzawodnictwa, brak dostatecznej opieki nad przodownikami pracy, a przede wszystkim brak systematycznej działalności w zakresie organizowania tego ruchu.

Toteż II Kongres Związków Zawodowych należycie oceniając niewątpliwe osiągnięcia ruchu współzawodnictwa i stwierdzając bezsprzeczny postęp w działalności związków na polu organizacji tego ruchu, musiał jednocześnie zaznaczyć, że związki nie nadążają jeszcze za rozwojem współzawodnictwa. Uchwały II Kongresu podkreśliły, że ruch współzawodnictwa rozwija się nierównomiernie i zdradza tendencję do kostnienia form. W przeświadczeniu o rozstrzygającym znaczeniu ruchu współzawodnictwa dla podniesienia wydajności pracy, II Kongres wezwał wszystkie ogniwa związkowe do wysunięcia sprawy rozwoju tego ruchu na czoło zainteresowań związkowych.

W kilka tygodni po II Kongresie, związki zawodowe, a zwłaszcza związki działające w podstawowych gałęziach przemysłu, stanęły do walki o przedterminowe wykonanie planów produkcyjnych, zgodnie z zobowiązaniami podjętymi przez klasę pracującą. W kilku gałęziach przemysłu, a zwłaszcza w górnictwie i włókiennictwie, skutkiem zbiegu różnych trudności powstała obawa o dotrzymanie terminu realizacji planów produkcyjnych.

Sierpniowe Plenum CRZZ wezwało wszystkie związki, skupiające pracowników przemysłowych do zanalizowania sytuacji produkcji i przedsięwzięcia kroków dla wzmożenia wydajności pracy. Przeprowadzona w tym celu kampania narad branżowych wykazała, ile korzyści przyniosło ogniwom związkowym podjęcie akcji zobowiązań pracowniczych. Dzięki konieczności włączenia się ogniw związkowych do pracy nad realizacją zadań produkcyjnych, zarówno kierownictwa związków, jak przodownicy pracy i aktywiści związkowi musieli posiąść znajomość zagadnień produkcyjnych. Dokonywana na naradach branżowych analiza błędów i przyczyn trudności w produkcji pozwalała na poprawę tego stanu, prowadziła do przyśpieszenia realizacji planów.

Następuje korzystny zwrot w działalności związków w zakresie organizowania współzawodnictwa. Związek Zawodowy Górników rozwija niezwykle żywą i energiczną działalność uświadamiającą i organizacyjną. Wprowadzenie nowej formy — współzawodnictwa zespołowego decyduje o wzroście wydajności pracy. Podejmuje się walkę o podniesienie dyscypliny pracy i obniżenie absencji. Wykonanie planu zaczyna się polepszać. Podobne ożywienie ruchu współzawodnictwa przejawiają włókniarze.

Wprowadzenie regulaminu premiowania za jakość otwiera przed pracownikami nowe perspektywy wzrostu zarobków i wpływa na podjęcie energicznej walki z brakoróbstwem. Hutnicy racjonalizują metodę wytopu stali, skracając rekordowo czas wytopu. W letnim sezonie budowlanym robotnicy budownictwa stają się przedmiotem powszechnego zainteresowania, obalając „uświęcone" metody budowania i ustanawiając rekordy budowania szybkościowego.

Wraz ze wzmożeniem współzawodnicwa postępuje rozwój racjonalizatorstwa i wynalazczości pracowniczej. Luźne początkowo przejawy wynalazczości pracowniczej konkretyzują się w masowym ruchu, powstają kluby racjonalizatorów. Rośnie ilość zgłoszonych projektów mimo pewnych trudności na jakie ruch ten natrafiał, a które przejawiły się w biurokratycznym załatwianiu wniosków i opóźnianiu wypłat premii. Rosną milionowe oszczędności uzyskane dzięki projektom ulepszeń, opracowywanym przez robotników.

Równocześnie treść współzawodnicwa pogłębia się przez rozciągnięcie współzawodnictwa na zagadnienie oszczędnej gospodarki. Zainteresowanie to, zapoczątkowane przez marcową ogólnokrajową konferencję oszczędnościową, zaczyna się pogłębiać i przybiera coraz to nowe formy. Zainicjowane przez tow. Walaszczyka wprowadzenie indywidualnych książeczek oszczędności w produkcji, jako forma samokontroli, oddaje cenne usługi we wdrożeniu pracownikom systemu oszczędnościowego. Planowe wypełnienie zobowiązania oszczędnościowego przez załogę Chorzowskiej Wytwórni Konstrukcji Stalowych staje się przykładem zbiorowego działania wszystkich czynników produkcji.

Rozwiązanie przez załogę Hajduckich Zakładów Przemysłowych kwestii przyśpieszenia obiegu środków obrotowych i upłynnienia remanentów wpłynęło na unormowanie całej gospodarki przedsiębiorstwa. Wskazuje to na wielkie możliwości, jakie ruch zobowiązań pracowniczych przedstawia w zakresie doskonalenia gospodarki przemysłowej.

O ile chodzi o aktywizację związków zawodowych w rozwiązywaniu zagadnień produkcyjnych, to należy podkreślić udział związków w społecznej akcji spisu remanentów. W akcji tej, zakładowe ogniwa związkowe wykonały wielką pracę ujawnienia zbędnych zapasów materiałowych, pracę świadczącą o nowym gospodarskim stosunku pracownika do swego przedsiębiorstwa.

W 1949 r. ruch zawodowy nabył wiele cennych doświadczeń w dziedzinie polityki płac. Reforma płac, w której związki zawodowe uczestniczyły, jako jedna ze stron zawierających układy zbiorowe, stała się dla ogniw związkowych poglądową lekcją współdziałania w regulowaniu warunków płacy.

Mało zadawalające są natomiast przejawy udziału związków zawodowych w akcji precyzowania norm pracy, tego niezbędnego warunku udoskonalenia systemu płac, jako instrumentu wzmożenia wydajności pracy.

Wysiłek produkcyjny mas pracujących został uwieńczony przedterminowym wykonaniem Narodowego Planu Gospodarczego na rok 1949. W listopadzie i grudniu przemysł polski wykonał już produkcję ponad trzyletni Plan Odbudowy Gospodarczej, który został zrealizowany w okresie 2 lat i 10 miesięcy. Plan produkcji przemysłowej według wartości w cenach z 1937 r. wykonano w 113%. Wartość produkcji w 1949 r. przekroczyła poziom z roku 1948 o 23%. Produkcja przemysłu wielkiego i średniego przekroczyła poziom przedwojenny o 75%. Komunikat PKPG o wykonaniu planu podkreślił doniosłe znaczenie rozwoju współzawodnictwa pracy, stanowiącego podstawowy czynnik w walce mas pracujących o wykonanie planu.

Z tymi doświadczeniami i osiągnięciami wkracza obecnie ruch zawodowy w nowy, wielki okres sześcioletniego planu budowania w Polsce fundamentów socjalizmu.

II.

Rok 1950, jako pierwszy rok planu sześcioletniego, różni się znacznie od roku ubiegłego, nie tylko pod względem ilości planowanych osiągnięć, ale i jakości. Rok ubiegły należał do okresu planów odbudowy gospodarczej. Rok obecny, to początek planu rozbudowy i rozwoju gospodarki narodowej, budowania gospodarczych podstaw ustroju socjalistycznego.

W roku tym najsilniejszy wzrost wykaże produkcja przemysłu ciężkiego. Wynika to z założenia planu pierwszego roku naszej sześciolatki, a mianowicie uprzemysłowienia kraju.

Główną cechą planu 1950 r. jest szczególnie silny wzrost inwestycji. W pierwszym roku planu sześcioletniego muszą być podjęte i szybko zrealizowane różne wielkie inwestycje, aby ich rezultat gospodarczy wystąpił już w końcowym okresie planu. Inwestycje te — zwłaszcza w hutnictwie — zmienią zasadniczo oblicze przemysłu. Terenem wielkich inwestycji będzie również rolnictwo. Mechanizacja uprawy, budownictwo, PGR, nowe urządzenia hodowlane — wszystko to będzie wymagało wielkiego wysiłku. W komunikacji i łączności będą rozpoczęte duże roboty: budowa nowych linii kolejowych, dalsza rozbudowa węzła warszawskiego, początek elektryfikacji węzła gdańskiego, budowa wielkiego zbiornika wody. Dla usprawnienia uspołecznionego handlu hurtowego i detalicznego planuje się budowę kilku elewatorów zbożowych, chłodni, magazynów itp.

W dziale socjalno-kulturalnym na pierwsze miejsce wysuwa się silna rozbudowa szkolnictwa zawodowego oraz szeregu wyższych uczelni, przede wszystkim uczelni technicznych. Na-

stąpi również wydatny rozwój budownictwa mieszkaniowego w całym kraju, a zwłaszcza na Śląsku i w Warszawie.

Przedstawione tutaj wytyczne planu sześcioletniego dają już pogląd na kierunki naszej polityki gospodarczej w rozpoczynającym się roku 1950 i uwydatniają zadania, jakie przypadają klasie robotniczej w realizacji tego planu.

Cechą planu sześcioletniego — jak to zaznaczyliśmy poprzednio — jest silny wzrost środków produkcyjnych i inwestycji, od których zależy dalszy wzrost wytwarzania dóbr konsumcyjnych. Dodać do tego należy, że plan ten jest oparty na zasadzie maksymalnego zużytkowania krajowych surowców i środków wytwarzania. W tych warunkach ważnym czynnikiem realizacji i przekroczenia planu jest inicjatywa i aktywność mas pracujących w zakresie wykrywania ukrytych rezerw produkcyjnych, które aparatowi planowania w czasie opracowywania planu nie były znane.

Jeżeli chodzi o wykonywanie planów produkcyjnych przemysłu, to jednym z głównych zagadnień staje się ulepszenie planów poszczególnych gałęzi przemysłu. W szczególności należytego opracowywania i wykorzystywania planów asortymentowych. Dotychczasowe doświadczenia uczą, że wprawdzie poszczególne resorty wykonywały swe plany globalne, ale nie dostarczały na rynek wszystkich poszukiwanych asortymentów.

Podstawowe dzieło planu budowy fundamentów socjalizmu w Polsce — wielki plan inwestycyjny wymaga wielkiego wysiłku w zakresie wykonawstwa budowlanego. W budownictwie ważnym zagadnieniem będzie doskonalenie planowania przedsiębiorstw, wzrost mechanizacji, a przede wszystkim nieustanne podnoszenie wydajności pracy i upowszechnienie nowych metod pracy: zespołowych, szybkościowych, potokowych, tak aby stały się one metodami panującymi na wszystkich robotach budowlanych.

Rok 1950 musi być okresem walki o wprowadzenie ścisłych norm zużycia w całej naszej gospodarce. Również na ścisłych normach musi być oparta gospodarka zapasami i remanentami, których tworzenie zamraża kapitał.

W gospodarce naszej kryją się jeszcze bardzo wielkie możliwości. Mimo poprawy planowania, doskonalenia kontroli, istnieją z wszelką pewnością jeszcze znaczne rezerwy produkcyjne. Doświadczenia ZSRR uczą nas, że jeszcze po paru dziesiątkach lat planowania inicjatywa mas pracujących ujawnia coraz to dalsze rezerwy.

III.

Wytyczne planu sześcioletniego i warunki ich realizacji określają jasno rolę i zadania związków zawodowych w dziele budowy gospodarczych fundamentów socjalizmu w Polsce.

Ruch zawodowy, jako organizator zbiorowego wysiłku klasy robotniczej dla wykonania zadań produkcyjnych, wkracza w nowy okres planowania z pełną świadomością, że dobrobyt świata pracy zależy od nieustannego podnoszenia poziomu wytwórczości, od wykonania wielkich inwestycji i że dla osiągnięcia tych wszystkich celów konieczne jest dalsze podnoszenie wydajności pracy i pogłębianie wśród mas pracujących poczucia współodpowiedzialności za gospodarkę narodową.

Doświadczenia związków zawodowych, nabyte w okresie planu trzyletniego, a zwłaszcza w końcowym jego okresie pokonywania przejściowych trudności, udowodniły, jak decydujący wpływ na wzrost wydajności pracy ma należycie zorganizowane współzawodnictwo. Udowodniły też, że aktywność ogniw związkowych ma bezpośredni wpływ na ożywienie ruchu współzawodnictwa.

Doświadczenia roku ubiegłego uczą, że współzawodnictwo nie może być skrępowane żadnym szablonem. To właśnie poszukiwanie nowych form współzawodnictwa należy do związków zawodowych, jako czynnika organizującego ten ruch.

Jednym z pierwszych zadań organizacyjnych na polu współzawodnictwa jest opracowanie systemu kontroli wykonywania planów, ściślej mówiąc — zobowiązań pracowniczych co do wypełniania i przekraczania planów produkcyjnych. Brak ścisłej i systematycznej kontroli nie pozwalał dotychczas organom związkowym na śledzenie przebiegu realizacji zobowiązań pracowniczych i powodował nierównomierność wysiłku. Kontrola realizacji planu od pierwszych dni zapobiegnie niewłaściwemu, „szturmowemu" przebiegowi pracy, kiedy to po tygodniach zaniedbań, w ostatnich dekadach okresów planowania, dochodzi nawet do zwiększania czasu pracy.

W dziedzinie współzawodnictwa nowy rok rozpoczął się pod dobrym znakiem. Zobowiązanie rębacza kopalni „Polska" — tow. Wiktora Markiewki dało początek nowej formie współzawodnictwa długofalowego. Forma ta stwarza warunki dla planowego, systematycznego i harmonijnego wykonywania zadań produkcyjnych. Zapobiega ona niewłaściwemu, „szturmowemu" przebiegowi produkcji oraz pozwala na lepsze i na dłuższą metę zakrojone planowanie we wszystkich działach wytwórczości. Zobowiązania długofalowe wymagają od pracownika przeprowadzenia głębokiej analizy wszystkich jego możliwości, podniesienia wydajności pracy i ustalenia dokładnego planu pracy. Zobowiązania te wpłyną niewątpliwie na dalszy rozwój ruchu racjonalizatorskiego i wynalazczości robotniczej. Wpływ zobowiązań długofalowych nie ogranicza się do kwestii wydajności pracy. Pracownik który ma przed sobą zadanie długookresowe, będzie nalegał na administrację o wczesne opracowanie dokumentacji, o należytą dostawę surowca itp. W ten sposób zobowiązania długofalowe nadają całemu aparatowi

produkcyjnemu i administracyjnemu żywsze a zgodne tempo.

Fakt, że na apel górnika tow. Markiewki odpowiedzieli masowo robotnicy wielu innych zakładów pracy i że ruch zobowiązań długofalowych rozpowszechnia się we wszystkich gałęziach przemysłu, świadczy o tym, że inicjatywa ta była ze wszech miar trafna, a także o tym, że ruch współzawodnictwa jest nadal żywotny i nie stracił swej prężności.

Pobieżne nawet zaznajomienie się z wytycznymi planu sześcioletniego przekonywuje, że na równi ze wzrostem wydajności pracy, podstawowym warunkiem jego realizacji jest jaknajdalej posunięta oszczędność w gospodarce finansowej i materiałowej. Toteż w centrum zainteresowań związków zawodowych powinny znaleźć się wszystkie zagadnienia, związane z ujawnieniem nowych rezerw produkcyjnych i ścisłym stosowaniem systemu oszczędnościowego, popieraniem racjonalizatorstwa, wynalazczości pracowniczej itp. Inicjatywa Hajduckich Zakładów Przemysłowych i Chorzowskiej Wytwórni Konstrukcji Stalowych nie może pozostać pięknym, lecz odosobnionym przykładem. Metody załóg tych zakładów powinny wejść w system codziennej pracy wszystkich ogniw produkcji.

Już w zaraniu ruchu współzawodnictwa hasło osiągnięcia jak największej ilości uzupełniono hasłem dbałości o jakość. Doświadczenia przemysłu włókienniczego jesienią ub. r. dowiodły, że walkę o jakość można połączyć z dążeniem do wyprodukowania jak największej ilości. O doświadczeniu tym należy stale pamiętać.

Znacznie szersze stosowanie akordu, ulepszanie tabeli zaszeregowania stanowisk, precyzowanie norm pracy, dostosowywanie regulaminów premiowania do zadań produkcyjnych — to droga do dalszego wzrostu zarobków pracowniczych zgodnie z naczelną zasadą polityki płac, głoszącą, że w obecnych warunkach dalszy wzrost zarobków musi odbywać się jedynie przez zwiększanie wydajności pracy.

Bumelanctwo i nieusprawiedliwiona absencja i marnotrawienie czasu pracy nie tylko szkodzi produkcji, ale i wyrządza krzywdę towarzyszom pracy, których zarobki ulegają uszczupleniu na skutek nie wykonania planów produkcyjnych. Pogłębienie wychowawczej działalności związków zawodowych może w znacznej mierze przyczynić się do podniesienia świadomej dyscypliny pracy. Toteż jednym z głównych zadań wychowawczych ruchu zawodowego jest wytrwała i konkretna walka z łazikowstwem i przejawami obniżenia dyscypliny pracy. To samo dotyczy zwalczania płynności zatrudnienia, która bezpośrednio godzi w możność realizowania planu.

Dzięki przemianom społecznym w Polsce ludowej, tysiące robotników obejmuje stanowiska kierownicze w przemyśle i handlu. Zadania związków zawodowych nie kończą się jednak na wysuwaniu zasługujących na to robotników. Rzeczą związków zawodowych jest udzielanie im opieki, a przede wszystkim udostępnienie im pogłębiania wiedzy technicznej i ogólnej.

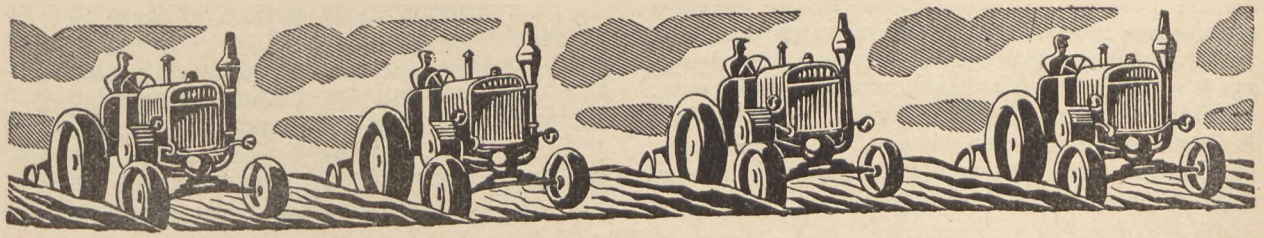
Wszystkie te zadania wymagają od związków zawodowych znacznie ściślejszego, niż dotychczas, powiązania się z zagadnieniami produkcji. wymagają przede wszystkim dostosowania organizacji związkowej do codziennej działalności wśród mas pracujących, a zwłaszcza zaktywizowania rad zakładowych i grup związkowych.

*

Plan sześcioletni zmieni oblicze kraju, uczyni Polskę silnym organizmem gospodarczym, o wielkim potencjale produkcyjnym, zapewniającym klasie robotniczej dalszy wzrost dobrobytu. Rząd Polski ludowej nie ukrywa znacznych trudności, jakie napotkamy w realizacji tego planu. Uświadamiamy sobie należycie, że wykonaniu planu budowy socjalizmu w Polsce będzie towarzyszyła zaostrzająca się walka klasowa.

Ale wiemy, że w oparciu o niezawodną pomoc Związku Radzieckiego i bratnią współpracę krajów demokracji ludowej, możemy liczyć na twórcze walory naszej klasy robotniczej, jej ofiarność, siłę i gospodarczość.

Pomnażanie tych wartości przez działalność organizacyjną, torowanie drogi ruchowi współzawodnictwa, nieustanną troską o zaspokojenie potrzeb bytowych świata pracy, przez codzienne współdziałanie w rozwiązywaniu zagadnień produkcyjnych — oto doniosła rola związków zawodowych w realizacji wielkiego dzieła planu sześcioletniego.



STANISŁAWA WIŚNIEWSKA

Perspektywy akcji socjalnej

Ostatni rok planu trzyletniego, o ile chodzi o rozwój akcji socjalnej, przyniósł poważne a pozytywne zmiany. W roku tym bowiem zakończył się etap upowszechnienia i „uzwiązkowienia" akcji socjalnej. W zakresie zaś normowania podstaw prawno-finansowych i organizacyjnych tej akcji dokonane zostało zrewidowanie form dotąd istniejących. Uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów w sprawie wyodrębnienia środków finansowych na fundusz socjalny i w sprawie funduszu zakładowego stworzyły fundamenty, na których akcja socjalna będzie się opierała w nadchodzącym sześcioleciu budowy podstaw socjalizmu. Tak więc chwila obecna w rozwoju akcji socjalnej jest momentem przełomowym i przez to szczególnie nadającym się do zbilansowania dotychczasowych osiągnięć oraz zanalizowania perspektyw i zadań, otwierających się w pierwszym roku realizacji planu sześcioletniego.

Usunięto dotychczasową różnolitość w zakresie wysokości funduszu socjalnego, zasad podziału tego funduszu, form administrowania nim, wielkości źródeł pokrycia kosztów administrowania funduszem oraz spowodowanego tym wszystkim zróżniczkowania zaspakajania potrzeb pracowników i ich rodzin. Uzyskano w ten sposób większą jasność i jednolitość świadczeń tej akcji.

Mozaikę lat 1947 — 49 zastąpił obraz jaśniejszy i bardziej jednolity. Przede wszystkim więc, w wyniku przemian trzechlecia, ustabilizowały się formy akcji socjalnej. Rozróżniamy dziś w niej cztery działy, a mianowicie: opiekę nad matką i dzieckiem, socjalną ochronę zdrowia, socjalne zaopatrzenie materialne i akcję kulturalno-oświatową.

W zakresie opieki nad matką i dzieckiem wyodrębniły się następujące formy akcji: żłobki, stacje opieki nad matką i dzieckiem, kolonie, półkolonie, obozy letnie, przedszkola, świetlice dziecięce, ogródki jordanowskie, prewentoria, domy turnusowe. W dziale „socjalna ochrona zdrowia": wczasy doroczne, wczasy świąteczne, higiena pracy i ochrona zdrowia, sport i wychowanie fizyczne, ogrody działkowe. W dziale „socjalne zaopatrzenie materialne": zapomogi (na kasy pracownicze zapomogowo-pożyczkowe z przeznaczeniem na bezzwrotne zapomogi), zasiłki, zapomogi w dyspozycji administracji zakładu pracy, fundusze na administrację stołówek. A w końcu — akcja kulturalno-oświatowa.

Oprócz tych czterech zasadniczych grup w 1949 r. spotyka się nadto w preliminarzu akcji socjalnej pozycje na szkolenie referentów socjalnych zakładów pracy oraz fundusz na nagrody w dyspozycji dyrekcji zakładu pracy.

Fundusz akcji socjalnej ma wyraźnie charakter konsumcyjny. Jedynie do 12% z tego funduszu może być przeznaczone na nakłady majątkowe (drobne naprawy, remonty, uzupełnienia inwentarza).

Liczba akcji wydzielonych, to jest takich, na które fundusze odprowadza się centralnie do CRZZ, (akcji, w których CRZZ centralnie gospodaruje funduszem), wzrosła do trzech, gdyż do akcji kulturalno-oświatowej oraz wychowania fizycznego i sportu, które już od dawna były centralnie zarządzane, dołączyła się w roku 1849 akcja pracowniczych ogrodów działkowych.

W wyniku dążności do postawienia na nowych zasadach akcji pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych, które przedstawiały obraz niezmiernie skomplikowany (rozmaitość celów, pstrokacizna regulaminów i statutów, niepewność i różnorodność podstaw finansowych, zmienność typów świadczeń i t.d.) utworzono jednolite, związkowe, pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, stanowiące agendy związku zawodowego. Kasy te, których liczba sięga już w chwili obecnej do 10 tysięcy, są oparte na jednym statucie, działają według jednych zasad i dysponują odtąd opancerzoną stałą i przewidzianą w funduszu akcji socjalnej stawką z pozycji „zapomogi".

Posunęła się znacznie naprzód sprawa ujednolicenia zasad ponoszenia przez rodziców opłat za korzystanie przez ich dzieci z poszczególnych form akcji. Wyjęto z pod zasady odpłatności szereg form akcji, m. inn. żłobkową i stacji opieki nad matką i dzieckiem. Ustalono jednolicie odpłatność za inne świadczenia, jak np. przedszkola, kolonie, prewentoria.

Podczas gdy w latach ubiegłych akcję socjalną prowadziły (wraz z administrowaniem funduszem socjalnym) jedynie referaty socjalne dyrekcji zakładów pracy — to w ubiegłym roku zaczyna się zaznaczać tendencja do zmiany zasadniczej, do coraz silniejszego wpływu związków zawodowych na prowadzenie tej akcji.

Po raz pierwszy w 1949 r. preliminarze akcji socjalnej opracowywać miały wspólnie referaty socjalne i rady zakładowe. Ustalenie potrzeb, opracowanie preliminarzy, zatwierdzanie budżetów, kontrola prowadzenia akcji socjalnej, kontrola placówek socjalnych, (należące do uprawnień związków zawodowych) nie wszędzie jednak, nie zawsze i nie w pełni były wy-

korzystywane. Nie zawsze związki zawodowe przejawiały należytą troskę o pełne i racjonalne wykorzystanie funduszów socjalnych. Nie wszystkie związki okazywały dostateczną czujność klasową i należyte zrozumienie zadań i celów akcji socjalnej.

W celu zorganizowania tych uprawnień tworzone były przy radach zakładowych komisje socjalne. Nie wszędzie jednak one powstały i nie wszystkie pracowały należycie. Rok 1949 zaznaczył się również sprawną współpracą referentów socjalnych i rad zakładowych, jak np. w hucie „Silezja", czy w zakładach im. Stalina i wielu innych. Jakkolwiek nie brakowało i takich zakładów, gdzie — czy to z winy referentów socjalnych, czy z winy rad zakładowych, a czasem z winy obopólnej — współpracy właściwej nie było.

Jak się przedstawiało wykonanie budżetu akcji socjalnej w roku 1949? Całkowicie ścisłych danych cyfrowych dotąd jeszcze nie ma. Na ogół biorąc, w przemyśle, gdzie akcja jest już od trzech lat prowadzona, gdzie kieruje nią przeszkolony personel, fundusze zostały wykorzystane i to wykorzystane na ogół w sposób, który poza nielicznymi wyjątkami nie budzi zastrzeżeń. Wykorzystane zostały również kwoty funduszu akcji socjalnej, administrowane przez Główną Komisję Akcji Socjalnej oraz przez Związek Zawodowy Pocztowców i Związek Pracowników Drogowych.

W zakładach pracy, które po raz pierwszy w roku 1949 przystąpiły do planowej akcji socjalnej, a w których późno określono wysokość funduszu płac, a więc i związany z tym fundusz akcji socjalnej, gdzie akcję musiał prowadzić nieprzeszkolony należycie personel, gdzie planowanie akcji nie było oparte na dobrej statystyce, a gdzie i związki zawodowe nie zawsze stanęły na wysokości zadania, nie wzięły czynnego udziału w realizacji planów i budżetów akcji socjalnej — wszędzie tam część funduszów pozostała niewykorzystana lub była nieraz wykorzystywana w sposób niewłaściwy (np. niezgodne z zarządzeniami rozdawnictwo paczek dla dzieci).

W roku 1949 rozwój akcji, rozszerzanie jej świadczeń na coraz większą liczbę pracowników i ich dzieci oraz rozbudowa sieci jej placówek postępowały bardzo szybko.

Dość przytoczyć liczby: w r. 1946 na akcję socjalną prowadzoną w przemyśle uspołecznionym wydano 2,4 miliarda zł. W roku 1947 — 4,6 miliarda. W roku 1948 — 7 miliardów. W roku 1949 — 16,5 miliarda w całym kraju. W roku 1949 fundusz akcji socjalnej wyniósł ponad 30 miliardów złotych.

Poza tym, w państwowym planie inwestycyjnym i z funduszów premii zbiorowej załogi przeznaczono wielomiliardowe kwoty na rozbudowę urządzeń socjalnych.

Cyfry te mają swoją wymowę, gdyż start w tej dziedzinie rozpoczęliśmy po zdewastowaniu kraju, właściwie od zera i bez jakiejkolwiek tradycji w tym zakresie. To bowiem, co istniało przed wrześniem 1939 r., co do rozmiarów nikłe i wątłe, z charakteru swego było obce klasie robotniczej. Urządzenia socjalne ówczesne — jak pisał tow. Lenin „Stworzone przez wielki kapitalizm... po pierwsze w ustroju kapitalistycznym powstawały one rzadko, po drugie zaś — co jest szczególnie ważne — pozostawały one albo przedsiębiorstwami handlarskimi z wszystkimi najgorszymi stronami spekulacji, taniego zysku, oszustwa, fałszerstwa, albo też „akrobatyki filantropii burżuazyjnej", której najlepsi z pośród robotników słusznie nienawidzili i którą pogardzali". (W. Lenin „Wielkie poczynania" 1919 r.).

Jakie przemiany i przeobrażenia przynosi rok 1950? Odpowiedź na to dają: uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów o wyodrębnieniu środków na fundusz socjalny i ustawa o funduszu zakładowym.

Ustawa o funduszu zakładowym otwiera perspektywy dodatkowego wzrostu liczby placówek socjalnych w tych wszystkich gałęziach i dla tych przedsiębiorstw, których załogi przez nowy socjalistyczny stosunek do pracy, wykrywanie rezerw produkcyjnych, przyśpieszanie obiegu środków obrotowych oraz żelazne przestrzeganie systemu oszczędzania, doprowadzą do przekroczenia planów produkcyjnych.

W ten sposób ustawa ta utrwala w świadomości robotników bezpośredni i ścisły związek pomiędzy ich wzmożonymi wysiłkami dla osiągnięcia i przekroczenia planów produkcyjnych, a konkretnym rozszerzeniem i ulepszeniem zaspokajania społecznych potrzeb robotników i członków ich rodzin, które robotnicy sami uważają w danej chwili za szczególnie pilne i ważne.

Uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów daje dokładne określenie pojęcia funduszu socjalnego i dokładnie ustala jego przeznaczenie i sposób gospodarowania. Pojęcie funduszu akcji socjalnej nie było dotąd rozumiane jednakowo. Np. w przemyśle obejmowało ono wszystkie formy akcji socjalnej, gdy tymczasem w administracji państwowej funduszem akcji nazywano kwoty nie obejmujące akcji kulturalno-oświatowej wychowania fizycznego i sportu, wczasów dorocznych, administracji stołówek, obejmowano natomiast nim pozycje „nagród".

W roku 1950 dla stałego zaspakajania zbiorowych potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin, w budżetach przedsiębiorstw, urzędów i instytucji państwowych oraz związków samorządowych na cele akcji socjalnej wydziela się środki pod nazwą Fundusz Socjalny.

Usunięta została również nieuzasadniona rozmaitość wysokości procentu od funduszu płac, przeznaczonego na fundusz socjalny. Pozostały trzy stawki dla zakładów pracy prze-

mysłowych, usługowych i dla administracji państwowej i samorządowej (wysokość tej ostatniej jest w chwili obecnej przedmiotem rozważań i prac odpowiednich czynników państwowych i związkowych).

Podczas gdy dawniej administrowanie funduszem akcji socjalnej szło wielu torami — akcją tą np. w przemyśle administrowały zakłady pracy przy współudziale związków zawodowych, a w administracji państwowej i samorządowej — związki zawodowe przez utworzoną właśnie dla tych zadań Główną Komisję Akcji Socjalnej, a niekiedy poszczególne związki zawodowe bezpośrednio, jak Pocztowcy, Drogowcy — to obecnie mamy już tylko dwa warianty administracji funduszem socjalnym.
w układzie branżowym w przemyśle, bądź tere-
w układzie branżowym w przemyśle, bądź terenowym — dla pracowników administracji państwowej i samorządowej, bądź w układzie wieś—miasto w spółdzielczości, powodowała niejednolitość planowania, budżetowania i rozwiązywania zagadnień tej akcji.

Od roku 1950 akcja socjalna prowadzona będzie w jednym tylko układzie. Przyjęto bowiem zasadę, że funduszem akcji socjalnej administruje zakład pracy, przy ścisłej — rzecz oczywista — współpracy i kontroli związków zawodowych. Jedyne odstępstwo od tej zasady dopuszczono w przemyśle prywatnym, gdzie funduszem socjalnym administrują branżowe związki zawodowe. Prostym następstwem przyjętej zasady stało się rozwiązanie z dniem 1.I. 1950 r. Głównej Komisji Akcji Socjalnej dla Pracowników Państwowych i Samorządowych i postawienie jej w stan likwidacji, która winna być zakończona do dnia 1 marca r.b.

Utrwaliła się ostatecznie zasada, iż kwalifikowanie pracowników, czy członków ich rodzin na korzystanie ze świadczeń akcji socjalnej jest wyłącznym prawem rad zakładowych lub kół związkowych oraz zasada, że przy tej kwalifikacji absolutne pierwszeństwo służy dzieciom kobiet zatrudnionych.

O ile już w r. 1949 coraz ściślej i czujniej przestrzegano zasady, iż miejsca w placówkach akcji socjalnej, zarówno w przyzakładowych jak i rejonowych, muszą być oddawane przede wszystkim dzieciom świata pracy, to w r. 1950 nieugięte stosowanie tej zasady musi się stać zasadą absolutną.

Uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów ostatecznie ułożyła stosunki między administracją zakładu pracy a przedstawicielstwem robotniczym i umożliwiła załodze zakładu pracy wpływanie bezpośrednio na najlepsze, najpełniejsze zaspakajanie swoich potrzeb zbiorowych przez to, że dysponowanie funduszem socjalnym przedsiębiorstwa na podstawie zatwierdzonego na rok budżetu, oddała radom zakładowym.

Wszelkie wypłaty z tego funduszu wymagają jednak aprobaty, (z punktu widzenia zgodności z budżetem) ze strony przedstawiciela dyrekcji zakładu pracy, upoważnionego w danym zakładzie do zatwierdzania wydatków, czynionych ze środków finansowych przedsiębiorstwa.

Sporządzanie preliminarzy budżetowych, planów akcji socjalnej, zatwierdzanie budżetów, oraz wykonywanie akcji odbywa się w ścisłym porozumieniu z radami zakładowymi, odnośnymi komórkami związkowymi oraz przy ścisłej współpracy i pod kontrolą związków zawodowych.

Przyjęta została zasada, iż podział funduszu socjalnego na poszczególne zakłady pracy dokonywany będzie stosownie do potrzeb pracowników tegoż zakładu.

Przy prowadzeniu akcji, należy przede wszystkim kłaść nacisk na odpłatne wykorzystywanie istniejących już terenowych urządzeń socjalnych, jak np. żłobki, przedszkola i t.p. prowadzonych przez państwo, samorząd, bądź też upoważnione organizacje społeczne.

Zakłady pracy będą również mogły prowadzić, zakładać i utrzymywać z funduszu socjalnego własne urządzenia socjalne, wymagać to jednak będzie zgody i zarządzenia, wydanego w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych przez właściwego ministra.

Na fundusz socjalny dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu prywatnym pracodawca wpłaca, za pośrednictwem ubezpieczalni społecznej, 6% od funduszu płac. Akcję socjalną dla pracowników sektora prywatnego prowadzą, jak w roku ubiegłym, odnośne związki zawodowe. Stawki na prowadzenie poszczególnych form akcji obowiązują w całym kraju w wysokości podanej przez Państwową Komisję Planowania Gospodarczego zarządzeniem z dnia 15 października 1949 r.

W ten sposób w chwili obecnej akcja socjalna ma ramy konkretne i trwałe, a pozycja ruchu zawodowego i jego ogniw w stosunku do tej akcji jest we właściwy sposób postawiona i zabezpieczona.

W tych warunkach, teren akcji socjalnej musi być w jeszcze większej mierze niż dotąd otoczony troską związków zawodowych. Wysiłki związków w tym zakresie muszą się zwielokrotnić. Uprawnienia otrzymane w zakresie akcji socjalnej muszą być w pełni wykorzystywane, a miliardowe fundusze socjalne rozgospodarowywane przy aktywnym współudziale wszystkich komórek związkowych, poczynając od grupy związkowej w zakładzie pracy.

Właściwe wykonanie przez związki zawodowe tych wszystkich zadań, jakie stają przed nimi w zakresie akcji socjalnej, będzie jeszcze jednym dowodem, że spełniają one dobrze swoją funkcję szkoły rządzenia i szkoły gospodarowania dla mas pracujących oraz są skutecznym narzędziem ciągłego podnoszenia dobrobytu i poziomu kulturalnego tych mas.

JERZY RABSZTYN

Współzawodnictwo pracy górników

Współzawodnictwo pracy — jako najszlachetniejszy objaw społecznego stosunku człowieka do zagadnień pracy w ustroju socjalistycznym — już od początku swego istnienia w Polsce tj. od historycznego apelu nieodżałowanej pamięci tow. Wincentego Pstrowskiego, aż do apelu górnika — tow. Wiktora Markiewki — przybierało coraz to doskonalsze kształty, wkraczało na coraz to bardziej twórcze tory rozwojowe.

I.

Początkowe formy współzawodnictwa indywidualnego i małozespołowego, zainicjowane przez tow. Wincentego Pstrowskiego, ograniczały się jedynie do zawierania dwustronnej umowy między górnikami w myśl wezwania: „Kto wyrąbie więcej?". Zwyciężał ten, kto wykazał się lepszymi wynikami, kto lepiej pracę zorganizował. Dopiero załoga Kopalni „Zabrze - Wschód", jako pierwsza zajęła konkretne i zdecydowane stanowisko co do ilości wydobycia w określonym czasie.

Okres Czynu Kongresowego był więc okresem, który wyłonił nowe zasady współzawodnictwa pracy. Robotnicy masowo i entuzjastycznie zobowiązywali się wykonywać ponadplanowo pewną ściśle określoną ilość produkcji w określonym czasie tj. do dnia Kongresu. Zobowiązania załóg zostały wykonane i dały krajowi ponadplanową produkcję w wartości około 6 miliardów zł. Jeszcze więcej różnolite i więcej zmienione formy przybrał ruch współzawodnictwa w 1949 r. w okresie Czynu Pierwszomajowego, a później w okresie II/VIII Kongresu Związków Zawodowych, oraz Czynu na cześć 70-cio lecia urodzin tow. Józefa Stalina.

Zobowiązania współzawodników w tych okresach dały krajowi produkcję w wartości około 12 miliardów złotych. Dzięki socjalistycznemu współzawodnictwu pracy, kopalnie przemysłu węglowego wykonywały swoje miesięczne plany produkcyjne, — górnicy wykonali plan trzyletni przyczyniając się do rozwoju poziomu materialnego i kulturalnego szerokich rzesz pracujących.

Ilościowy rozwój współzawodnictwa pracy w przemyśle węglowym w procentach w stosunku do całości załogi w cyfrach przeciętnych za lata 1947, 1948 i 1949 przedstawia się następująco:

Tabela 1

Rok	Stan załogi przeciętny	indywidualnie (w poszczególnych miesiącach)			zespołowo (większe zespoły i oddziału) (w poszczególnych miesiącach			międzyzakładowo (w poszczególnych miesiącach)		
		przeciętny za cały r.	największy	najmniejszy	przeciętny	największy	najmniejszy	przeciętna za cały r.	największy	najmniejszy
1947	261.644	0,68%	0,80%	0,30%	2,88%	3.93%	1,19%	14,26%	16,21%	6,31%
1948	273.884	2,95%	6,10%	0,93%	13,17%	20,67%	6,40%	13,94%	37,30%	2,20%
1949	300.403	18,54%	26,88%	3,39%	27,91%	33,21%	12,27%	33,88%	50,12%	16,41%

Uwaga: Ze względu na występowanie współzawodnictwa indywidualnego w zespołowym lub międzyzakładowym — procentów sumować nie można.

W latach tych współzawodnictwo pracy górników występuje we wszystkich znanych rodzajach, a więc: jako współzawodnictwo indywidualne, dużozespołowe, międzyoddziałowe, międzyzakładowe, międzybranżowe, oraz międzypaństwowe (jak obecnie trwające współzawodnictwo w ramach współpracy z kopalniami czechosłowackimi). Najważniejsze i o zasadniczym znaczeniu dla przemysłu węglowego jest współzawodnictwo zespołowe, zwłaszcza przy robotach odbudowy, które prowadzone są zespołami pracującymi w akordzie.

Współzawodnictwem pracy górników objęte są wszystkie zakłady pracy, a więc pracownicy fizyczni i umysłowi, techniczno-administracyjno-biurowi w kopalniach, w zjednoczeniach rejonowych, pomocniczych i centralach. Dla każdego zakresu pracy istnieją odpowiednie regulaminy, określające zadania i warunki obliczenia wyników. Do zasadniczych zadań ruch współzawodnictwa zalicza: 1) wykonanie planu produkcyjnego, 2) wykonanie planu wydajności, 3) polepszenie jakości produkcji, 4) dyscyplinę pracy przez zmniejszenie absencji, 5) zwiększenie bezpieczeństwa przez zmniejszenie liczby nieszczęśliwych wypadków, 6) zmniejszenie kosztów własnych.

Wykonanie planu trzyletniego przemysłu węglowego, który oznaczał odbudowę kopalń i uruchomienie ich w takim zakresie, aby znacznie przekroczyć produkcję przedwojenną, było zadaniem trudnym i śmiałym. Możliwe było jedynie w atmosferze głębokiego zrozumienia pra-

cy socjalistycznej, przez umasowienie ruchu współzawodnictwa, który w połączeniu z szeroko rozwijającą się akcją racjonalizatorską stworzył należyty styl pracy, zwycięsko wykonał plan pracy w górnictwie najbardziej trudny, najbardziej ciężki i najbardziej skomplikowany.

Poniższe cyfry ilustrują wzrost ilości przodowników pracy, osiągających ponad 150% normy w przemyśle węglowym w poszczególnych miesiącach 1949 r.

styczeń	1993	lipiec	3652
luty	2234	sierpień	4368
marzec	2858	wrzesień	4420
kwiecień	2864	październik	4726
maj	2508	listopad	4762
czerwiec	3247	grudzień	4904

II

Obserwując pracę naszych czołowych przodowników pracy, widzimy u nich pełne zrozumienie pracy socjalistycznej w dziele przebudowy i odbudowy kraju. Każdego z nich, oprócz pełnego przestrzegania dyscypliny pracy, cechuje zmysł organizacyjny, umiejętny podział pracy na czynności zasadnicze, oraz wielka dbałość o sprzęt i urządzenia transportowe. Stwierdzić także należy wielki ich wpływ na dozór odnośnie dostawy materiałów i energii, oraz odbioru urobku. U każdego z nich widzimy duże wyrobienie społeczno-polityczne, a twórczy wynik ich pracy polega na wysokich kwalifikacjach zawodowych, wyrażających się w umiejętnym podejściu do sposobu urabiania węgla czy kamienia odpowiednio do warunków geologicznych danego przodka. Każdy z nich stworzył swoje własne metody pracy, dzięki którym osiągnął i osiąga wysokie wyniki.

Nie sposób wyliczać setek najlepszych przodowników i ich metod, ale dla przykładu podamy:

Górnik — Tow. Franciszek Apryas, który na cześć Święta Pracy, a następnie na cześć II Kongresu Związków Zawodowych wezwał górników do masowego współzawodnictwa pracy. Wprowadził on na ścianie kopalni „Brzeszcze" metodę rozdziału pracy między siebie i ładowacza w ten sposób, że ładowacz ładuje węgiel do rynien z całego odcinka ściany, a Tow. Apryas urabia i sam buduje wybraną przestrzeń. Ten sposób pracy oraz nadzwyczajna dbałość o urządzenia transportowe, a wreszcie wybieranie szczeliny z wrębin (miału) przed strzelaniem pozwoliło Apryasowi wybierać od 35 — 50 mb odcinka ścianowego przy normie 8 mb na dwóch. Budowanie ściany we dwóch zajmowało im poprzednio zbyt wiele czasu, który obecnie Apryas przeznaczył na produkcję. Czyszczenie szczeliny wrębowej z wrębin daje w skutkach duże oszczędności na materiale wybuchowym oraz grubsze sortymenty węgla.

Górnik — Tow. Jan Jaraczewski z kopalni „Nowa Ruda", który w ciągu 1949 r. wykonał 2,5 normy rocznej, pracuje na swoim odcinku ściany sam, t.zn. sam urabia węgiel młotkiem odbudowy na ścianie, sam go ładuje i sam wybrany odcinek ściany obudowuje (wybieranie odbywa się na tej kopalni bez wrębu i bez strzelania).

Górnik — Tow. Wiktor Markiewka, o którym będzie jeszcze mowa, wprowadził do swej pracy t.zw. metodę „walki z czasem", dzięki której uwielokrotnił cykl swej pracy w wyrobiskach chodnikowych w ciągu ustawowego czasu. Stosując właściwą technikę strzelniczą uzyskiwał i uzyskuje on duże oszczędności na materiale wybuchowym przy wysokiej wydajności. W ciągu dziesięciu miesięcy 1949 r. tow. Markiewka wykonał trzy normy roczne. Poniżej podajemy jego wyniki za rok 1949.:

	1949 r.		%
styczeń	354,78	czerwiec	310,17
luty	357,14	wrzesień	333,33
marzec	380,93	październik	412,63
kwiecień	404,75	listopad	356,00
maj	400,00	grudzień	404,00

Przykłady te świadczą o głębokim zrozumieniu zasad pracy socjalistycznej i gruntownym poznaniu zawodu górniczego przez współzawodników, pozwalają zrozumieć wprost nieprawdopodobne przekraczanie norm, dających państwu tysiące ton węgla ponad plan, oraz milionowe oszczędności w kosztach własnych.

O wpływie współzawodnictwa górników na podniesienie przeciętnego wyniku ogółu pracowników świadczy poniższe zestawienie, wykazujące średni procent przekraczania norm przez zaakordowanych współzawodniczących i zaakordowanych niewspółzawodniczących:

	średni procent wykonania norm	
1949 r.	współzawodniczący	inni
styczeń	123	119
luty	124	119
marzec	128	118
kwiecień	129	119
maj	127	115
czerwiec	128	117
lipiec	129,02	117,84
sierpień	131,35	119,16
wrzesień	130,51	120,80
październik	131,35	113,99
listopad	132,18	118,33
grudzień	135,05	120,32

Z zestawienia tego wynika, że współzawodnicy pracy przewyższają zaakordowanych górników nie uczestniczących we współzawodnictwie o przeszło 10% w każdym miesiącu. Podczas tego okresu współzawodnicy podnieśli średnie wykonanie normy ze 123% w styczniu ub. r. na 135,05% w grudniu ub. r., czyli o 12,05%. Inni górnicy z 119% w styczniu ub.r. na 120,32% w grudniu ub. r., czyli zaledwie o 1,32%.

Wszyscy współzawodnicy pracy sukcesy swe zawdzięczają przede wszystkim takim czyn-

nikom, jak: ścisłe przestrzeganie dyscypliny pracy, należyta organizacja pracy, zastosowanie usprawnień, nadzwyczajna dbałość o dobry stan sprzętu, narzędzi i maszyn.

III

Ruch współzawodnictwa, obejmujący coraz szerszym kręgiem zakłady przemysłu węglowego, wzmagał w coraz większym stopniu dyscyplinę pracy. Absencja załóg spadała, zmniejszając się np. w 1948 r. o 2,1% w stosunku do 1947 r. co dało przemysłowi węglowemu ok. 1.400.000 ton węgla. Dane statystyczne oraz obserwacje pozwoliły stwierdzić, że ilość opuszczonych dniówek przez współzawodniczacych w stosunku do innych górników jest znikoma, wynosząca dziesiętne części procentu, co niewątpliwie dodatnio wpłynęło na ogólne kształtowanie się absencji w przemyśle węglowym. Całkowite objęcie ruchem współzawodnictwa pracy reszty załóg, będzie ostatecznym zwycięstwem w walce z absencją, jako z głównym wrogiem wydajności pracy.

Na podstawie obserwacji stwierdzono również, że współzawodnicy wykorzystują czas pracy w przodku w 90 — 100%, podczas gdy inni górnicy wykorzystują zaledwie 65% całkowitego czasu, przeznaczonego na produkcję. Również i w tym wypadku współzawodnictwo pracy jest tym czynnikiem, który pozwoli przemysłowi węglowemu wyeliminować t.zw. czas trwoniony, w ten sposób, by czas pracy efektywnej był jak najdłuższy, co w skali zakładów przyniesie wzrost wydajności i wydobycia.

Współzawodnictwo indywidualne i małozespołowe było i jest najpopularniejszą formą pracy socjalistycznej dzięki możności osiągania bardzo wysokich wykonów, łatwej kontroli wykonów, możności zastosowania w każdym miejscu pracy, możności zastosowania do każdego rodzaju robót, niezależnie od warunków pracy, oraz łatwego wprowadzania nowych sposobów produkcji.

Nic też dziwnego, że ta forma współzawodnictwa wydała najwybitniejszych przodowników, których sposoby i metody służyły i służą do dziś za wzór socjalistycznej pracy.

W celu rozpowszechnienia tych metod pracy na szeroki ogół górników, w celu ich umasowienia, Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy przy Związku Zawodowym Górników oraz Główny Zarząd Związku Zawodowego Górników wprowadził w pierwszej połowie 1949 r. do ruchu współzawodnictwa t.zw. brygady instruktorskie, składające się z czołowych przodowników. Brygady instruktorskie dobrze spełniły swoje zadania, przeszkalając tysiące górników, którzy dotąd pracowali przestarzałymi sposobami pracy, podnosząc ich kwalifikacje zawodowe i budząc zrozumienie dla nowych metod pracy.

Równocześnie Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników wysłał na kopalnię „Bolesław Chrobry" w Wałbrzychu (niewykonującą planu) brygadę instruktorską, złożoną z przodowników pracy z Zagłębia Górnośląskiego. Brygada ta w krótkim czasie zdołała poinstruować kilka oddziałów tej kopalni, co było powodem, że oddziały te, dotąd niewykonujące planu wydobycia, plan wykonały i do dziś, po upływie przeszło pół roku znacznie go przekraczają. Był to punkt zwrotny dla kopalni „Bolesław Chrobry" która wydaje takich przodowników i brygadzistów jak Ciszak, Magiera i inni.

IV

W drugiej połowie 1949 r. wysoki poziom uświadomienia społeczno - politycznego górnika dał początek pracy kolektywnej. Brygady instruktorskie w zakładach pracy poczęły przeistaczać się w kolektywne brygady zespołowe. Pierwsze tego rodzaju brygady powstały w kopalni „Wieczorek", gdzie z inicjatywy znanego przodownika z kopalni „Makoszowy", a obecnego V-dyrektora kopalni „Wieczorek" — tow. Zielińskiego, które, jako brygady próbne, wykazały się bardzo dobrymi wynikami. Zespół ścianowy Filaka, który uzyskiwał dotąd zaledwie 88% normy, osiągnął ponad 140% normy; Chodnikowa brygada tow. Synaczka na dwóch chodnikach uzyskała 195% normy, podczas gdy przed wprowadzeniem brygady — poszczególne brygady wykonywały zaledwie 80%. Filarowa brygada tow. Piwowara uzyskała ponad 200% normy, podczas gdy na tym samym filarze z trudem uzyskiwano poprzednio 90%. Dziś — praca brygad zespołowych w tej kopalni służy, innym zakładom pracy jako wzór pracy kolektywnej, dzięki której kopalnia wykonuje i przekracza swoje plany produkcyjne. Brygady zespołowe tow. Filaka, Krzystolika, Pypłacza i innych za miesiąc styczeń 1050 r. uzyskały ponad 200% normy wydobycia. Doświadczenia i osiągnięcia brygad zespołowych w kop. „Wieczorek" skłoniły inne kopalnie do wprowadzenia u siebie tej nowej formy współzawodnictwa pracy — przez przejście na pracę brygadami zespołowymi. W krótkim czasie wybija się brygada filarowa górnika — tow. Jadwiszczoka z kopalni „Michał" wykonująca 150% normy, dalej brygada górnika — tow. Porady z kop. im. „J. Stalina" ze 160% wykonaniem normy, brygada filarowa tow. braci Penkałów z kopalni „Śląsk", brygada tow. Lewińskiego z kopalni „Gen. Zawadzki", brygady ścianowe tow. Ciszaka i Magiery z kopalni „Bolesław Chrobry" i wiele innych, przekraczających swoje normy produkcyjne o 80 — 150%. Dzięki współzawodnictwu brygad zespołowych obok współzawodnictwa indywidualnego — Zjednoczenie Dolnośląskie po dłuższym czasie wykonało w miesiącu styczniu 1950 r. swój plan produkcyjny.

Jak dowiodło doświadczenie ub. r. — wyłonione zostały następujące formy współzawodnictwa brygadami zespołowymi:

1) zespół różnych przodków, a to: chodników, filarów i ścian, z których odstawa urobku odbywa się jednym wspólnym środkiem transportowym. Sposób ten likwiduje trudny do tej pory problem dotychczasowej zmiennej wydajności, likwiduje opieszałość poszczególnych przodków, gdyż odtąd wysokość zarobków zależy od wykonanej wspólnie pracy, czyli od ilości wspólnego wydobycia,
2) brygady zmianowe dla każdego przodka,
3) trzy zmiany tworzą jedną brygadę zespołową. Jest to najwłaściwsza forma pracy, gdyż gwarantuje całkowite bezpieczeństwo pracy, oraz cechuje się dużą wydajnością.

Poniższe zestawienie ilustruje rozwój pracy kolektywnej brygad zespołowych kopalń przemysłu węglowego.

1949 r.	Ilość brygad	Ilość osób w brygadach	Średni procent przekroczeń norm
lipiec	11	156	138
sierpień	56	2000	139
wrzesień	413	5572	140
październik	563	6440	140
listopad	568	6470	141
grudzień	656	7152	141,5

Na czym polega znaczenie brygad zespołowych?

1) Praca brygadami zespołowymi wprowadza ścisłą współpracę członków zespołu. Powstają zespoły świadomie pracujące w ramach brygad dających całe swoje doświadczenie zawodowe, oraz ulepszone sposoby pracy dla osiągnięcia wspólnego wyniku. Praca kolektywna, podnosząca zarobki górników podciąga, względnie eliminuje z brygady opieszałych, gdyż tylko wspólny wysiłek ma tu istotne znaczenie. Wspólne wykonywanie pracy likwiduje w dużym stopniu marnotrawstwo czasu.

2) Operowanie większym zespołem zezwala na lepszą niż dotąd organizację pracy. W razie powstania przerwy ruchowej na jednym odcinku pracy, nie wywiera to większego wpływu na wydobycie brygady jako całości, gdyż załoga z dotkniętego awarią odcinka udaje się na sąsiedni odcinek pracy, a tymczasem usuwa się awarię. Sprawna i dobrze zorganizowana praca brygady wymaga dobrze zorganizowanej odstawy urobku i dostawy materiałów, co zmusza dozór techniczny do szczególnej ruchliwości i sumienności.

Objęcie brygada kilku zmian pracujacych na tym samym oddziale, filarze czy chodniku stwarza takie same warunki wzrostu wydajności brygady. Ponieważ zarobek wszystkich zmian obliczany jest na podstawie wydobycia całej brygady, przeto wszystkie zmiany zainteresowane są nie tylko w uzyskaniu jak najlepszych wyników na swojej zmianie, ale starają się stworzyć równie dogodne warunki dla zmian następnych, czy to przez dobre zabudowanie przodków, pozostawienie urobku, czy też pozostawienie narzędzi, maszyn i środków transportowych w należytym stanie. W związku z tym zwiększa się wykorzystanie czasu pracy na czynności produkcyjne, zapobiega się awariom.

3) Wzrasta wybitnie bezpieczeństwo pracy. Podczas gdy przed wprowadzeniem pracy kolektywnej górnicy w większości wypadków po wybraniu urobku pozostawiali przodek zwykle niezabudowany, albo niedbale zabudowany, co powodowało dość dużo nieszczęśliwych wypadków, to obecnie praca brygad zespołowych wyklucza tego rodzaju stany, gdyż głównym hasłem brygadzistów jest: „Pozostaw przodek w takim stanie, w jakim chciałbyś go zastać". Dokładne więc zabudowanie przodków po ukończonej pracy poprawia stan bezpieczeństwa kopalń i to jest właśnie ogromną zasługą współzawodniczących brygad zespołowych.

4) Praca brygad zespołowych jest nową formą podniesienia wydajności przez podniesienie dyscypliny pracy, zmniejszenie obsady przodków i skierowanie zbędnych i niewykorzystanych dotąd należycie ludzi na nowe przodki.

5) Wreszcie praca kolektywna brygad wychowuje typ nowego obywatela, świadomego znaczenia wzrostu wydajności i planów produkcyjnych, zmniejsza absencję i wybitnie podnosi zarobki górników.

Wysokie przekraczania norm na filarach, ścianach i chodnikach po wprowadzeniu brygad zespołowych, dały zachętę poszczególnym zakładom do troskliwej opieki nad tym ruchem a liczba brygad zespołowych na szeregu kopalń stale wzrasta, przyczyniając się do wykonywania planów produkcyjnych.

Co cechuje pracę brygad zespołowych?

Brygadzista górnik — tow. Karol Jadwiszczak z kopalni „Michał", pracujący z 25-osobowym zespołem na 5 filarach, wykazuje żywy zmysł organizacyjny przez dobrą organizację podziału pracy między górnikami a ładowaczami.

Brygadzista górnik — tow. Jan Lewiński, stojący na czele 13-osobowego zespołu ścianowego, w kopalni „Gen. Zawadzki", wyniki swej pracy osiągnął przez: dobre i staranne konserwowanie maszyn i narzędzi, harmonijny podział czynności między górnikami i ładowaczami, zabezpieczenie ciągłości odstawy, codzienne zamykanie cyklu na ścianie.

Brygadzista górnik — tow. Stanisław Magiera z kopalni „Bolesław Chrobry", pracujący ze swą brygadą na ścianie, wysokie wyniki swej pracy zawdzięcza pracy zespołowej, dającej racjonalną organizację oraz pełne i celowe wykorzystanie czasu pracy. Dlatego też brygada — już w pierwszym miesiący wspólnej pracy w sierpniu ub. r. osiągnęła 162% normy, we wrześniu 177%, w październiku 198%, w listopadzie 212%, wreszcie w grudniu 253% normy. Równocześnie ze wzrostem wydajności wzrosły

przeciętne zarobki z 37.176 zł w sierpniu — na 74.386 zł w miesiącu grudniu ub. r.

Zaledwie dwa i pół roku minęło od pamiętnego wezwania nieodżałowanej pamięci tow. Wincentego Pstrowskiego do polskich górników. Inicjatywa jego żywiołową siłą ogarnęła szerokie rzesze załóg wszystkich kopalń, owładnęła wszystkie zakłady pracy — przyczyniając się wybitnie do odbudowy i przebudowy struktury gospodarczej kraju.

V

Wzmożony ruch współzawodnictwa pracy oraz nowe formy pracy tego ruchu powstałe na przestrzeni lat 1947 — 1949 przyczyniły się walnie do wykonania przez przemysł węglowy zadań produkcyjnych w trzyletnim planie gospodarczym. Tak współzawodnictwo indywidualne, jak i brygady zespołowe, jako czynniki przyśpieszające proces produkcyjny, zostały należycie docenione przez rząd Polski ludowej. Tak rząd jak i partia oraz związki zawodowe otoczyły ruch ten należytą opieką, nadając mu właściwe formy organizacyjne. Uchwalona przez Sejm ustawa o odznaczeniach, dowodzi troski państwa o rozwój ruchu współzawodnictwa. Pośmiertnie odznaczony orderem „Budowniczego Polski Ludowej" został górnik — tow. Wincenty Pstrowski, a górnik z kop. „Brzeszcze" — tow. Franciszek Apryas w piątą rocznicę wyzwolenia w dniu 22 lipca 1949 r., jako drugi górnik. otrzymał to najwyższe odznaczenie. Dziesiątki i setki górników współzawodników otrzymało w tym dniu, oraz w dniu „Święta Górnika" ordery „Sztandar Pracy" I i II klasy.

Na posiedzeniu w dniu 30 listopada 1949 r. Rada Ministrów przyjęła uchwałę w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w przemyśle węglowym tzw. „Kartę Górnika".

Górnicy przemysłu węglowego otrzymali w dniu „Święta Górnika" 1949 r. najpiękniejszy „upominek", jakiego nie znała i nie zna nie tylko historia polskiego górnictwa, ale i górnictwa innych narodów. Górnicy zrozumieli doniosłe dla nich znaczenie „Karty Górnika". Dlatego na zebraniach załogowych składali masowe zobowiązania do wykonania planu sześcioletniego.

VI

Dzień 25 stycznia 1950 r. jest nowym etapem w rozwoju ruchu współzawodnictwa, które wkroczyło na nowe drogi t.zw. współzawodnictwa długoterminowego. W dniu tym górnik tow. Wiktor Markiewka z kopalni „Polska" wobec zgromadzonych górników tejże kopalni wypowiedział nowe zobowiązanie i wezwanie:

„Dam w ciągu trzech miesięcy tj. w lutym, marcu i kwietniu 220,5 mb postępu chodnika, zamiast 73,5 jak przewiduje norma, przy czym w ciągu tych trzech miesięcy zobowiązuję się wraz z ładowaczem wydobyć 1620 ton węgla, zamiast przewidzianych normą 540 ton.

Równocześnie wzywam wszystkich górników naszej kopalni i górników całego przemysłu węglowego do pójścia w moje ślady, byśmy mogli plan sześcioletni wykonać przed terminem i szybciej zbudować podstawy socjalizmu".

Na wezwanie tow. Markiewki z miejsca odpowiedzieli górnicy nie tylko z jego macierzystej kopalni, ale i górnicy z wielu innych kopalń. Pierwszy przyjmuje wezwanie górnik z kop. „Polska" — tow. Józef Słupik, zobowiązując się w tym samym okresie upędzić 252 mb chodnika zamiast przewidzianych normą 84 mb. oraz urobić 1851,75 ton węgla zamiast przewidzianych normą 617,25 t. Przodownik pracy z kopalni „Szombierki" górnik — tow. R. Lempa zobowiązał się dać w okresie 3 miesięcy 1063 ton węgla zamiast 531 ton, przewidzianych normą. Górnik — tow. Konrad Bochenek z kopalni „Karol" zobowiązał się dać 3240 ton zamiast 2160 ton. Brygadzista — tow. Alfons Pypłacz z kopalni „Wieczorek", górnik — tow. Konrad Kula z tejże kopalni brygadzista — tow. F. Porada z kopalni im. J. Stalina, trzydziestoosobowa brygada ścianowa z górnikiem — tow. P. Bugajskim na czele, oraz liczne brygady innych kopalń podjęły inicjatywę tow. Markiewki.

Ogółem zobowiązania w całym przemyśle węglowym podjęło 1343 przodków, w tym 709 chodników, 435 zabierek i 199 ścian. Zobowiązało się 2927 współzawodników indywidualnych, oraz 1398 brygad zespołowych, obejmujących około 10.919 osób, a dotyczących 5.878.521 ton węgla.

Nadwyżka produkcji wynikająca z zobowiązań wynosi 1.279.600 ton, co w stosunku do norm objektywnych przodkowych wyniesie około 28%, a do planu państwowego przemysłu węglowego w miesiącach lutym, marcu i kwietniu br. daje 5,41%. Ogólna wartość zadeklarowanego węgla ponad plan przyniesie krajowi ponad 2 miliardy złotych.

Wezwanie tow. Wiktora Markiewki o przyjmowanie długoterminowego współzawodnictwa pracy znalazło zrozumienie załóg wszystkich kopalń węgla i odbiło się szerokim echem w całym kraju. Współzawodnictwo długofalowe zostało z wielkim entuzjazmem przyjęte przez robotników z innych gałęzi przemysłu, a to: hutników, murarzy, robotników budowlanych, włókniarzy, metalowców i innych. Ze wszystkich zakładów pracy, jak Polska długa i szeroka nadchodzą meldunki o coraz to nowych i wciąż rosnących zobowiązaniach, a głębokie i pełne patriotyzmu wypowiedzi robotników na masowych zebraniach dowodzą zrozumienia przez polski świat pracy znaczenia współza-

wodnictwa długofalowego w realizacji planu sześcioletniego.

Jakie jest znaczenie współzawodnictwa długofalowego zainicjowanego przez tow. Wiktora Markiewkę?

Wezwanie tow. Markiewki jest nowym krokiem naprzód w udoskonaleniu stylu pracy współzawodników, zezwalającym na zapewnienie wykonania planu sześcioletniego. Ten nowy rodzaj zobowiązań ma olbrzymie znaczenie dla dalszego usprawnienia pracy, oraz przekraczania planów produkcyjnych i podwyższania wydajności Konkretne, długofalowe, długoterminowe zobowiązania robotników wiążą ich bezpośrednio z planem produkcyjnym kopalń, uczą górników planowania na dłuższą metę i zmuszają ich do codziennej czujności nad wykonaniem przyjętych zobowiązań. Zobowiązania te są pogłębieniem i udoskonaleniem dotychczasowych form współzawodnictwa indywidualnego i kolektywnego. Ta forma współzawodnictwa poprzez równe, codzienne, systematyczne i planowe realizowanie przyjętych kilkumiesięcznych zobowiązań likwiduje wahania w nieregularnej pracy kopalń, wyrażającej się w niewykonywaniu planu z początkiem miesiąca, a w późniejszym gwałtownym i często chaotycznym zrywie w drugiej połowie miesiąca w celu „nadgonienia" i nadrobienia planu. Zjawiska takie, często powtarzające się na naszych kopalniach, są objawem niezdrowym, świadczącym o nieracjonalnym obciążeniu ludzi, maszyn i sprzętu. Współzawodnictwo długofalowe eliminuje te niezdrowe objawy całkowicie i daje pewność systematycznego i planowego podniesienia wydajności i wykonania planu.

Wreszcie ta nowa forma współzawodnictwa przywiązuje górników na dłuższy okres czasu do stałego miejsca pracy, co przedtem przy cotygodniowej lub comiesięcznej zmianie obsady przodków odbijało się ujemnie na postępie robót i ich wydajności.

Dozór techniczny kopalń musi stworzyć wszelkie warunki dla współzawodnictwa długofalowego w celu nieprzerwanej i równej pracy. Dostawa materiałów, sprzętu, energii oraz odbiór urobku musi być na czas uskuteczniany, a roboty przygotowawcze i należyty front odbudowy kopalni powinny być „oczkiem w głowie" dla kierownictwa zakładu.

*

Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. „o środkach zabezpieczających wykonanie przez przemysł węglowy planu wydobycia i planu inwestycji w latach 1950 — 1955" stwarza techniczne podstawy dla wykonania planu sześcioletniego. Oddolna inicjatywa górników dotycząca współzawodnictwa długoterminowego, oraz ulepszane przez nich sposoby pracy podnoszące jej wydajność gwarantują pewność wykonania planu. Harmonijna współpraca, sprawna organizacja, ścisłe powiązanie wszystkich gałęzi naszego przemysłu z przemysłem węglowym oraz dobra wola wszystkich ludzi pracy sprawią, że plan sześcioletni zostanie wykonany przed terminem. Tym samym zostanie przyśpieszony marsz do socjalizmu.

S. TATUR

Indywidualne rachunki oszczędności robotników radzieckich

WSPÓŁZAWODNICTWO socjalistyczne doby powojennej cechuje powstawanie i rozwój coraz to nowych form. Jedną z nich są rozpowszechniane w ostatnim czasie indywidualne rachunki oszczędnościowe, jako nowa metoda walki o rentowność przedsiębiorstwa.

System indywidualnych rachunków oszczędnościowych rozpowszechnił się w przemyśle radzieckim nadzwyczaj szybko. Nieomal jednocześnie pojawiły się w prasie wiadomości o wprowadzeniu indywidualnych rachunków oszczędnościowych nie tylko w całym szeregu zakładów przemysłowych, ale i w kolejnictwie. Wprowadzenie indywidualnych rachunków przyjęło charakter masowy. W Leningradzkiej Fabryce „Skorochod" przystąpiło do współzawodnictwa oszczędnościowego 2.000 pracowników, w Kołomieńskiej Fabryce Budowy Parowozów im. Kujbyszewa — 1.700, w Stalingradzkiej Fabryce Traktorów — 533.

Rachunki te mają różne nazwy: osobowe rachunki oszczędności, indywidualne rozliczenia gospodarcze, książeczki oszczędności. Będziemy je nazywali indywidualnymi rachunkami oszczędności nawet w tych wypadkach, gdy są wystawione nie na pojedyńczych robotników, lecz na brygadę. Nazwa ta bowiem lepiej obrazuje rzeczywisty charakter rachunku, tj. organiczne powiązanie elementów rozliczeń gospodarczych ze współzawodnictwem socjalistycznym.

I.

Akcja wprowadzenia indywidualnych rachunków rozwinęła się z inicjatywy samych robotników. Szybkość, z jaką się rozpowszechniła świadczy o tym, że ruch ten zakorzenił się głęboko w nowym ustroju gospodarczym i jest całkowicie dojrzały.

Tow. Stalin, mówiąc o ruchu stachanowskim, powiedział: „Tylko ruch, który całkowicie dojrzał i czeka na pchnięcie, aby wydostać się na swobodę — tylko taki ruch mógł rozpowszechnić się tak szybko i narastać jak lawina".

Te cechy ruchu stachanowskiego charakterystyczne są także dla akcji współzawodnictwa oszczędnościowego. Współzawodnictwo oszczędnościowe jest to nowa forma ruchu stachanowskiego, w której stachanowcy wypełniają swoje zobowiązania przekroczenia planowanych zadań produkcyjnych, przez zobowiązanie oszczędzania wszelkich materiałów oraz podnoszenia jakości produkcji.

Bodźcem do rozwoju akcji współzawodnictwa oszczędnościowego stało się przyjęcie przez załogi przedsiębiorstw zobowiązań ponadplanowych oszczędności i przyspieszania cyrkulacji środków obrotowych. Dla należytego wykonania powziętych zobowiązań trzeba było je zróżniczkować, ustalając dla poszczególnych działów, brygad i robotników konkretne zadania.

Liczni stachanowcy przystępują do akcji współzawodnictwa oszczędnościowego, nie czekając na planowanie odgórne. Na przykład w Kołomeńskiej Fabryce Parowozów niezbędne do wprowadzenia takiego współzawodnictwa normatywy były ustalane bezpośrednio w dziale fabrycznym. W tym celu robotnicy działu wraz z inicjatorami indywidualnych zobowiązań tow. tow. Świerdnikiem, Szukajewem, Brzezińskim, Karandiejewem, Fachrutdinowem, Nowosielcewem obliczyli zapotrzebowania na materiały i narzędzia oraz ustalili limity ich zużycia.

Wydawanie materiałów i narzędzi zaczęło odbywać się w ramach ustalonych norm. Nie tylko wzmogło to walkę o oszczędność materiałów, ale również zapobiegło możliwości powstania przekroczeń ich zużycia. W wypadkach zgłaszania zapotrzebowań na materiał ponad ustaloną normę, niezwłocznie badano przyczyny i zapobiegano powstawaniu takich wypadków w przyszłości.

W kopalni im. Wołodarskiego Trustu „Kizelugol" współzawodnictwo oszczędnościowe zostało wprowadzone z inicjatywy majstra górniczego tow. Jakuba Własiuka, który wspólnie z naczelnikiem wydziału planowania — tow. Buławinem i buchalterem — tow. Bałdinem ustalił sumę, rodzaje i wielkość kosztów przypadających na tonę wydobytego węgla wg. poszczególnych elementów tych kosztów.

W Uralskich Zakładach Budowy Maszyn Ciężkich im. Ordżonikidze jednym z inicjatorów wprowadzenia współzawodnictwa oszczędnościowego był stachanowiec — tow. Ponomarew. Podsumował on starannie możliwości oszczędzania i do swej pierwotnej deklaracji (wykonanie w ciągu pięciolatki 30 rocznych norm) dodał zobowiązanie zaoszczędzenia przy tym na narzędziach, energii elektrycznej, metalu, smarach nie mniej niż 30.000 rb. rocznie.

Stachanowiec aparaturowy Berezinkowskiej Fabryki Sody — tow. Zujew postawił nowe zadania. „Nie wystarcza — oświadczył on — zaoszczędzać tylko na swoim stanowisku roboczym, trzeba tak zorganizować pracę, aby i twoi sąsiedzi mogli zaoszczędzać surowiec i energię. Na przykład na moim odcinku pracy mogę zaoszczędzić kilkaset rubli, ale mnie to nie wystarcza, staram się dawać półfabrykaty takiej jakości, aby robotnicy, pracujący na następnej operacji, mogli także mieć duże oszczędności".

W przykładach tych jaskrawo występują charakterystyczne szczegóły stosunku do pracy w społeczeństwie socjalistycznym. Stosunku opierającego się na koleżeńskiej współpracy robotników, na zrozumieniu społecznego znaczenia rezultatów osiąganych przez cały zespół i każdego robotnika z osobna. Tym się wyraża wyższość socjalistycznej organizacji pracy. Biegunowo różny jest stosunek do pracy w społeczeństwie kapitalistycznym, gdzie istnieje bezlitosna eksploatacja pracujących.

II.

Formy indywidualnego współzawodnictwa oszczędnościowego stachanowców nie mogą być jednakowe dla wszystkich przedsiębiorstw i działów. W różnych zakładach przemysłowych i w różnych działach współzawodnictwo oszczędnościowe obejmuje różne elementy wydatkowania, w zależności od charakteru produkcji i stopnia doskonałości organizacji. W produkcji zużywającej dużo surowca (np. przemysł chemiczny) podstawowym elementem współzawodnictwa oszczędnościowego jest zużycie surowca. W produkcji pochłaniającej dużo energii główna uwaga winna być zwrócona na zużycie energii, pary, gazu. W innych zaś gałęziach wytwórczości należy wzrócić uwagę na zużycie narzędzi, smarów, oszczędzania czasu roboczego itp.

W Fabryce „Kauczuk" stosuje się bardzo proste formy współzawodnictwa oszczędnościowego. Rachunki indywidualne uwydatniają tam osiągnięcia robotników w zakresie wykonania planu fabrycznego, procent wykonania planu miesięcznego i procent wykonania normy rocznej. Trzeba powiedzieć, że ta forma współzawodnictwa oszczędnościowego niezupełnie odpowiada zadaniom, stawianym akcji stachanowskiej na obecnym etapie. W tej bowiem formie rachunków nie uwidacznia się oszczędności materiałów i innych środków produkcji. Na skutek tego uwaga uczestników współzawodnictwa ogranicza się do wypełniania programu produkcyjnego.

Drugą odmianą współzawodnictwa oszczędnościowego jest forma, wprowadzona w zakładzie „Krasnyj Proletarij". Zostały tu wydrukowane książeczki na wszystkie lata powojennej pięciolatki. W książeczki te wpisuje się dane o wykonaniu norm w poszczególnych miesiącach oraz o zgłoszonych pomysłach i udoskonaleniach racjonalizatorskich z wymienieniem sum rocznej oszczędności, otrzymanej w rezultacie zastosowania pomysłów. Jednak w książeczkach tych brak jest danych o sumach zaoszczędzonych na materiałach, energii, narzędziach, ani o premiach. Taka forma indywidualnego rachunku oszczędnościowego okazała się nieżyciowa. Nie związane z rozwojem twórczej aktywności robotników książeczki te zostały wkróce zarzucone. Obecnie w zakładzie prowadzi się tylko wykazy wykonania norm i planowanych zadań pracy w roboczogodzinach. Przy tym obliczenia wykonania norm są tu oderwane od wykazu sum, wydawanych w postaci premii (między nimi premii przy zastosowaniu płacy akordowo progresywnej). Jasne jest, że i ta forma nie daje dostatecznych rezultatów.

O wiele doskonalsza jest forma indywidulnych rachunków oszczędności, przyjęta w Stalingradzkich Zakładach Traktorów.

Przytoczymy poniżej część takich rachunków brygady kowala tow. A. I. Biełousowa. Ta forma indywidualnych rachunków różni się tym, że rachunek zawiera dane wynikowe, dotyczące oszczędności i przekroczeń. Uwidocznienie przekroczeń zużycia jest bardzo cennym szczegółem tej formy rachunku. W ten sposób podsumowuje się nie tylko osiągnięcia pozytywne, ale także zdobywa materiały dla przedsięwzięcia środków zaradczych w celu likwidacji strat i zwiększania oszczędności.

Indywidualny rachunek brygady A. I. Biełousowa

Miesiące	Oszczędność mazutu		Oszczędność pary		Oszczędność energii el.		Oszczędn. w wyniku zmniejszenia braków (Rb. i kop)	Oszczczędn na narzędziach (Rb. i kop)	Zaoszczędzono ogółem Rb. i kop.
	Kg	Rb. i kop	Kg	Rb. i kop	Kwh	Rb. i kop			
Styczeń	4.622	1397.68	54.187	1625.61	244	34.15	3.319.32	przekroczenie 269.68	6108.09
Luty	2.169	655.38	26.146	784.38	108	15.12	przekroczenie*) 7.719.60	295.20	przekroczenie 5969.52
Marzec	2,550	771.42	30.878	926.34	127	17.80	2.827.44	przekroczenie 1829.52	2713.48
Razem za I kwart. 1949	9.341	2824.48	111.211	3336.33	479	67.07	przekroczenie 1.572,84	przekroczenie 1804.00	2851.05
Kwiecień 1949	2.886	872.73	33.803	1014.09	135	18.90	6.597,36	573,30	7929,78

W indywidualnym rachunku oszczędności brygady tow. A. I. Biełousowa wykazuje się nie tylko rezultat końcowy, ale i sumę kosztów zarówno ustalonych według planowanych norm jak i faktycznych. Ta forma książeczek współzawodnictwa oszczędnościowego jest bezsprzecznie celowa. Pozwala ona na powiązanie współzawodnictwa oszczędnościowego z planem oddziałowym i sprawozdawczością o jego wykonaniu. Współzawodnictwo oszczędnościowe staje się samo przez się czynnikiem różniczkowania zadań planowanych i narzędziem kontroli wykonania ich przez robotników.

W Stalingradzkich Zakładach Traktorów książeczki współzawodnictwa oszczędnościowego wypełnia się na podstawie codziennych biuletynów brygad. Biuletyn brygady kowalskiej zawiera następujące dane: 1) datę, 2) nr nr detali, 3) produkcję (ilość w sztukach i wagę w tonach), 4) liczbę przepracowanych godzin, 5) faktyczne wykonanie zadań (wg planu w tonach, rzeczywiste wykonanie, % wykonania planu), 6) zaoszczędzenie metalu (w tonach i rublach dziennie ze wskazaniem wzrostu od początku miesiąca), 7) oszczędność mazutu (wg kg i Rb dziennie od początku m-ca), 8) oszczędność energii elektrycznej (te same szczegóły), 9) oszczędności w wyniku zmniejszenia braków (w Rb za dzień z podsumowaniem wzrostu od początku miesiąca), 10) oszczędności narzędzi (takież rozbicie), 11) zaoszczędzono ogółem (w rublach za dzień, od początku miesiąca, od początku przyjęcia zobowiązania).

Biuletyn brygady kowalskiej wykazuje szczegóły technologii i organizacji robót kowalskich, przy tym uwzględnia wszelkie straty zależne bezpośrednio od uczestników danej brygady.

Zrozumiałe, że umieszczenie w indywidualnych rachunkach stachanowców rozchodów, na które nie mają oni bezpośredniego wpływu jest niecelowe.

Nieznane są nam wypadki, żeby w książeczkach współzawodnictwa oszczędnościowego umieszczano na kontach własnych sumy oszczędności, przypadające na jednostkę produkcji w wyniku przekroczenia planu produkcyjnego przez dział wzgl. zakład. Sumy te powinny być

*) Nadmiar zużycia na sumę

zapisywane na indywidualne rachunki oszczędności kierowników działów, majstrów, kierowników zmian, robotników pomocniczych, robotników obsługujących oświetlenie, ogrzewanie magazynów, pracowników finansowych itp.

Indywidualne rachunki oszczędności powinni mieć nie tylko brygadziści brygad produkcyjnych lub poszczególni robotnicy, ale i kierownicy działów, działów pomocniczych i wydziałów usługowych. Prowadzenie książeczek współzawodnictwa oszczędnościowego przez tych pracowników nie tylko będzie sprzyjało dokładności planowania zakładowego i rachunkowości, ale również wpłynie na dalsze obniżenie kosztów własnych i zwiększenie oszczędności gospodarki socjalistycznej.

Indywidualne rachunki oszczędności, jako forma rozliczeń gospodarczych dla dołowych ogniw, różnią się od gospodarczych rozliczeń działów. Dla działu ustala się ogólną sumę wydatków. Przy stosowaniu zaś indywidualnych rachunków oszczędności, wydatki te należy rozbić na poszczególne brygady i poszczególnych robotników. Wydatki jako straty bezpośrednie — jeżeli takowe mogą być wzięte pod uwagę — rozkłada się na oddzielne stanowiska robocze. Suma ogólnych strat działu zalicza się na rachunek oszczędności kierownika działu, na którym to rachunku uwydatnia się wielkość ogólnych strat działu, przewidzianych w planie i faktyczna suma strat. Same planowanie strat działu (w zrozumieniu dalszego rozbicia rozchodów na poszczególne odcinki, jak brygady i stanowiska robocze) zawiera się w różniczkowaniu tych strat, na których wielkość może mieć wpływ praca brygad lub poszczególnych osób. Różniczkowanie to należy wykazać tak, aby poszczególne sumy strat można było wykazać w indywidualnych rachunkach brygady lub poszczególnych robotników.

Stosowanie indywidualnych rachunków oszczędności wymaga jednocześnie zwiększenia kontroli nad jakością wykonywanej pracy i nad stanem urządzeń. Tak na przykład nie można zaliczyć do oszczędności oszczędzanie smarów kosztem pogorszenia obsługi urządzeń. Albowiem w następstwie takiej „oszczędności" wydatki na remonty urządzeń wzrosną o sumę nawet, przewyższającą kwotę otrzymaną w wyniku oszczędzania smarów.

Tak np. na jednej z fabryk chemicznych kierownik działu siłowni zauważył, że z komina kotłowni wychodzi czarny dym, co świadczy o złej pracy palacza, o niepełnym spalaniu paliwa. Przy sprawdzeniu wyjaśniło się, że dyżurny elektryk siłowni obniżył ciśnienie powietrza wdmuchiwanego wentylatorem do paleniska, mając na celu oszczędność energii elektrycznej. Elektryk otrzymywał premię za oszczędność energii, a na rozchód paliwa nie zwracano uwagi. System premiowania w danym wypadku zachęcał robotnika do walki o oszczędność energii elektrycznej, ale w konsekwencji prowadziło to do zwiększenia zużycia paliwa. Przy opracowaniu systemu premiowania w danym wypadku popełniono więc błąd polegający na tym, iż wzięto pod uwagę tylko możliwość oszczędności energii elektrycznej, a przeoczono wpływ tej oszczędności na zużycie paliwa. Stąd wniosek, iż system premiowania za oszczędność powinien przewidywać materialne zainteresowanie przy jednoczesnej dokładnej kontroli jakości wykonanej pracy i winien uwzględniać wskaźniki zużycia wszelkich ważniejszych wartości materiałowych, zużycia zależnego od indywidualnego stosunku robotnika do pracy. Przy tym premia powinna zachować znaczenie nagrody za osiągnięte rezultaty, a nie przybierać formę zarobku systematycznie wypłacanego. W przeciwnym bowiem razie premia zatraci swe istotne znaczenie.

W działach mechanicznych niektórych zakładów tworzą się wielkie sumy oszczędności, niekiedy kosztem wykorzystania odpadków użytkowych nie wykazywanych w ewidencji. Jest konieczne, aby wszelkimi sposobami popularyzować wykorzystanie tego rodzaju odpadków oraz materiałów, dających się powtórnie użyć w produkcji, gdyż przynosi to w wyniku pokaźne oszczędności. Oszczędnością w tych wypadkach będzie różnica między wartością materiału nowego, a wartością odpadków (z uwzględnieniem dodatkowych strat czasu na obróbkę). Pomijanie odpadków w ewidencji zapasów stanowi wadę organizacyjną gospodarki materiałowej, wadę ewidencji, którą trzeba usunąć. Odpadki dające się zużyć, należy uwzględniać jako przychód i nie zaliczać wartości tego materiału na rachunek osiągnięć oszczędnościowych produkcji.

Pożądane jest, aby w indywidualnych rachunkach oszczędności były wykazywane powody i konkretne przyczyny tych lub innych przekroczeń normalnego zużycia.

Przytoczyliśmy poprzednio indywidualny rachunek brygady tow. A. I. Biełousowa, kowala Stalingradzkiego Zakładu Budowy Traktorów. W rachunku tym figuruje przekroczenie powstałe w lutym na sumę 5.969 Rb 52 kop. Z tegoż rachunku widać, że przekroczenie to należy zapisać w całości na rachunek strat spowodowanych brakami, które w tym miesiącu stanowiły 7.719 Rb. 60 kop. Rzeczywiste jednak przyczyny braków nie zostały ujawnione. Należało wyjaśnić dlaczego mianowicie w przodującej brygadzie miała miejsce tak wielka suma strat, spowodowana brakami w lutym i wyjaśnić w jakiej mierze braki te należy przypisać winie brygady.

Uważnie również trzeba traktować sumy zaoszczędzone. Jeżeli część oszczędności uzyskano nie w wyniku oszczędnego wykorzystywania materiałów, lecz na przykład dzięki zainstalowaniu nowych maszyn, zmian technicznych dokonanych nie na wniosek robotników

brygady itp., to oszczędność taka nie może być zaliczona na rachunek tej brygady.

Uogólniając dodatnie doświadczenia przodujących przedsiębiorstw, można dojść do wniosku, że w indywidualnych rachunkach jest celowe uwidaczniać:

a) Oszczędności lub przekroczenia w zużyciu surowców, materiałów, energii elektrycznej, paliwa, pary, narzędzi, nakładów remontowych, zależnych od danej brygady lub robotnika. Przy tym na rachunek sum zaoszczędzonych przez brygadę należy zaliczyć tylko takie oszczędności, które powstały w wyniku inicjatywy brygady.

b) Sumy oszczędności faktycznie uzyskane w wyniku stosowania racjonalizatorskich pomysłów. (Sumy tej do ogólnego podsumowania włączać nie należy, albowiem stosowanie pomysłów racjonalizatorskich ma na celu zaoszczędzanie materiałów, energii, narzędzi, a zatem powinno być uwidocznione w wskaźnikach poprzednich lub poprawionych).

c) Podnoszenie jakości produkcji, zwiększenie jej ilości przez oszczędną gospodarkę materiałową it.p. we wszystkich innych wypadkach, w których warunki współzawodnictwa socjalistycznego przewidują jeszcze szereg innych zobowiązań. W indywidualnych rachunkach powinien być uwzględniony stosunek ilości produkcji wyższego gatunku do całości produkcji, procent przekroczenia norm pracy, ilość produkcji wykonanej w wyniku gospodarki oszczędnościowej itp.

d) Sumy premii wypłaconych za staranną pracę brygady lub poszczególnego robotnika.

Dane o oszczędnościach lub ponadplanowym zużyciu powinny być wykazywane z uwzględnieniem faktycznego wykonania zaplanowanych robót, albowiem dla określenia stopnia wielkości oszczędności lub przekroczenia, konieczne jest, aby planowane zużycie było rozliczone stosownie do faktycznego zasięgu wykonanych robót, a następnie, aby zużycie faktyczne było porównane z wielkością otrzymaną. Tego rodzaju obliczenia pociągają za sobą określoną stratę czasu.

Indywidualne rachunki oszczędności powinny być jawne. Osiągnięcia przodowników należy rozplakatowywać w zakładzie pracy, w celu rozpowszechniania ich doświadczeń oraz popularyzacji ruchu stachanowskiego.

Indywidualne rachunki oszczędności przyczyniają się do polepszenia pracy robotników nie dorównywujących poziomowi przodowników. Porównanie ogólnej sumy oszczędności, wykazanych w indywidualnych rachunkach z ogólnymi rezultatami pracy działu rachunkowości gospodarczej i analizowanie różnicy między tymi wynikami pozwala na ujawnienie przyczyn niedomagań działu oraz wykazanie istniejących możliwości podniesienia produkcji i oszczędności. Doświadczenia szeregu przedsiębiorstw dowiodły, że analiza taka pomaga w rozwijaniu walki ze stratami.

Wprowadzenie indywidualnych rachunków oszczędności daje pozytywne rezultaty wtedy, gdy rachunki te są bezpośrednio związane z organizacją planowania i ewidencji, a nie oderwane od nich. Dlatego wprowadzenie indywidualnych rachunków wymaga nie tylko przebudowy, czy udoskonalenia planowania zakładowego i ewidencji, ale również i zmian w organizacji wytwórczości. Odpowiednie placówki wytwórcze powinny więc być zaopatrzone w aparaty pomiarowe (wagi, elektroliczniki, paro-wodo-gazomierze itp.), a wydawane materiały winny być dokładnie obliczone i zważone. Praktyka wykazała, że indywidualne rachunki oszczędnościowe mogą być stosowane z pomyślnymi wynikami tylko przy przestrzeganiu tych warunków.

III.

Wyniki stosowania indywidualnych rachunków oszczędności świadczą o tym, że rachunki te wywierają bardzo pozytywny wpływ na politykę gospodarczą przedsiębiorstwa.

Przytoczymy niektóre fakty:

Sama tylko brygada tow. A. I. Biełousowa w Stalingradzkich Zakładach Traktorów, po wprowadzeniu indywidualnych rachunków oszczędności, uzyskała w IV kwartale 1948 r. 109.000.— Rb., ponadplanowych oszczędności, a w ciągu pierwszych czterech miesięcy 1949 r. ponad 10.000 Rb.

W Bereznikowskiej Fabryce Sody otrzymano następujące wyniki:

Lata i mies.	Produkcja pierwszego gatunku w %%	Suma zysków w Rb.
1848	22,0	—
1949		
styczeń	40,0	30.000
luty	45.0	30.170
marzec	50,8	36.350
kwiecień	63,4	91.350

W czerwcu produkcja pierwszego gatunku w tym dziale stanowiła już 83% całości.

Przodownica pracy w Uralskich Zakładach Samochodowych — tow. Nina Nazarowa w ciągu 5 miesięcy 1949 r. zaoszczędziła ponad 3.000 Rb. Maszynista tow. Ponosow (depo Czusowskaja) w pierwszym kwartale r. ub. osiągnął oszczędności 3.651 Rb., maszynista tow. Jagowkin — 4.036 Rb. W gorzelni Krasnokamskiego Kombinatu Cellulozo-papierniczego wprowadzono w dn. 20.VII.1949 r. indywidualne rachunki oszczędności dla aparaturowych działu spirytusowego. W ciągu 10 dni lipca, aparaturowa — tow. Marfina osiągnęła oszczędności na sumę 9.598 Rb., tow. Zielenina — 9.438 Rb., tow. Nieczunajewa — 9.120 Rb. Osiągnęły one ponadto poważne oszczęd-

ności na zależnych od nich kosztach produkcji. Planowana wielkość tych kosztów na jednostkę produkcji była ustalona na 12 Rb. 29 kop., faktycznie zaś aparaturowa tow. Marfina doprowadziła je do — 10.78 Rb, Zielenina — 10,81 Rb, Nieczuwajewa — 10,85 Rb.

W wyniku wprowadzenia indywidualnych rachunków oszczędności przez brygadę tow. W. Utkina w Zakładach „Kaliber" otrzymano oszczędności dzięki starannemu obchodzeniu się z narzędziami, wprowadzeniu racjonalizatorskich pomysłów oraz zmniejszeniu zużycia materiałów. Każdy tokarz, członek brygady tow. Utkina, zużywał pierwotnie 150 gr. oliwy wrzecionowej dziennie, a po wprowadzeniu indywidualnych rachunków oszczędności tylko — 100 gr. dziennie, przy czym jakość oliwienia nie pogorszyła się. Brygada zaoszczędzała ponad 6 kg oliwy wrzecionowej w ciągu dnia.

W Kopalni im. Wołodarskiego, brygada majstra górniczego — tow. J. Własiuka zaoszczędziła 2.476 Rb, a koszt własny tonny węgla wydobytego w kopalni był niższy od ustalonego planem o 3,46 Rb. W lutym obniżono koszt własny o 5.49 Rb. Gdy zaś w marcu, na zarządzenie głównego buchaltera Zjednoczenia zaprzestano w tej kopalni prowadzenia indywidualnych rachunków oszczędnościowych, koszt własny wydobytej w tym miesiącu tonny węgla wzrósł nagle o 3.81 Rb. Zamiast zysków kopalnia zaczęła notować straty. W ciągu 5 miesięcy ogólna ich suma stanowiła 1.300.000 Rb.

Załoga Kołomieńskich Zakładów Budowy Lokomotyw, gdzie obecnie wprowadzono ponad 1.700 indywidualnych rachunków oszczędności, osiągnęła dzięki temu doskonałe wyniki. Za pierwsze półrocze 1949 r. załoga zaoszczędziła 801 ton metalu, 2.235 ton paliwa, 1.162.000 kilowatogodzin energii; zwolniono z obrotu 7.500.000 Rb, przynosząc skarbowi państwa około 2.500.000 Rb. ponadplanowych zysków.

Przykłady te wykazują niezbicie, że stosowanie indywidualnych rachunków oszczędności stanowi potężną broń w walce o przekroczenie planu, o ponadplanowe oszczędności i o podniesienie jakości produkcji.

IV.

Walka o oszczędność jest tym skuteczniejsza, im ściślej jest związana z wynagradzaniem za osiągniętą oszczędność. Doświadczenie wielu zakładów wykazuje, że jeżeli część oszczędności zostanie wykorzystana na zachętę materialną dla tych robotników, którzy przyczyniają się do osiągania oszczędności, to akcja oszczędności daje lepsze wyniki. Zachęta materialna staje się silną dźwignią ekonomiczną dla dalszego wzmożenia walki o przestrzeganie oszczędności.

Stosowane obecnie w przemyśle i transporcie formy wynagrodzenia za osiągnięte oszczędności — są bardzo różnorodne. W Kołomieńskich Zakładach Budowy Parowozów robotnicy, obok akordowo - progresywnego premiowania za pracę, stosowanego przy przekroczeniach norm, są premiowani w ten sposób, że w każdym kwartale ustala się cztery premie. Zdobywcy pierwszego miejsca we współzawodnictwie socjalistycznym wypłaca się premię w wysokości 3.000 Rb., drugiego — 2.000 Rb, trzeciego — 1.500 Rb, czwartego — 1.000 Rb. Od dnia 18 maja 1948 r. w Zakładach wprowadzono przechodnie sztandary dla zespołów oraz premie dla wyróżniających się robotników. Te formy premiowania, jak wykazała praktyka, okazały się jednak niedostateczne. Od kwietnia 1949 r. Kołomieńskie Zakłady Budowy Parowozów otrzymały zezwolenie na wydzielanie kwoty, odpowiadającej 2% funduszowi płacy na fundusz dyspozycyjny majstra. W ten sposób sumy przeznaczone na premiowanie znacznie się zwiększyły. I tak działowi stalowni przyznano tytułem premii za dobre wskaźniki rozliczeń gospodarczych w pierwszym kwartale 1949 r. — 19.000 Rb. Zaznaczyć należy, że wysokość premii wypłacanych robotnikom nie była wprost proporcjonalna do wielkości osiągniętych oszczędności. Wypłata premii odbywała się w zasadzie według wskaźników wytwórczych.

Inny system premiowania stosują Uralskie Zakłady Samochodowe im. Stalina. Tutaj robotnikowi wypłaca się 15% od zaoszczędzonej kwoty. Ścisła zależność między wielkością premii a wielkością zaoszczędzonej kwoty sprzyja rozwojowi inicjatywy robotników, skierowanej ku zwiększeniu oszczędności i wzmaga zainteresowanie szerszą i bardziej szczegółową ewidencją wszystkich kosztów produkcji w indywidualnych rachunkach oszczędności. Prosta zależność sum premiowania od rozmiarów otrzymywanej oszczędności staje się bodźcem do przyśpieszenia i aktywizacji sprawdzania zobowiązań o osiągnięcie ponadplanowej oszczędności.

Jeżeli jakość półfabrykatu przekazywanego dla następnej obróbki stoi poniżej poziomu osiągalnego w danych warunkach technicznych lub przewidzianego kartą obiegową (dyspozycją technologiczną) albo gdy w następnych etapach obróbki zaistniała konieczność naprawy defektów spowodowanych przez robotnika, biorącego udział w indywidualnych rachunkach oszczędności, wtedy odpowiednią sumę strat należy udokumentować i w zależności od tego zmniejszyć sumę oszczędności w indywidualnym rachunku danego robotnika.

Przed wypłaceniem premii za oszczędność należy dokonać oględzin urządzeń, ustalając przy tym dane, pozwalające określić ich stan, zaznaczając fakt oględzin w indywidualnym rachunku oszczędności. Jeżeli przy kontroli

urządzeń stwierdzi się, że wymagają one remontu wcześniej, niż to jest normalnie przewidziane, to fakt ten winien być udokumentowany, a wartość remontu, który trzeba przeprowadzić przed nadejściem terminu ustalonego, powinna być potrącona od sumy osiągniętych oszczędności.

Duże zainteresowanie wzbudza system premiowania za oszczędność stosowaną w Parowozowni Czudowskiej. System ten przewiduje wydzielanie na premie 60% środków zaoszczędzonych na remoncie parowozów. Pozostałe 40% oszczędności zalicza się na dochód parowozowni lub na pokrywanie wydatków nieprzewidzianych, 20% kwoty przeznaczonej na premie wypłaca się brygadom remontowym, a 80% — maszynistom.

Przejście brygad parowozowych w tej parowozowni na rozliczenia gospodarcze przyniosło dobre rezultaty. Za okres czterech miesięcy 1949 r. parowozownia dała 379 000 Rb dochodu. Brygadom parowozowym wypłacono premie w wysokości około 18.000 Rb, a robotnikom działów remontowych — ok. 3 000 Rb.

Doświadczenia wykazują, że indywidualne rachunki oszczędności najczęściej nie przyjmują się tam, gdzie nie są one powiązane z systemem premiowania.

V.

Materialne zainteresowanie walką o oszczędność powinno być powiązane z m sową akcją wychowawczą, z podnoszeniem ideowego i politycznego poziomu pracowników inżynieryjno - technicznych, pracowników planowania, wydziałów płacy i pracy, buchalterii oraz robotników. Należy szeroko propagować doświadczenia przodujących robotników, mających indywidualne rachunki oszczędnościowe.

Zagadnieniom tym należy udzielać dużo uwagi także i w prasie centralnej. Gazeta „Trud" poświęciła już szereg organizowanych przez nią wtorków stachanowskich zagadnieniom wprowadzenia indywidualnych rachunków oszczędności. Bliższe wiadomości o nich były przytoczone w sprawozdaniu kowala — tow. A. I. Biełousowa o doświadczeniach Stalingradzkich Zakładów Traktorów. Systematycznie naświetlają te sprawy czasopisma regionalne oraz gazetki zakładowe. Nie wszystkie jednak gazety i nie wszystkie ministerstwa udzielają zagadnieniu indywidualnych rachunków oszczędnościowych należytą uwagę. Tak na przykład Ministerstwo Budowy Obrabiarek dotychczas nie reaguje na fakt, że w jednym z przodujących zakładów tego Ministerstwa — „Czerwony proletariusz" zaprzestano prowadzenia indywidualnych rachunków oszczędności.

Zadaniem komisarzy oszczędnościowych, organizacyj partyjnych i związkowych staje się popieranie tej nowej formy ruchu stachanowskiego. Indywidualne rachunki oszczędności sprzyjają ujawnianiu twórczej inicjatywy robotników, przy czym kontrola nad wydatkowaniem środków materiałowych i gotówkowych staje się dzięki tym rachunkom, bardziej masowa, dokładna i systematyczna. Indywidualne rachunki oszczędności sprzyjają komunistycznemu wychowaniu pracujących, zaszczepiając im poczucie oszczędności w stosunku do własności socjalistycznej.

Indywidualne rachunki oszczędności pozwalają na ustalenie udziału każdej brygady, każdego robotnika w ogólnych wynikach pracy przedsiębiorstwa. Wprowadzenie indywidualnych rachunków oszczędnościowych pomaga w ulepszeniu systemów wynagradzania za osiągnięte oszczędności, podwyższa i precyzuje osobistą odpowiedzialność poszczególnych robotników za wykonanie planu państwowego. W konsekwencji wprowadzenia indywidualnych rachunków oszczędności robotnicy wymagają od komórek planowania, aby te przyspieszały opracowanie planów i doskonaliły ewidencję kosztów produkcji.

Równocześnie wzmaga się walka z wszelkiego rodzaju defektami pracy, powodującymi przekroczenia wydatków (wydawanie materiałów z dużymi nadmiarami, o nieodpowiednich formach, materiałów nie odpowiadających jakościowo wymaganiom technologicznym). Zwiększa się wykorzystywanie odpadków. Ponadto prowadzenie indywidualnych oszczędności pogłębia kolektywne poczucie odpowiedzialności za jakość pracy. Ważne jest, aby indywidualne rachunki oszczędności były rozpowszechnione wśród szerokich mas, aby nie miały charakteru formalnego, wywoływały zdrową krytykę niedomagań i przyczyniały się do ich usuwania.

Ruch wprowadzania indywidualnych rachunków oszczędności jest na wskroś postępowy. Jako wyraz nowych, komunistycznych dążeń, powinien w najbliższym czasie przybrać jak najszersze rozmiary.

HENRYK ALTMAN

W walce z bezrobociem w krajach kapitalistycznych

Na ostatnim Zgromadzeniu Ogólnym Narodów Zjednoczonych zgłoszona została rezolucja w sprawie walki z bezrobociem w krajach kapitalistycznych. Rezolucja ta zgłoszona przez delegację czechosłowacką, odzwierciedlała stanowisko Światowej Federacji Związków Zawodowych w tej sprawie. Delegacja Polska poparła inicjatywę czechosłowacką, podobnie jak uczyniły to delegacje ZSRR, Ukrainy i Białorusi. Blok państw anglo-amerykańskich sprzeciwił się oczywiście tej rezolucji, i stosując mechaniczną większość, którą dysponuje na zgromadzeniach Narodów Zjednoczonych, spowodował odrzucenie rezolucji. Tym nie mniej warto jest zaznajomić się zarówno z ogólnym tłem, które obrazuje istotne położenie gospodarczo - społeczne w krajach kapitalistycznych, jak też ze środkami zaradczymi, proponowanymi przez zespół państw socjalistycznych i demokratycznych do walki z grożącym światu zachodniemu nowym kryzysem bezrobocia.

Bezrobocie w krajach kapitalistycznych.

Uzasadniając poparcie udzielone rezolucji czechosłowackiej, delegacja polska wskazała na doniosłość zagadnienia walki z bezrobociem, które przybiera coraz większe rozmiary w krajach kapitalistycznych i powoduje obnizenie poziomu życia ludności w wielu krajach w sposób budzący uzasadniony niepokój. Sprawozdanie Sekretarza Generalnego ONZ na temat „Ewolucja światowego położenia gospodarczego" potwierdza w całej rozciągłości fakt, że w ostatnich miesiącach poważnie wzrosło bezrobocie, w wyniku gospodarczego ujarzmienia różnych krajów przez Stany Zjednoczone. Ta polityka USA pociągnęła za sobą katastrofalne skutki dla bilansów płatniczych szeregu krajów, uzależnionych od Stanów Zjednoczonych w zakresie handlu zagranicznego. Pod naciskiem Waszyngtonu dwadzieścia kilka państw zmuszonych zostało do zdewaluowania swych walut. Jest jednak wątpliwe, czy ten zabieg przyczyni się do poprawienia sytuacji eksportowej krajów europejskich w ich stosunkach ze Stanami Zjednoczonymi. Cytowane już sprawozdania Sekretarza Generalnego ONZ stwierdza, że wobec dewaluacji funta szterlinga o 30,5%, należałoby zwiększyć eksport angielski do strefy dolarowej o 44%, ażeby nie zmniejszyły się wpływy dolarowe Wielkiej Brytanii. Jest zupełnie oczywiste, że tego rodzaju zwiększenie eksportu angielskiego do Stanów Zjednoczonych jest niemozliwe. Natomiast, jak to również podkreśla wspomniane sprawozdanie, „jest prawdopodobne, że w ciągu najbliższych miesięcy koszty utrzymania wykażą tendencję do wzrostu, a zarobki realne będą spadały, w szczególności w krajach uzależnionych w znacznej mierze od importu środków żywności i innych produktów pierwszej potrzeby z USA lub innych krajów strefy dolarowej".

Czym się tłumaczy spadek importu St. Zjednoczonych z krajów europejskich? Jest to bezpośredni wynik rozwoju depresji gospodarczej w USA i obniżania się siły nabywczej ludności tego kraju.

W okresie od lipca 1948 r. do lipca 1949 r., bezrobocie w Stanach Zjednoczonych wzrosło z 2.227.000 osób do 4.095.000, t. zn. prawie o 1,9 mil. osób *). Jest przy tym charakterystyczne, że bezrobocie wzrastało nawet w ciągu wiosny i z początkiem lata, kiedy to normalnie obserwuje się polepszenie koniunktury. Tak więc w roku bieżącym dane oficjalne wykazują wzrost bezrobocia o przeszło milion osób w okresie od kwietnia do lipca.

W rzeczywistości jednak bezrobocie w Stanach Zjednoczonych jest znacznie wyższe. Statystyka przyrostu ludności wykazuje, że w ciągu ostatniego roku liczba osób w wieku ponad lat 14 wzrosła o przeszło milion osób. Osoby te, nie mając możności uzyskania zatrudnienia, powiększają liczbę bezrobotnych. Tak więc, chociaż statystyki zatrudnienia nie wykazują wzrostu bezrobocia, spowodowanego dopływem nowych sił na rynek pracy, jest jasne, że w rzeczywistości bezrobocie to wzrosło, a rząd USA, dla zamaskowania tych faktów, uprawia „statystyczną metodę" walki z bezrobociem.

Te dane o bezrobociu należy uzupełnić liczbą częściowo bezrobotnych, t. zn. osób pracujących mniej niż 15 godzin tygodniowo. Liczba ich, według danych oficjalnych, wynosi obecnie, w przemyśle i rolnictwie, conajmniej 2 miliony. W sumie więc liczba bezrobotnych całkowitych i częściowych niewątpliwie przekracza 6 mil. osób, według bardzo ostrożnych obliczeń.

W świetle tych faktów nie może nas dziwić tendencja Stanów Zjednoczonych do „eksportowania bezrobocia". Tendencja ta przeja-

*) Survey of Current Business, wrzesień 1949 r.

wia się w dalszym forsowaniu eksportu amerykańskiego i ograniczaniu importu do USA, co może wprawdzie nieco zwiększyć zatrudnienie w tym kraju, ale jedynie kosztem krajów, które będą zmuszone do zwiększenia importu amerykańskiego lub zmniejszenia swego wywozu do USA. W obu tych wypadkach nastąpi oczywiście pogorszenie położenia na ich rynkach pracy.

Jeśli chodzi o inne kraje kapitalistyczne, to cytowane już sprawozdanie sekretarza generalnego ONZ wykazuje i tutaj również niebezpieczny wzrost bezrobocia. Jak wynika z danych tego sprawozdania, w okresie pomiędzy drugim kwartałem 1948 r. a 2-gim kwartałem 1949 r. bezrobocie w 17 krajach kapitalistycznych wzrosło z 4,5 mil. do 6,2 mil. osób, to zn. o 76%. Ponadto, w roku bieżącym wiele krajów nie wykazało sezonowego wzrostu zatrudnienia, jak w szczególności Francja, zachodnie strefy Niemiec, Indie i Japonia. Jest także oczywiste, że omówiona wyżej dewaluacja walut w szeregu krajów kapitalistycznych spowoduje dalszy wzrost bezrobocia w tych krajach w gałęziach produkcji pracujących na eksport.

Dane ogłoszone przez Międzynarodowe Biuro Pracy, wykazują, że w jedenastu krajach na zachodzie Europy i Ameryce bezrobocie poważnie wzrosło w ciągu ostatniego roku.

Tak więc, w Hiszpanii liczba bezrobotnych wzrosła ze 112.254 w maju 1948 do 163.239 w maju 1949 r.;

w Niemczech zachodnich wzrost bezrobocia jest szczególnie jaskrawy: w strefie anglo-amerykańskiej liczba bezrobotnych niemal podwoiła się w ciągu roku, wzrastając z 650.000 w lipcu 1948 r. do 1.254.450 osób w lipcu 1949; w strefie francuskiej liczba bezrobotnych skoczyła w tym czasie z 14.502 do 48.309.

w Danii bezrobocie wzrosło z 7.917 w lipcu 1948 r. do 14.808 w rok później;

we Francji bezrobocie rośnie systematycznie: z 71.198 w lipcu 1948 r. doszło ono do 122.082 w lipcu 1949 r.;

w Holandii liczba bezrobotnych wzrosła z 22.036 w lipcu 1948 do 33.200 w rok później.

Bardzo jaskrawy jest wzrost bezrobocia w Szwajcarii, gdzie z 1.061 bezrobotnych w lipcu 1948 doszło ono do 4.801 w lipcu 1949 r.

Również w Kanadzie liczba bezrobotnych wzrosła w tym samym czasie z 56.509 do 80.391.

Oto do czego prowadzi gospodarcze ujarzmienie krajów marshallowskich przez Stany Zjednoczone.

Jeśli zestawimy ponury obraz świata kapitalistycznego z sytuacją istniejącą w Związku Radzieckim i krajach demokracji ludowej, to musimy stwierdzić, że kraje te poważnie rozwinęły wzajemną wymianę handlową. Bezrobocie znikło, produkcja nieustannie wzrasta, a rosnące zatrudnienie w przemyśle pozwala wchłonąć nie tylko przyrost siły roboczej w miastach, ale także ludność rolniczą, opuszczającą wieś w wyniku postępów mechanizacji rolnictwa. Tak np. w Polsce, w chwili obecnej około 80.000 osób zarejestrowanych jako poszukujących pracę w ogromnej większości przyszło do miast w wyniku postępującej mechanizacji rolnictwa. Osoby te znajdują niemal natychmiast zatrudnienie w przemyśle.

W przeciwieństwie do tej sytuacji w naszych krajach, państwa Europy Zachodniej nie wyciągnęły należytej nauki z rozwoju swych stosunków gospodarczych ze Stanami Zjednoczonymi.

Przeprowadzając dewaluację rzekomo dla zwiększenia wywozu do strefy dolarowej, w rzeczywistości zamierzają one przerzucić ciężar zbliżającego się kryzysu na masy pracujące. Metoda blokowania zarobków robotniczych, uprawiana w Anglii, Francji i innych krajach, w połączeniu z nieuchronną zwyżką cen, doprowadzić musi do nowego spadku siły kupna ludności, a zatem spożycia i produkcji, do nowego obniżenia poziomu życia mas pracujących. Jedynie wzrastający opór robotników przeciwko tej polityce może zatrzymać dalszy rozwój wydarzeń.

Zadania organizacyj międzynarodowych.

W obliczu cyklicznego wzrostu bezrobocia w większości krajów kapitalistycznych i rosnącej nędzy szerokich mas w tych krajach, Narody Zjednoczone mają obowiązek podjąć kroki, aby ostrzec państwa będące członkami ONZ przed polityką prowadzącą do wzrostu bezrobocia. Niestety ONZ ani jej agencje specjalne nie wywiązują się ze swych obowiązków w tej mierze. Informacje dostarczone przez Międzynarodowy Fundusz Monetarny i przez Międzynarodowy Bank Odbudowy wykazują jasno, że ani jedna ani druga instytucja nie prowadzą działalności, dla której zostały one stworzone przez Narody Zjednoczone.

Co do Międzynarodowej Organizacji Pracy, to zaczęła ona bardzo późno interesować się zagadnieniem bezrobocia i dopiero na ostatniej Konferencji Pracy przyjęła rezolucję czechosłowacką domagającą się podjęcia konkretnych środków zaradczych dla zwalczania tego niebezpieczeństwa.

Również Rada Gospodarczo Społeczna Narodów Zjednoczonych nie stanęła na wysokości zadania. Przyjęty przez nią ostatnio program walki z bezrobociem nie zawiera żadnych konkretnych wskazań w tej mierze.

W przeciwieństwie do tej bezczynności, należy podkreślić poważną rolę, jaką odgrywa w zakresie międzynarodowego programu walki z bezrobociem Światowa Federacja Związków

Zawodowych. Wniosła ona to zagadnienie na porządek obrad Rady Gospodarczo-Społecznej, przedkładając konstruktywny plan walki z klęską bezrobocia.

Jest oczywiste, że nie pomogą tutaj same studia, jeśli nie będziemy stosować w praktyce zaleceń, do których te studia mogą doprowadzić. Niektóre kraje kapitalistyczne prowadzą tego rodzaju „badania" od przeszło stu lat, ale nie doprowadziły one do zniesienia bezrobocia w gospodarce kapitalistycznej. Nie można tolerować, aby ONZ stała się biernym obserwatorem wzrastającego bezrobocia. Taka taktyka byłaby z pewnością w zgodzie ze stanowiskiem sfer kapitalistycznych, które wielokrotnie wyrażały zdanie, że istnienie rezerwowej armii bezrobotnych jest pożądane, gdyż ułatwia ono pracodawcom machinacje przeciwko masom pracującym, dążącym do poprawy swego bytu. Nam jednak nie wolno zapominać, że wchodzi w grę los milionów ludzi żywych, którym brak pracy i chleba. Nie ma „studiów", któreby mogły zaspokoić głód tych ludzi skazanych na tragiczną wegetację. To też kontynuowanie „studiów", jak to np. proponował Zgromadzeniu N. Z. delegat W. Brytanii, jest równoznaczne z szydzeniem z losu tych ludzi, którym należy się natychmiastowa i skuteczna pomoc.

Propozycje Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Tego rodzaju konkretny program pomocy sformułowany został w rezolucji opracowanej przez ŚFZZ (tekst rezolucji załączamy), a wniesiony na Zgromadzenie przez delegację czechosłowacką. Program ten odznacza się swoim realizmem i dokładnością.

Domaga się on przede wszystkim zwiększenia zasiłków ustawowych przyznawanych bezrobotnym i rozciągnięcia tych zasiłków na takie kategorie bezrobotnych, które w różnych krajach dotąd z nich nie korzystają.

Rezolucja domaga się dalej zwiększenia siły nabywczej ludności poprzez wzrost zarobków i zniżkę cen, w szczególności zaś cen monopolistycznych, jak też poprzez zmniejszenie marży zarobkowej monopoli, które wkraczają pomiędzy producenta rolnego i konsumenta płodów rolnictwa. Taki krok doprowadziłby do słuszniejszego podziału dochodu społecznego w krajach kapitalistycznych i przyczyniłby się do utrzymania poziomu zatrudnienia.

Z żądaniem tym związany jest postulat reformy systemów podatkowych, tak aby silniej obciążyć zyski wielkich monopoli, zmniejszając podatki ciążące na klasie robotniczej. Ten środek pozwoliłby rządom na uzyskanie pieniędzy na wzrost zasiłków dla bezrobotnych i sfinansowanie robót publicznych, w wypadku zaostrzenia się kryzysu. W swych odpowiedziach na ankietę Sekretariatu ONZ, rządy kapitalistyczne przewidziały wprawdzie wzrost wydatków na te cele, nie wskazując jednak z jakich źródeł wydatki te będą pokrywane. To świadome przemilczenie mieści w sobie poważne niebezpieczeństwo. Jeśli bowiem te dodatkowe wydatki publiczne pokryte będą ze wzrostu obciążenia podatkowego klas pracujących, program ten nie da żadnych wyników pozytywnych: wzrost spożycia bezrobotnych zostanie przekreślony przez zmniejszenie spożycia robotników zatrudnionych. Jedynie zwiększenie spożycia bezrobotnych drogą zwiększenia obciążenia podatkowego warstw mających większe dochody może tutaj dać konkretne rozwiązanie.

Następny punkt programu ŚFZZ domaga się skrócenia czasu pracy i zmniejszenia intensywności pracy. Jest jasne, że skróceniu czasu pracy nie może w żadnym wypadku towarzyszyć zmniejszenie zarobków, gdyż tutaj również przekreśliłoby się wyniki, do których zmierzamy. Chodzi bowiem o zwiększenie liczby robotników zatrudnionych, utrzymując jednocześnie siłę kupna tych, którzy już posiadają zajęcie. Jeśli chodzi o zmniejszenie intensywności pracy, to bynajmniej nie zmierza się do zwalczania wzrostu wydajności drogą stosowania nowoczesnej techniki. Rezolucja przeciwstawia się jedynie tego rodzaju intensyfikacji pracy, którą uzyskuje się drogą zmuszania robotnika do maksymalnego wysiłku i która prowadzi do choroby, przedwczesnego inwalidztwa i śmierci.

Następny punkt domaga się podjęcia na wielką skalę produktywnych robót publicznych w krajach kapitalistycznych dotkniętych bezrobociem. Wyrażenie „roboty produktywne" posiada bardzo istotne znaczenie, chodzi bowiem wyłącznie o takie prace jak budowę szkół, szpitali, fabryk, domów robotniczych itp., natomiast nie o prace związane z przygotowaniami wojennymi. Wiemy jaką katastrofą grożą ludzkości takie przygotowania prowadzone przez niektóre mocarstwa ze Stanami Zjednoczonymi na czele.

Światowa Federacja Związków Zawodowych domaga się dalej rozszerzenia rynku wewnętrznego drogą zwiększenia uprzemysłowienia i mechanizacji rolnictwa. Dalej wysuwa się postulat kontroli inwestycyj, cen i zysków jak też sposobu zużytkowania tych zysków. Tego rodzaju kontrola była już stosowana, nawet w krajach kapitalistycznych, w czasie ostatniej wojny. Wiemy też, że zniesienie tej kontroli po wojnie pociągnęło za sobą olbrzymi skok inflacyjny i obniżenie poziomu życia mas pracujących, co z kolei przyśpieszyło początki depresji ekonomicznej, które obecnie obserwujemy.

Należy również podkreślić znaczenie punktu, domagającego się szerokiego rozwoju

kształcenia zawodowego, dla umożliwienia niewykwalifikowanym robotnikom polepszenia swej sytuacji.

Bardzo istotny jest punkt dotyczący zmniejszenia wydatków przeznaczonych na zbrojenia. Tego rodzaju oszczędność pozwoliłaby na sfinansowanie ubezpieczenia od bezrobocia i programu robót publicznych w krajach kapitalistycznych.

Wreszcie w ostatnim punkcie projekt ŚFZZ domaga się rozbudowy stosunków handlowych pomiędzy krajami, w oparciu o równość praw, poszanowanie suwerenności narodowej i swobodny rozwój polityczny i gospodarczy wszystkich krajów. W związku z tym należy podkreślić nienormalne zjawisko, że Stany Zjednoczone, posiadające olbrzymią nadwyżkę bilansu handlowego, ciągle utrzymują bariery celne, które należą do najwyższych na świecie. Czy taki stan rzeczy można nazwać „równością", szczególnie w obliczu ostatnich żądań USA obniżenia taryf celnych przez inne kraje? Ponadto Stany Zjednoczone uprawiają w stosunku do Europy Wschodniej rozliczne dyskryminacje w zakresie polityki handlowej.

Dyskutując o zagadnieniu bezrobocia, nie można nigdy tracić z oczu strony zasadniczej tego zagadnienia. Poza cyframi należy zawsze dojrzeć miliony mężczyzn i kobiet, skazanych przez bezrobocie na nędzę i głód. Należy pamiętać o tych ofiarach gospodarki kapitalistycznej i myśleć o ich cierpieniach. W tym świetle odpowiedzialność Narodów Zjednoczonych za szerzenie się klęski bezrobocia uwydatnia się jeszcze wyraźniej. Miliony bezrobotnych i masy pracujące wszystkich krajów osądzą działalność Narodów Zjednoczonych zależnie od konkretnych wyników.

Plenarna sesja Zgromadzenia Generalnego N. Z. przez dwa dni dyskutowała nad sprawą pełnego zatrudnienia i bezrobocia. Omówiona powyżej rezolucja ŚFZZ dyskutowana była uprzednio na Komisji Gospodarczo - Finansowej Zgromadzenia, przy czym wszystkie punkty tej rezolucji zostały przyjęte w kolejnym głosowaniu; gdyż nawet państwa zachodnie nie mogły kwestionować słuszności jej postanowień; natomiast w głosowaniu nad całością projektu, został on odrzucony mechaniczną większością delegatów głosujących na rozkaz USA.

Na plenum Zgromadzenia przyjęto projekt rezolucji australijskiej, zawierający szereg ogólników, niegwarantujących w żadnym razie rozwiązania problemu bezrobocia. Tak więc, mimo wyraźnego i poważnego wzrostu bezrobocia w krajach kapitalistycznych, blok anglosaski odrzucił rezolucję, która wskazywała drogę dla rozwiązania tego zagadnienia. Przyjmując zamiast niej projekt australijski, blok ten wykazał, że lekceważy powagę sytuacji i odwraca uwagę Narodów Zjednoczonych od istotnego problemu walki z bezrobociem w krajach kapitalistycznych, który staje się coraz groźniejszy w miarę zacieśniania się hegemonii amerykańskiej nad zespołem państw kapitalistycznych.

Projekt rezolucji o bezrobociu i pełnym zatrudnieniu, przedstawiony przez ŚFZZ

Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, biorąc pod uwagę dokumenty, w sprawie bezrobocia i pełnego zatrudnienia, które mu zostały przedstawione przez Radę Gospodarczo-Społeczną, w wyniku żądania Nr 9 przedłożonego przez ŚFZZ sesji tej Rady, biorąc pod uwagę, że liczba bezrobotnych wzrosła w sposób niebezpieczny w wielu krajach od końca 1948 i początku 1949 r.; postanawia:

1) Zalecić państwom — członkom N.Z. odczuwającym bezrobocie niezwłoczne zastosowanie następujących środków, które winny być opracowane i zastosowane przy czynnym udziale organizacji związkowych istotnie reprezentatywnych.

a) wprowadzenie pełnego systemu ubezpieczenia od bezrobocia, zapewniającego wszystkim pracownikom całkowicie lub częściowo bezrobotnym ludzki poziom egzystencji i obejmującego wszystkich zatrudnionych od pierwszego dnia bezrobocia poprzez cały czas trwania;

b) zakaz zwalniania pracowników bez zgody reprezentatywnych organizacji zawodowych, zainteresowanych.

c) zwiększenie siły nabywczej pracowników i rozszerzenie rynku wewnętrznego, w szczególności przez wzrost zarobków, świadczeń społecznych i odszkodowań pracowników wszystkich kategorii;

d) kontrola wszelkiej działalności gospodarczej, trustów i monopoli, w celu zmiejszenia nadmiernych zysków; kontrola cen;

e) demokratyczna reforma systemu podatkowego, zmniejszenie ogólnej sumy dochodów płynących z podatków pośrednich, wzrost podatków od zysków.

f) skrócenie czasu pracy i zmniejszenie jej intensywności;

g) stworzenie i rozbudowanie szerokiego systemu kształcenia zawodowego;

h) uruchomienie szeroko zakrojonych programów produktywnych robót publicznych, zmierzających do podniesienia poziomu życia i popierania rozwoju kulturalnego narodów;

i) ograniczenie wydatków zbrojeniowych;

j) ustalenie i rozwój swobodnych stosunków handlowych pomiędzy krajami, opartych na wolności praw, poszanowaniu niepodległości narodowej i swobodnym rozwoju gospodarczym i politycznym wszystkich krajów;

k) ustalenie właściwej proporcji pomiędzy cenami produktów przemysłowych, surowców i produktów rolnych, gwarantującej odpowiedni poziom życia pracownikom miast i wsi, we wszystkich krajach ze szczególnym zwróceniem uwagi na kraje niedostatecznie rozwinięte i uprzemysłowione.

2) Wezwać państwa — członków ONZ do złożenia sprawozdania Radzie Gospodarczo-Społecznej o środkach podjętych dla wykonania powyższych zaleceń, o wynikach osiągniętych w walce z bezrobociem i przeszkodach utrudniających urzeczywistnienie pełnego zatrudnienia.

3) Zażądać od Rady Gospodarczo-Społecznej rozpatrzenia w ciągu najbliższych sesyj zagadnienia bezrobocia w świetle niniejszego zalecenia i na zasadzie sprawozdań przedłożonych przez państwa-członków, instytucje specjalne oraz organizacje nierządowe kategorii A

Ponad cztery miliony związkowców

POCZĄWSZY od stycznia 1948 r. przyzwyczailiśmy się do określania liczby związkowców słowami: „ponad trzy i pół miliona". W ciągu pierwszego półrocza ub. r. liczba ta ustalała się, tak że jeszcze w okresie II Kongresu Związków Zawodowych była ona aktualna. Niespostrzeżenie jednak, w drugiej połowie r. ub. liczba członków doszła do 4 milionów, aby z końcem grudnia osiągnąć 4.024.057. Ten wzrost liczby członków związków zawodowych ma swą wymowę. Świadczy o stale wzmagającej się prężności organizacyjnej związków oraz o niewyczerpanych jeszcze możliwościach dalszego rozwoju liczbowego.

Przyjrzyjmy się danym statystycznym ruchu zawodowego w okresie 1945 — 1949. Pierwszy materiał statystyczny, na którym można polegać, uzyskaliśmy w październiku 1945 r. Związki zawodowe skupiały wówczas 1.138.011 członków. W następnych miesiącach tego roku liczba związkowców wzrosła: w listopadzie o 8%, w grudniu — 5%, aby 1945 rok zamknąć cyfrą 1.291.616. Już z końcem 1946 r. związki zawodowe obejmują 2.272.972 członków, co stanowi wzrost o 75% w stosunku do grudnia roku poprzedniego. Rok 1947 zostaje zamknięty cyfrą 2.917.507, co stanowi wzrost w ciągu jednego roku o 28,3%. Następny rok — 1948 dodaje do tej cyfry 20,6%, osiągając liczbę 3.519.425 związkowców.

Olbrzymi wzrost liczby związkowców w 1946 r. to rezultat przede wszystkim energicznej centralizacji związków zawodowych, a następnie stabilizowania się mas pracujących, zwłaszcza na obszarach Ziem Odzyskanych. Dalsze dwa lata to okres krzepnięcia organizacji i co za tym idzie — zwiększenia atrakcyjności związków zawodowych. Stosunkowo powolne tempo wzrostu liczby związkowców w pierwszym półroczu 1949 r. (w styczniu — 1,3%) pozwalało na przypuszczenia, że ruch zawodowy, osiągnąwszy 87% stanu ogólnego zatrudnienia w Polsce, zbliża się do granicy możliwości rozwojowej.

Roczne zamknięcia statystyczne CRZZ za 1949 r. wykazały, że polski ruch zawodowy w dniu 31 grudnia ub. r. osiągnął liczbę 4 milionów — dokładnie 4.024.057 członków. Równo przed rokiem stan liczebny naszego ruchu wyrażał się cyfrą 3.519.425. Nastąpił zatem wzrost o 504.632 członków. Tak silny wzrost liczebny w ciągu jednego roku jest objawem o wielkiej doniosłości. Tym bardziej, że — jak to zaznaczyliśmy — w chwili, gdy ruch zawodowy osiągnął liczbę trzech i pół miliona członków, wydawało się niektórym związkowcom, iż znajdujemy się już w nieledwie kulminacyjnym punkcie rozwoju ilościowego, po którym osiągalne są już tylko nieznaczne korektury.

Analiza danych statystycznych ruchu zawodowego z r. ub. dowodzi, że wzrost ilościowy ruchu zawodowego należy przypisać nie tylko ogólnemu wzrostowi stanu zatrudnienia, lecz także objęciu przez związki nowych grup pracowniczych, które poprzednio znajdowały się poza zasięgiem organizacji. Należy przy tym podkreślić, że z różnych pozycyj statystycznych wynika, iż w kilku związkach nastąpiło uporządkowanie ewidencji, połączone ze zmniejszeniem stanu statystycznego. Mimo to globalna suma wykazuje wzrost ogólnej liczby członków o przeszło pół miliona.

Począwszy od czerwcowego Plenum KCZZ w 1948 r. związki zawodowe zwróciły baczniejszą uwagę na doskonalenie swej organizacji. Uchwały Plenum KCZZ z lutego 1949 r. wpłynęły na dalsze zaktywizowanie związków zawodowych. Wyjaśnianie wielu wątpliwych dotychczas kwestii organizacyjnych o znaczeniu zasadniczym (jak np. sprawa przynależności związkowej różnych grup zawodowych), porządkowanie systemu ewidencji, zakładanie kartotek członkowskich, wywołało w niektórych związkach poważne zmiany zarówno w stanie faktycznym, jak i statystycznym. Stąd pochodzą fakty znacznego nawet zmniejszenia liczb członków w niektórych związkach.

Uporządkowanie ewidencji członków widoczne jest np. w Zw. Zaw. Kolejarzy, w którym zeszłoroczna liczba członków — 395.124 spadła obecnie na 375.210. Nastąpiło tutaj nie tylko uporządkowanie ewidencji, ale i unormowanie sprawy przynależności związkowej. W Związku Transportowców nastąpiła radykalna selekcja członków, uwolnienie związku od różnych grup samodzielnych przedsiębiorców (taksówkowych itp.), uchodzących poprzednio za najemnych pracowników transportu. Po tej selekcji liczba członków tego Związku spadła z 98.772 na 64.136.

Uregulowali swe ewidencje Państwowcy, Pocztowcy i Pracownicy Instytucji Społecznych. W każdym z tych związków liczby członków są obecnie niższe o 3-4 tysiące, mimo, że np. Zw. Zaw. Prac. Instytucyj Społecznych w r. ub. objął nowe grupy pracownicze.

Niewielkie zmiany zaszły w stanie liczbowym Związków: Samorządowców (z 256.365 na 262.585), Spożywczych (125.051 — 133.884), Służby Zdrowia (85.371 — 89.438), Drogowych (40.571 — 41.320), Przemysłu Poligraficznego (29.745 — 30.672) i Naftowych (17.752 — 18.712).

Zw. Zaw. Prac. Przem. Cukrowniczego poprzednio nie traktował robotników kampanijnych, jako stałych członków. Po lutowym Plenum KCZZ, które wyjaśniło tę kwestię i dostosowało wysokość składek członkowskich do warunków pracy robotników sezonowych, szeregi Związku Cukrowników wzrosły z 25.550 do 77.745.

Rok ubiegły był okresem wielkiego rozmachu organizacyjnego w Zw. Zaw. Włókniarzy. Świadczą o tym liczby: 302.038 członków w 1948 r. a 350.671 w 1949 r. Okresem żywiołowego rozwoju był ten rok dla Związku Budowlanych, którego szeregi wzrosły z 332.093 do 420.499 członków. Zw. Zaw. Prac. Spółdzielczych dodatnio odczuł następstwa akcji uspołecznienia handlu. Zwiększył bowiem swój stan liczbowy z 168.246 do 206.251 członków. Wzrost zatrudnienia w przemyśle metalowym sprawił, że liczba członków Zw. Zaw. Metalowców, pomimo wydzielenia hutników, wzrosła z 247.825 do 280.621. Młody Związek Hutników powiększył swój stan liczbowy ze 107.582 na 132.290 członków. Rozwój i uspołecznienie produkcji odzieżowej przyczyniły się do podniesienia liczby członków Zw. Zaw. Odzieżowców z 60.425 do 73.281.

ZNP w roku ubiegłym został zasilony liczbowo przez przydzielenie doń całego personelu wychowawczego przedszkoli. Równocześnie rozwinął energiczną działalność organizacyjną, która mu przysporzyła nowych dziesiątków tysięcy nauczycieli, dotychczas stroniących od organizacji związkowej. W sumie ZNP podniósł swój stan z 99.780 do 121.355 członków.

Zw. Zaw. Prac. Finansowych — po sfuzjowaniu Związku Skarbowców i Prac. Instytucyj Finansowych oraz przydzieleniu części pracowników ubezpieczeń społecznych — skupił nowe rzesze pracowników bankowych, osiągając w końcu ub. r. stan liczbowy: 61.893 członków.

Dowodem znacznego ożywienia pracy organizacyjnej jest wzrost liczbowy Zw. Zaw. Prac. Instyt. Wojsko-

wych, który w ciągu jednego roku powiększył swój stan z 19.315 na 28.571 członków. Młody Zw. Zaw. Pracowników Kultury i Sztuki wykonał w pierwszym roku swego istnienia niemałą pracę. Oto, skupiając początkowo 13.000, urósł do organizacji o 30.000 członków.

Rozszerzył swój zasięg Zw. Zaw. Prac. Rolnych, docierając do robotników rolnych w majątkach kościelnych i w gospodarstwach bogaczy. W roku ubiegłym skupiał on 188.463 robotników, obecnie — 206.251. Coraz większe rzesze robotników leśnych skupia Zw. Zaw. Prac. Leśnych i Przemysłu Drzewnego. W ciągu roku przybyło mu nowych 35.947 członków.

Stosunkowo nieznaczne zmiany liczbowe notujemy w Zw. Zaw. Górników. Przybytek 8.347 nowych członków, to odbicie wzrostu zatrudnienia w górnictwie. Należy jednak zaznaczyć, że związek ten dawno już objął niemal wszystkich górników.

Przekroczenie przez związki zawodowe liczby 4 milionów związkowców w drugiej połowie 1949 r. dowodzi jak głęboki wpływ na ożywienie działalności organizacyjnej wywarł II Kongres Związków Zawodowych, który nie zadawalając się dotychczasowymi osiągnięciami organizacyjnymi, wezwał związki do dalszej wytężonej pracy w celu rozszerzenia szeregów członkowskich.

(K)

Uchwała Sekretariatu CRZZ w sprawie wczasów pracowniczych

z dnia 13. I. 1950 r.

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych w Polsce, po rozpatrzeniu sprawozdania Funduszu Wczasów Pracowniczych i komisji powołanej do zbadania akcji FWP w terenie oraz po zaznajomieniu się z materiałami Najwyższej Izby Kontroli Państwa stwierdza:

I. Dzięki przemianom społecznym, po raz pierwszy w dziejach Polski zostały stworzone warunki dla zorganizowania i umożliwienia wypoczynku masom pracującym. Po raz pierwszy w dziejach Polski państwo otoczyło swoją troską robotnika i wzięło w swe ręce organizowanie wypoczynku mas pracujących, popierając finansowo organizowane przez poszczególne związki wczasy pracownicze i oddając do dyspozycji świata pracy pałace, wille i domy. Prowadzona przez poszczególne związki i instytucje akcja wczasów nie miała jednolitego charakteru organizacyjnego, co powodowało cały szereg braków i błędów. W celu ich usunięcia Centralna Rada Związków Zawodowych postanowiła w czerwcu 1948 r. skoncentrować akcję wczasów, powołując do tego Fundusz Wczasów Pracowniczych przy CRZZ i biorąc całkowitą odpowiedzialność za tę akcję, jako jedną z konkretnych form troski o człowieka pracy. Fundusz Wczasów Pracowniczych jest integralną częścią związków zawodowych. Zadaniem Funduszu Wczasów Pracowniczych jest organizowanie i umożliwienie odpoczynku związkowcom, w pierwszej kolejności przodownikom pracy, racjonalizatorom, nowatorom i mistrzom oszczędności przez umożliwianie odnowienia sił robotników, zatrudnionych przy ciężkich i wyczerpujących pracach.

Obok organizowanego wypoczynku, zadaniem Funduszu Wczasów Pracowniczych jest równoczesne prowadzenie szeroko podjętej pracy kulturalno-oświatowej dla podniesienia świadomości klasowej członków związków zawodowych na wyższy poziom. Poprzez wymianę zagraniczną wczasowiczów FWP powinien przyczynić się do zacieśnienia międzynarodowej łączności klasy robotniczej.

II. Scentralizowana akcja Funduszu, trwająca niewiele ponad rok, dała — w porównaniu z rokiem 1948 — wzrost liczby wczasowiczów o 42,5%:

do 1.X.1948 r. korzystało z wczasów 316.828
„ 1.X.1949 „ „ „ „ 451.720

Osiągnięto usprawnienie administracji, organizacji i oszczędności przez połączenie małych domów i stworzenie ośrodków FWP. Zorganizowano aparat kierujący akcją wczasów: Dyrekcję Naczelną i 4 dyrekcje okręgowe. Opracowano plany eksploatacji miejsc, finansowy i inwestycyjny. Wprowadzono opłaty za pobyt w domach wypoczynkowych, uzależnione od wysokości zarobków. Wyjazdy na wczasy i powroty rozłożono na wszystkie dni miesiąca, przez co zlikwidowano przepełnienie w pociągach, które poprzednio miało miejsce 1-go i 15-go każdego miesiąca.

Poprzez oparcie zaopatrzenia w żywność o centrale państwowe i spółdzielcze — wyeliminowano w dużej mierze spekulantów i paskarzy.

Stworzono warunki dla prowadzenia jednolitej akcji kulturalno-oświatowej i zapoczątkowano ją.

Zapewniono odpowiednią opiekę lekarską przez powiązanie pracy FWP z ZUS.

Zapoczątkowano nowe formy wczasów: wczasy dla matki i dziecka, wczasy rodzinne dla przodowników pracy, wczasy wędrowne w górach i na Pojezierzu Mazurskim oraz zorganizowano akcję wczasów profilaktycznych i specjalnych dla zagrożonych chorobami zawodowymi w miejscowościach uzdrowiskowych.

Dotychczasowe osiągnięcia stworzyły warunki do opracowania 6-letniego planu rozwoju wczasów w Polsce. Zadania te wyrażają się liczbami: 1 milion wczasowiczów w 1955 roku i 8 miliardów inwestycyj wczasowych w ciągu 6 lat.

III. Obok tych niewątpliwych osiągnięć, wskutek szybkiego procesu postępującej centralizacji, nie zdołano uniknąć wielu błędów:

1) FWP nie zrealizował nakreślonego planu wykorzystania miejsc wczasowych w 1949 r., co spowodowało duże straty materialne i pozbawiło tysiące robotników możliwości odpoczynku w domach wczasowych. Np. Związek Zaw. Robotników i Prac. Rolnych udostępnił wczasy zaledwie 1% swoich członków, podczas gdy przeciętna udostępnienia w tym okresie wynosiła 9%.

2) Także i procent pracowników fizycznych (34%) korzystających z wczasów — daleko odbiega od istotnego ich wkładu w dzieło rozwoju naszej gospodarki oraz od procentu (67%), jaki stanowią pracownicy fizyczni w związkach zawodowych. Np. zaledwie 27% pracowników fizycznych znalazło się na wczasach z pośród członków związków zawodowych pracowników przemysłu budowlanego i ceramicznego, podczas gdy stanowią oni 80% członków tego Związku. Stan ten zaostrza fakt, iż pracownicy fizyczni byli kierowani do miejscowości mniej atrakcyjnych i przeważnie brakowało dla nich miejsc w sezonie letnim.

3) Niewykorzystanie miejsc oraz zbyt mała ilość pracowników fizycznych na wczasach, jak i zbyt mała troska przy kierowaniu na wczasy wyróżniających się w procesach produkcyjnych robotników — nie daje możliwości wykorzystywania w należytym stopniu bodźca, jaki powinny stanowić wczasy przy rozwoju współzawodnictwa pracy.

4) Brak należytego opracowania form rozprowadzania skierowań przez związki zawodowe spowodował, że skierowania przeważnie nie docierały do pod-

stawowych ogniw związkowych t.j. rad zakładowych i kół związkowych. Kierowanie na wczasy odbywało się w wielu wypadkach systemem biurokratycznym przez poszczególne ogniwa związkowe, nierzadko w oderwaniu od istotnych potrzeb terenu, bez należytej kontroli ze strony odpowiedzialnych towarzyszy.

5) Brak dostatecznej troski i kontroli ze strony ORZZ i PRZZ nad przebiegiem realizacji planu wczasów oraz pracą i organizacją terenowych organów FWP.

6) Niedostateczne powiązanie administracji zakładów pracy z pracą terenowych ogniw związkowych i brak współodpowiedzialności administracji za niewykorzystane wczasy. W szeregu zakładach pracy nie zostały opracowane na rok 1949 plany urlopów i plany wykorzystania miejsc wczasowych. Dokonywano często zmiany planów urlopów, względnie zatrzymywania urlopów bez istotnych przyczyn i bez uzgodnienia ze związkami.

7) Brak opracowanych planów oraz pomocy i opieki ze strony Działu Kultury i Oświaty CRZZ oraz związków zawodowych dla pracy kulturalno-oświatowej FWP spowodował, iż podjęta przez FWP praca kulturalno-oświatowa okazała się nieprzygotowana, niewystarczająca, bardzo często pozbawiona klasowego charakteru, oderwana od działalności kulturalno-oświatowej związków zawodowych i w wielu wypadkach wręcz szkodliwa. Do tego przyczynił się również brak dostatecznej ilości instruktorów pracy kulturalno-oświatowej oraz niedostateczna czujność kierownictwa politycznego.

8) Na wyniki pracy Funduszu ujemny wpływ wywarła obecność w aparacie FWP ludzi obcych klasowo i politycznie, przejętych przez FWP wraz z domami wczasowymi oraz zbyt mała troska o czujność ze strony kierownictwa FWP o wychowanie, wysuwanie i wprowadzenie do aparatu FWP ludzi pewnych politycznie, o należytym przygotowaniu ideologicznym w celu zastąpienia elementów szkodliwych i zbędnych.

9) Brak troski ze strony Działu Szkolenia CRZZ o zorganizowanie długofalowego szkolenia kadr dla FWP, zaś w kierownictwie FWP brak należytej polityki w zakresie szkolenia pracowników Funduszu.

10) FWP nie zdołał rozwiązać należycie zagadnień organizacyjno-administracyjnych, co ujemnie odbiło się na wynikach pracy. FWP przyjął błędną zasadę centralnego ściągania opłat od pracodawców w oderwaniu od zakładów pracy i wskutek tego nie dokonał rozliczeń ze skierowań na wczasy za rok 1949, a nawet i za rok 1948. W rezultacie uniemożliwiło to otrzymanie w całości należnych funduszów z części pracodawcy. Zaznaczył się również brak dyscypliny finansowej, powodujący przekroczenia budżetowe w 1948 r. oraz w pierwszym półroczu 1949 roku.

IV. Przyczyny tych braków leżały:

1) W niedocenianiu przez działaczy związkowych roli i zadań, jakie ma do spełnienia Fundusz Wczasów Pracowniczych. Z tego powstał brak należytej pomocy i opieki ze strony związków zawodowych w stosunku do FWP oraz brak należytego powiązania organizacyjnego aparatu Funduszu ze związkami zawodowymi.

2) Zbyt mała uporczywość ze strony FWP w walce o wykonanie planu oraz niedostateczna działalność związków zawodowych przy realizacji planu wczasów. Przejawiło się to w szeregu związków całkowitym brakiem zainteresowania prezydium i odpowiedzialnych za wczasy towarzyszy problemem akcji uświadamiającej wśród swoich członków o roli i znaczeniu wczasów oraz problemem kierowania na wczasy wyróżniających się w pracy robotników. Zbyt mała ilość robotników fizycznych na wczasach świadczy o niedostatecznym interesowaniu się FWP i związków zawodowych tym zagadnieniem.

3) Dział Kultury i Oświaty CRZZ nie włączył Funduszu Wczasów Pracowniczych do planu swojej działalności i nie wskazał związkom form pomocy świetlicom wczasowym. Tylko nieliczne związki, jak Górnicy i Hutnicy, wykazały zrozumienie dla podjętych w tej sprawie uchwał i pracą swoją w Ośrodkach FWP w Zakopanem i Wiśle wykazały dużą wartość pomocy związków w pracy kulturalnej FWP. Natomiast szereg związków jak np. włókniarze i rolni nie przejawiły aktywności na tym polu.

4) Związki zawodowe nie przejawiły troski o kierowanie do aparatu FWP wyrobionego, uświadomionego i wypróbowanego aktywu związkowego, wskutek czego Fundusz w działalności swojej oparł się w dużej mierze na aparacie urzędniczym, co znalazło swój wyraz w złym stylu pracy oraz często biernej postawie personelu FWP wobec nacisku żywiołów reakcyjnych i ideologii drobno-mieszczańskiej.

5) Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Instytucji Społecznych nie zainteresował się warunkami pracy i życia członków związku (prac. FWP) oraz nie wykazał żadnej troski o podniesienie świadomości politycznej swych członków i usprawnieniu pracy Funduszu. Brak w niektórych domach należytej organizacji pracy oraz narad wytwórczych doprowadził, przy niedostatecznej wydajności, do przekroczenia czasu pracy niższego personelu domów FWP. Z tych samych powodów wczasowiczom niejednokrotnie nie stworzono należytych warunków wypoczynku.

V. W związku z tym, Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych w Polsce postanawia:

1) Związki zawodowe —

a) przeprowadzą w terminie do dnia 15 lutego br. na posiedzeniach prezydium wszystkich instancji dokładną analizę przebiegu akcji wczasowej w bieżącym roku dla podsumowania uzyskanych wyników oraz ujawnienia braków, błędów i ich przyczyn oraz zaostrzą czujność rewolucyjną wobec penetracji wroga klasowego na odcinku wczasów;

b) dokonają zasadniczego przełomu w stylu pracy na odcinku wczasów, opierając się na dzisiejszej uchwale oraz dokonanej analizie dotychczasowej swojej pracy ;

c) przedstawią do dnia 28.II.1950 r. dla wszystkich zakładów pracy plan wykorzystania wczasów w roku 1950 w oparciu o uzgodnione miesięczne plany urlopów. Zaprowadzą systematyczną kontrolę wykonywania planu wczasów, kontrolę wykorzystania wczasów przez pracowników fizycznych oraz kontrolę bieżących rozliczeń za skierowania;

d) ustalą z kierownictwem zakładów pracy zasady realizacji planu wczasów i zasady współodpowiedzialności za niewykorzystane skierowania.

e) udostępnią w pierwszej kolejności korzystanie z wczasów wyróżniającym się w procesach produkcyjnych przodownikom pracy, racjonalizatorom, nowatorom i mistrzom oszczędności. Dopilnują wykonania planu wczasów matki i dziecka oraz planu wczasów dla przodowników pracy, z uwzględnieniem najbardziej zasługujących na wyróżnienie;

f) oprą wydawanie skierowań o rady zakładowe i koła związkowe oraz wprowadzą zasady informowania całej załogi o planie wczasów oraz jego wykonaniu. Opracują do dnia 15 lutego 1950 r. plan obsługi ośrodków wczasowych związkowymi zespołami artystycznymi w ramach patronatów oraz zaprowadzą stałą kontrolę wykonania tych planów.

2) Związek Zawodowy Prac. Instytucji Społecznych:

a) otoczy specjalną opieką pracowników FWP i podejmie pracę dla podniesienia ideologicznego poziomu pracowników;

b) wprowadzi w życie od 15 lutego 1950 r., oparte na dotychczasowych doświadczeniach pracy, nowe zasady wzajemnego współzawodnictwa domów i ośrodków wypoczynkowych;

c) wprowadzi zasadę urządzania systematycznych narad wytwórczych pracowników FWP dla podniesienia wydajności pracy i oparcia jej o zasady ra-

cjonalnej i oszczędnej gospodarki, w celu stworzenia najlepszych warunków odpoczynku dla wczasowiczów.

3) Dział Szkolenia CRZZ:

a) opracuje do dnia 15 lutego 1950 r. plan szkolenia personelu administracyjnego i kulturalno-oświatowego FWP na rok 1950 oraz włączy go do ogólnego planu szkolenia związkowego;

b) przeprowadzi szkolenie pracowników FWP według planu uzgodnionego z kierownictwem FWP;

c) zorganizuje w terminie do 31 marca 1950 r. stałą szkołę związkową dla zaspokojenia potrzeb FWP.

4) Dział Kultury i Oświaty CRZZ:

a) włączy FWP do ogólnego planu pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych dla zapewnienia FWP odpowiedniego kierownictwa i pomocy;

b) opracuje do dnia 15 lutego 1950 r. plan pracy kulturalno-oświatowej FWP na rok 1950 i w myśl uchwały Prezydium z dnia 10 marca 1949 r. zasady współpracy i pomocy dla FWP. ze strony związków zawodowych;

c) udzieli pomocy w doborze personelu kulturalno-oświatowego FWP.

5) Naczelna Dyrekcja FWP:

a) dokona zasadniczego przełomu stylu pracy FWP oraz przedsięweźmie w swej dalszej pracy wszystkie niezbędne środki dla wprowadzenia w życie uchwał II Kongresu i III Plenum CRZZ o czujności rewolucyjnej;

b) dopilnuje, by uzgodniony z poszczególnymi związkami zawodowymi plan wykorzystania miejsc wczasowych na rok 1950 był systematycznie i ściśle wykonywany. Opracuje równocześnie plan wykorzystania wczasów z podziałem na PRZZ i poda go do wiadomości wszystkim ORZZ-om;

c) wyda do dnia 31 marca 1950 r. zbiór obowiązujących instrukcyj i zarządzeń, które uregulują kompetencje i zadania komórek organizacyjnych FWP;

d) opracuje i wprowadzi w życie zasady rozprowadzania i kontroli skierowań wczasowych w oparciu o rady zakładowe i koła związkowe;

e) będzie składała miesięczne sprawozdania Sekretariatowi CRZZ z wykonania planu wczasowego ze szczególnym uwzględnieniem korzystających z wczasów pracowników fizycznych. Wyniki wykonania planu wczasowego powinny również być podawane do wiadomości Z.G. i ORZZ co miesiąc;

f) roztoczy szczególną opiekę nad pracą kulturalno-oświatową w domach wczasowych oraz dopilnuje wykonania programu tej pracy;

g) doprowadzi do dnia 15 lutego 1950 r. plany finansowo-gospodarcze do ośrodków, wprowadzi w życie regulaminy pracy personelu domów wczasowych, dopilnuje systematycznego prowadzenia narad wytwórczych we wszystkich swoich ogniwach oraz oprze swoją pracę na zasadach racjonalnej i oszczędnej gospodarki;

h) przeprowadzi gruntowny przegląd obsad personalnych aparatu FWP pod kątem społecznego stosunku do pracy, przydatności i wyników pracy oraz uzupełni kadry odpowiedzialnymi, ideologicznie przygotowanymi i wyrobionymi politycznie towarzyszami.

6) ORZZ i PRZZ:

a) zaznajomią się z dotychczasową działalnością organów FWP na swoim terenie i roztoczą nad nimi ogólną opiekę i nadzór;

b) przeanalizują w terminie do 15 lutego 1950 r. plan realizacji wczasów w bieżącym roku, wyniki dotychczasowe uzyskane przez terenowe ogniwa związkowe oraz wyniki wykorzystania wczasów profilaktycznych i specjalnych na terenie ORZZ i PRZZ;

c) wyłonią ze swojego składu odpowiedzialnego za wczasy członka prezydium i będą kontrolować bieżące miesięczne wykonanie planu wczasów na swoim terenie.

Sekretariat CRZZ poleca wszystkim instancjom związkowym przepracować niniejszą uchwałę na posiedzeniach Prezydium, ogłosić w prasie związkowej oraz omówić na ogólnych zebraniach związkowych.

Zycie związkowe

Akcja organizacyjna

III Krajowy Zjazd Delegatów Zw. Zaw. Prac. Poczt i Telekomunikacji obradował w Warszawie. W obradach wzięło udział 249 delegatów, reprezentujących 60-tysięczną rzeszę pracowników placówek pocztowych i telekomunikacyjnych oraz 7.000 pracowników Państwowego Przedsiębiorstwa Kolportażu „Ruch", ktore powstało z połączenia wszystkich instytucyj i agend kolportażowych na terenie całego kraju.

W obradach uczestniczyli przedstawiciele CRZZ z jej sekretarzem — tow. Kratko na czele. Z ramienia Partii na zjazd przybył delegat KC PZPR — tow. Gumiński. Ponadto w zjeździe wzięli udział przedstawiciele bratnich związków zawodowych z Czechosłowacji, Węgier, Bułgarii i Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

Referat podstawowy wygłosił sekretarz CRZZ — tow. Kratko.

Następnie przemawiał minister Poczt i Telekomunikacji — Wacław Szymanowski.

Z kolei zebrani wysłuchali sprawozdania z działalności Zarządu Głównego w okresie od lipca 1947 r. do 1 stycznia 1950 r. Sprawozdawca — sekretarz generalny Związku — tow. Pieńkowski omówił na wstępie wyniki współzawodnictwa w służbie pocztowej i telekomunikacyjnej ze szczególnym uwzględnieniem współzawodnictwa o przedterminowe wykonanie planu inwestycyjnego w telekomunikacji.

W dyskusji nad referatami i sprawozdaniem zabrało głos ponad 50 mówców.

Wiele uwagi poświęcono w dyskusji zagadnieniom wzmożenia czujności klasowej. Omówiono sprawy dalszej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, propagowania akcji wczasów, rozwoju akcji wychowania fizycznego i sportu itd.

Po podsumowaniu dyskusji, dokonano wyboru nowych władz. Do zarządu głównego weszli w większej, niż dotychczas, liczbie przedstawicielki kobiet i przedstawiciele młodzieżowców.

W Krośnie odbyły się obrady III krajowego zjazdu Zw. Zaw. Prac. Przem. Naftowego. 250 delegatów reprezentowało naftowców ze wszystkich działów produkcyjnych, eksploatacyjnych, przetwórczych i dystrybucyjnych tego przemysłu. Z ramienia CRZZ w zjeździe wzięli udział wiceprzewodniczący — tow. Burski i sekretarz — tow. Doliński.

Referat podstawowy wygłosił tow. Burski. Naświetlił on zadania związków zawodowych na tle uchwał III plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ, uwzględniając przy tym specyficzne warunki pracy Zw. Zaw. Prac. Przem. Naftowego.

Następnie zebrani wysłuchali sprawozdania z działalności Związku w ostatnich dwóch latach. Sprawozdawca — sekretarz generalny zarządu głównego tow. Sabik podkreślił, że do wykonania planu 3-letniego w przemyśle naftowym na trzy miesiące przed terminem przyczynił się w znacznej mierze szero-

ki rozwój ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa. Obecnie współzawodniczy już 70% ogółu robotników przemysłu naftowego. W okresie sprawozdawczym zatwierdzono 170 projektów usprawnień. Polepszył się stan bezpieczeństwa pracy (w 1949 roku ilość wypadków zmniejszyła się o 75%) W dalszym ciągu swego sprawozdania tow. Sabik poddał ocenie pracę zarządu głównego i ogniw terenowych Związku

Przybyły na zjazd wiceminister górnictwa i energetyki — Salcewicz w przemówieniu swoim podziękował naftowcom za ich ofiarną pracę dla dobra Polski ludowej. Podkreślając kluczową rolę przemysłu naftowego w naszej gospodarce, min. Salcewicz wezwał wszystkich członków Związku do dalszej walki o wzrost produkcji i do zaostrzenia czujności wobec zdarzających się w zakładach zagłębia naftowego awaryj i prob sabotażu

W ożywionej dyskusji zabrało głos kilkudziesięciu delegatów. Poddali oni rzeczowej krytyce niedomagania w pracy ogniw Związku i aparatu administracyjnego. Mówcy wskazywali na konieczność wzmożenia czujności klasowej przez ideologiczne szkolenie mas członkowskich. Podkreślano potrzebę szerszego stosowania socjalistycznej metody krytyki i samokrytyki.

Wiele miejsca w dyskusji poświęcono omówieniu zagadnień walki o dalszą nieustanną poprawę warunków materialnego i kulturalnego bytu robotników przemysłu naftowego.

Uczestnicy zjazdu uchwalili rezolucję, stwierdzającą m.inn., że przedterminowe wykonanie planu 3-letniego w przemyśle naftowym jest najgodniejszą odpowiedzią podżegaczom wojennym.

Na ogólnokrajowej naradzie kierowników wydziałów organizacyjnych zarządów głównych i okręgowych poszczególnych związków omawiano w dniach 3 i 4 bm. metody usprawnienia pracy związkowej.

Stwierdzono, że sposób indywidualnego i bezpośredniego zbierania składek członkowskich został wprowadzony powszechnie i zdał całkowicie egzamin.

Centralny podział sum, powstałych ze składek członkowskich, oparł związkową gospodarkę finansową na mocniejszych podstawach i ułatwił ścisłą kontrolę tej gospodarki w terenie.

Dużo miejsca poświęcono w dyskusji gospodarce sumami, przeznaczonymi na finansowanie zakładowych organizacyj związkowych. Uczestnicy konferencji wytknęli Centralnej Radzie, że nie określa ona dokładnie celów, na które zakładowe organizacje związkowe mogą wydatkować pozostające w ich dyspozycji sumy. Mówcy podkreślili przy tym, że zarządy główne i okręgowe rady nie wprowadziły należytej kontroli nad gospodarką tymi sumami.

W dalszym ciągu obrad omówiono zasady planowania i przeprowadzania wyborów do władz terenowych instancyj związkowych.

Stwierdzono, że ruch łączności załóg fabrycznych z wsią przybiera coraz bardziej na sile.

Krytycznie oceniono prace Wydziału Kobiecego CRZZ, który nie potrafił dotąd ustalić podziału kompetencji między wydziałami kobiecymi związków i kołami Ligi Kobiet.

Uczestnicy obrad zaznajomili się szczegółowo z pracą jednego z przodujących wydziałów organizacyjnych — wydziału organizacyjnego Zarz. Gł. Zw. Zaw. Budowlanych.

Odbyło się plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Włókienniczego poświęcono omówieniu działalności Związku w r. 1949 oraz wytyczeniu planu pracy na rok 1950.

Szczególnie szeroko omówiono na posiedzeniu rozwój ruchu współzawodnictwa pracy, które obejmuje ponad 175 tys. zatrudnionych w przemyśle włókienniczym. Dzięki współzawodnictwu podniosła się w r. ub. wydajność pracy na roboczo-godzinę z 3,8% na 6%.

Uczestnicy obrad, stwierdzili również szereg braków w pracy. Związek winien rozszerzyć walkę o podniesienie dyscypliny pracy, pogłębić troskę o higienę i bezpieczeństwo pracy, otoczyć opieką przodowników i racjonalizatorów oraz dopilnować, aby fundusze na cele socjalne były wykorzystane w 100 procentach.

Plenarne posiedzenie Warszawskiej Rady Związków Zawodowych poświęcono omówieniu sprawy ściślejszej, niż dotychczas, współpracy ze stołecznymi ogniwami poszczególnych związków branżowych. W planie tym WRZZ na czołowe miejsce wysunęła sprawę zwiększenia opieki i kontroli nad ruchem współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa.

Dla realizowania tych postulatów plenarne posiedzenie WRZZ postanowiło powołać specjalne komisje, składające się z zasłużonych aktywistów i przodowników pracy. Komisje te, po zaznajomieniu się z działalnością ogniw poszczególnych związków zawodowych, przekażą Warszawskiej Radzie swoje spostrzeżenia i wnioski. W pierwszym etapie komisje skontrolują ogniwa dwóch najliczniejszych związków zawodowych na terenie stolicy: Zw. Zaw. Metalowców i Zw. Zaw. Prac. Budownictwa.

Drugim zagadnieniem, którym zajęło się plenarne posiedzenie WRZZ, była sprawa nasilenia walki z absencją.

Członkowie WRZZ omówili następnie plany pracy kulturalno-oświatowej i szkoleniowej. Dużo uwagi poświęcono zagadnieniom współpracy kulturalnej miasta z wsią. Program szkolenia przewiduje zorganizowanie w pierwszym półroczu br. 21 różnych kursów międzyzwiązkowych, w których weźmie udział ponad 10000 robotników i pracowników.

Plenum zajęło się także sprawą wzmocnienia kontroli związkowej nad siecią magazynów i sklepów WSS i PDT oraz kwestią dalszego przekazywania stołówek pracowniczych Warszawskiej Spółdzielni Spożywców.

WRZZ postanowiła zorganizować w najbliższym czasie cykl kursów dla referentów współzawodnictwa pracy. W pierwszym etapie przeszkolonych zostanie 50 referentów.

Odbyło się plenum Zarz. Gł. Zw. Zaw. Dziennikarzy RP. z udziałem delegatów wszystkich oddziałów Związku. W obradach uczestniczyli również przedstawiciele Wydziału Prasy i Wydawnictw KC PZPR — tow. tow. red. Staszewski, red. Chaber oraz przedstawiciel Prezydium CRZZ — tow. Wojciech Pokora.

Referat, oceniający dotychczasową pracę Związku i wytyczający zadania, jakie przed Związkiem stanęły w świetle uchwał III Plenum KC PZPR i grudniowego Plenum CRZZ, wygłosił członek Prezydium Zarz. Gł. tow. red. Wiktor Borowski.

Nad referatem rozwinęła się ożywiona dyskusja, w której udział wzięli przedstawiciele wszystkich oddziałów Związku, a także w imieniu CRZZ tow. Pokora. Delegaci omawiali samokrytycznie dotychczasową pracę swych oddziałów.

W wyniku dyskusji przyjęto jednomyślnie uchwały, które m. inn. stwierdzają:

Najważniejszym zadaniem Związku jest obecnie praca nad podniesieniem poziomu ideowo-politycznego oraz właściwym doborem kadr dziennikarskich. (Zarząd Główny wysunął postulat utworzenia wydziału dziennikarskiego przy jednej z wyższych uczelni warszawskich).

Zarząd z głęboką wdzięcznością przyjmuje słowa Prezydenta Bieruta o opiece nad korespondentami robotniczymi i chłopskimi. Problem ten nie znalazł należytego wyrazu w pracach Związku. Zarząd Gł. polecił prezydium zwiększenie wysiłków w celu naprawienia tego stanu rzeczy i postawienie zagadnienia korespondentów robotniczych i chłopskich na porządku dziennym zbliżającego się zjazdu krajowego.

Wyrazem zdecydowanej klasowej linii Związku jest uchwała w sprawie stażu dziennikarskiego. Uchwała stwierdza, że praca w przedwojennej, niemal w całości reakcyjnej i antyrobotniczej prasie nie może

być miarą stażu dla dziennikarza Polski ludowej.

Uchwała Zarządu Głównego uznaje za miarę stażu dziennikarzy wyłącznie pracę w demokratycznej prasie Polski ludowej.

Szczególny nacisk położony jest na działalność organizacyjną Związku. Uchwały poddają krytyce dotychczasowy stan i styl pracy związkowej, oceniając go, jako niezadawalający i stwierdzają konieczność dokonania przełomu w tej dziedzinie.

Uczestnicy Plenum stwierdzili, że realizacja podjętych uchwał jest rękojmią oczyszczenia Związku z nalotu obcych, międzywojennych tradycji i przekształcenia organizacji związkowej w organizację nowego typu, uzbrojoną w niezawodny oręż marksizmu-leninizmu i zdolną do kształtowania nowego — ideowego i społecznego oblicza dziennikarza polskiego.

Narada racjonalizatorów w przemyśle włókienniczym.

W Łodzi odbyła się ogólnokrajowa narada racjonalizatorów, wynalazców oraz przewodniczących zakładowych klubów techniki i racjonalizacji w przemyśle włókien sztucznych.

Narada — którą zwołał zarząd główny Zw. Zaw. Włókniarzy — miała przede wszystkim na celu wymianę doświadczeń pomiędzy klubami wynalazców i racjonalizatorami.

Na naradzie dokonano podsumowania dotychczasowych osiągnięć w dziedzinie wynalazczości robotniczej. Ze złożonego sprawozdania wynika, że liczba pomysłów w przemyśle włókienniczym stale wzrasta. Zwiększa się również ich wartość. I tak np. w 1948 r. włókniarze zgłosili ogółem 286 pomysłów racjonalizatorskich. Dzięki zastosowaniu większości z nich, uzyskano około 70 milionów zł. oszczędności. Już w pierwszych 3 kwartałach 1949 r. liczba wynalazków i usprawnień w przemyśle włókienniczym wzrosła do 225. Kwota zaoszczędzona wskutek ich wykorzystania wynosi około 200 milionów zł., a więc znacznie więcej niż w roku poprzednim.

Najpoważniejsze osiągnięcia w dziedzinie racjonalizacji uzyskała załoga Tomaszowskiej Fabryki Sztucznego Jedwabiu, która opracowała 29 pomysłów. Przyniosły one aż 27 milionów zł. oszczędności.

Wynalazczość robotnicza zawdzięcza swój rozwój ożywionej działalności zakładowych klubów techniki i racjonalizacji oraz wzrastającej opiece nad tym ruchem ze strony związków zawodowych oraz inteligencji technicznej.

Uczestnicy narady wskazali na istniejące jeszcze niedomagania w pracach klubów techniki i racjonalizacji oraz zakładowych komisyj usprawnień pracowniczych, podając jednocześnie konkretne sposoby usunięcia tych niedociągnięć.

Domagano się m.inn. przyspieszenia prac zakładowych komisyj usprawnień pracowniczych, sprawniejszego niż dotychczas popularyzowania osiągnięć i doświadczeń nowatorów, przodowników pracy, klubów techniki i racjonalizacji, szybszego podawania do wiadomości załóg — pomysłów usprawniających produkcję.

Zebrani wskazali też na potrzebę powołania w zakładach pracy specjalnych referentów do spraw racjonalizacji, którzyby pomagali zarazem racjonalizatorom przy technicznym opracowywaniu pomysłów.

Konferencja aktywistek związkowych w sprawie zatrudnienia kobiet.

Sprawy zatrudnienia kobiet w przemyśle były tematem obrad konferencji, która odbyła się w Centralnej Radzie Związków Zawodowych przy udziale referentek kobiecych z zarządów głównych związków zawodowych, zrzeszających w większości pracowników produkcji.

Uczestniczki konferencji zwróciły szczególną uwagę na konieczność zmiany tych przedwojennych jeszcze przepisów ustawodawstwa, które wzbraniają kobietom wykonywania niektórych prac w przemyśle. Przepisy te wydano wówczas dla ograniczenia wzrostu bezrobocia, które i tak ogarniało setki tysięcy robotników. Wskutek tego, kobiety mogły wykonywać jedynie prace, nie wymagające specjalnych kwalifikacyj, a co zatem idzie — gorzej wynagradzane. W toku dyskusji podkreślano, że obecnie ograniczenia te nie mają żadnej racji bytu.

Uczestniczki konferencji przytaczały liczne fakty, które świadczą, że — pomimo obowiązujących ograniczeń w zatrudnieniu kobiet — wiele robotnic wykonuje już prace, które są im wzbronione. Dzieje się tak zwłaszcza w budownictwie i w przemyśle metalowym.

Stwierdzono, że robotnice domagają się udostępnienia im pracy w wielu jeszcze innych zawodach. Wysuwane są wnioski w sprawie umożliwienia kobietom pracy przy obrabiarkach, windach elektrycznych itp.

Po przeanalizowaniu spisu robót wzbronionych kobietom, referentki dały wyraz przekonaniu, że wykonywanie wielu prac, objętych tym spisem, nie zagraża życiu i zdrowiu robotnic. Zebrany na konferencji materiał będzie stanowił podstawę do opracowania projektu w sprawie zmiany przepisów ustawodawstwa pracy z zakresu zatrudnienia kobiet.

Praca kulturalno-oświatowa

Trzydniowa odprawa kierowników wydziałów kulturalno-oświatowych zarządów głównych związków zawodowych, ORZZ i kierowników Domów Kultury z całego kraju odbyła się w CRZZ w dn. 8 — 10 lutego. Podczas obrad przybył przewodniczący CRZZ — tow. A. Zawadzki.

Obrady zagaił wiceprzewodniczący CRZZ tow. Ćwik. Referat, podsumowujący dotychczasowe osiągnięcia związków zawodowych w dziedzinie kulturalno-oświatowej i nakreślający plan pracy na rok 1950 wygłosiła — tow. Cieślikowska — kierownik Działu Kulturalno-Oświatowego CRZZ.

Bilansując osiągnięcia roku ub. tow. Cieślikowska stwierdziła, że mimo różnych braków i niedomagań, stanowią one mocną podstawę do realizacji planu pracy na rok 1950. Plan ten jest ściśle wprzęgnięty w służbę wykonania wielkich zadań, postawionych przez plan 6-letni.

Jedną z podstawowych wytycznych pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych będzie walka o stałe podnoszenie uświadomienia politycznego szerokich mas związkowych. Plan przewiduje potrojenie w stosunku do r. ub. liczby kursów początkowego nauczania i objęcie nimi 150 tys. osób. Podjęta również zostanie walka o zdobycie na terenie robotniczym pół miliona nowych czytelników. Czerpiąc z doświadczeń radzieckich — związki zawodowe, tworzyć będą przy większych bibliotekach grupy tzw. „księgonoszy", którzy będą dostarczać rodzinie robotniczej książki do domu. W świetlicach powstanie 9 tys. czytelń, zaopatrzonych w czasopisma i broszury propagandowe.

Do kolejnych ważnych zadań, stojących przed związkami zawodowymi w r. b. należy wzmożenie propagandy współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa. Rozwinięta zostanie również akcja masowego samokształcenia zawodowego przez zorganizowanie co najmniej 1000 zespołów samokształceniowych.

Rok 1950 cechować będzie również dalsze usprawnienie łączności świetlic fabrycznych z ośrodkami wiejskimi. Do ośrodków wiejskich będzie wysłanych 500 kierowników świetlic fabrycznych i 200 bibliotekarzy. Szczególną opieką zostaną otoczone świetlice PGR.

Na odcinku artystycznym toczyć się będzie dalsza, nieustanna walka o pogłębienie treści i podniesienie poziomu pracy artystycznej przez utrwalanie i upowszechnianie doświadczeń repertuarowych, zdobytych w czasie Festivalu Sztuk Radzieckich. W zakresie pracy repertuarowej przewiduje się wydanie 40 nowych sztuk, uwzględniających tematykę współczesną.

„Świetlice, domy kultury, biblioteki, kilkudziesięciotysięczny społeczny aparat pracy kulturalno-oświatowej — stwierdza tow. Cieśli-

kowska — winny się stać poważnym instrumentem codziennej polityki rządu, powinny się stać instrumentem demaskowania działalności wroga i budzenia czujności klasowej".

„Będziemy w naszej pracy wzorowali się na doświadczeniach Związku Radzieckiego. Uczyć się będziemy od ludzi radzieckich ich hartu w walce klasowej, w walce z wrogami, którzy będą nam stawać na drodze naszego socjalistycznego budownictwa".

„Praca kulturalno - oświatowa związków zawodowych u progu realizacji planu 6-letniego — podkreśliła w zakończeniu tow. Cieślikowska — musi jeszcze bardziej niż dotychczas być nasycona treścią socjalistyczną, treścią marksizmu - leninizmu".

Nad referatem tow. Cieślikowskiej rozwinęła się ożywiona dyskusja.

Drugi dzień obrad aktywu kulturalno-oświatowego związków zawodowych poświęcony był dalszemu omawianiu dotychczasowych osiągnięć i wytycznych planu pracy na rok 1950.

Aktywiści związkowi zwracali uwagę na konieczność stałego podnoszenia stylu pracy związkowej. We wszystkich wypowiedziach przebijała świadomość zadań, jakie stoją przed aktywem oświatowym i konieczność zwiększenia wysiłków, aby zadania te zrealizować.

W toku dyskusji zabrał głos przewodniczący CRZZ tow. Aleksander Zawadzki, który podkreślił, że głównym zadaniem pracy oświatowo - kulturalnej związków zawodowych jest systematyczne podnoszenie ogólnego, politycznego i kulturalnego poziomu szerokich rzesz związkowych.

Mówca stwierdził, że w pracy kulturalno - oświatowej spotykamy się nie tylko z trudnościami natury organizacyjnej, ale również z działalnością sił wstecznych. Tym siłom należy wypowiedzieć bezwzględną walkę. Polska ludowa stworzyła warunki dla rozwoju człowieka pracy. Obok dawnych działaczy robotniczych w ciągu 5 lat wyrastali w klasie robotniczej ludzie, którzy szybko zrzucili z siebie krępujące ich pęta dawnych naleciałości, stawali się entuzjastycznymi budowniczymi socjalizmu, przodownikami pociągającymi za sobą innych. Te wszystkie, narosle w tych latach siły przodownicze musimy zmobilizować, aby przy ich pomocy ułatwić milionom ludzi na wsi i w mieście wydźwignięcie się na wyższy poziom życia kulturalnego.

Do pracy kulturalno - oświatowej należy wciągnąć dziesiątki tysięcy inżynierów, techników, majstrów, przodowników pracy, aktywistów politycznych, oświatowych, artystycznych i najszersze rzesze robotnicze. Na tych ludziach musi być oparta praca kulturalno-oświatowa.

Przykładem dla nas musi być Związek Radziecki, w którym dzięki zastosowaniu tych metod, wyrósł wielomilionowy aktyw społeczny czynnie pracujący na polu kultury, oświaty i sztuki. Dlatego też rozwijając naszą pracę kulturalno-oświatową opierać się będziemy coraz bardziej na bogatych doświadczeniach radzieckich związków zawodowych.

Rok 1950 — zakończył swe przemówienie tow. A. Zawadzki — musi być dla nas rokiem znacznego posunięcia naprzód naszej pracy na polu oświaty i kultury, rokiem wzmożonej walki o ciągłe podnoszenie mas pracujących na coraz wyższy poziom wiedzy ogólnej, wyrobienia politycznego i dojrzałości kulturalnej.

W ostatnim dniu obrad aktywu — kulturalno - oświatowego związków zawodowych, w dalszym ciągu dyskusji zabrał m. inn. głos przedstawiciel Pełnomocnika Rządu do walki z analfabetyzmem pos. Kurkiewicz. Omawiając istniejące jeszcze braki w pracy związków zawodowych na polu walki z analfabetyzmem, pos. Kurkiewicz stwierdził, że nie wszystkie rady zakładowe i dyrekcje poszczególnych zakładów pracy rozumieją swoje zadania w walce z analfabetyzmem. Trzeba również wciągnąć do aktywnej pracy w tym zakresie cały aktyw związkowy. Tylko wtedy — powiedział poseł Kurkiewicz — wykonamy nakreślony nam plan, który przewiduje m. inn. zorganizowanie w roku bieżącym 50.000 kursów, na których nauczy się czytać i pisać 750 tys. robotników i chłopów.

Szeroko omówiono sprawę wzmożenia czujności rewolucyjnej w pracy kulturalno-oświatowej, domagano się zwrócenia bacznej uwagi na właściwy dobór kandydatów na kierowników świetlic, domów kultury itp.

Podsumowania wyników obrad dokonał wiceprzewodniczący CRZZ tow. Ćwik.

„Toczyć się będzie wielka walka o budownictwo podstaw socjalizmu w Polsce, o nową socjalistyczną treść naszego życia" — stwierdził m. inn. tow. Ćwik, podkreślając, że aktyw kulturalno - oświatowy musi się znaleźć w pierwszych szeregach tej walki.

Dział Kultury i Oświaty CRZZ zorganizował masową kontrolę przeszło 1400 świetlic związkowch, w czym jedną piątą część stanowiły świetlice PGR.

Kontrolę dokonywano niemal jednocześnie we wszystkich świetlicach. Do akcji masowej kontroli włączono członków rad zakładowych oraz członków zarządów oddziałów i okręgów związków zawodowych. W komisjach kontrolnych znaleźli się doświadczeni kierownicy świetlic i nauczyciele. W skład ekip kontrolnych weszli aktywiści pracy kulturalno - oświatowej z ośrodków wielkomiejskich, z miast powiatowych i z ośrodków rolnych.

Zadanie zorganizowania akcji kontrolnej w terenie powierzono okręgowym radom związków zawodowych, przy których powstały specjalne komitety. Polegało ono na przeprowadzeniu czterokrotnej kontroli w każdej z przydzielonych ekipie świetlic. Na podstawie tej kontroli ekipy kontrolne sporządzały dokładne sprawozdania.

W pracy związkowych ekip kontrolnych współdziałało również kilkadziesiąt osób, które dla tego celu zmobilizowała Komisja Główna do Spraw Kultury przy Prezydium Rady Ministrów. Pracowały one na podstawie upoważnienia z Komisji Głównej oraz skierowania przez CRZZ.

Obserwacjom kontrolnym podlegał nie jakiś określony wycinek pracy świetlicowej, lecz całość życia i działalności świetlicy. Obserwacje wykazały w jakim stopniu świetlica żyje zagadnieniami produkcyjnymi, jak w pracy świetlic odbija się sprawa wykonania planów produkcyjnych, czy świetlica współdziała z zakładowymi klubami wynalazców i racjonalizatorów.

W świetlicy oddziału lubelskiego Zw. Zaw. Dziennikarzy RP. odbyło się drugie z kolei na przestrzeni ostatnich 2-ch miesięcy spotkanie dziennikarzy z redaktorami gazetek ściennych lubelskich zakładów pracy. Na zebraniu przedyskutowano zmiany, jakie winny być wprowadzone zarówno w szacie graficznej gazetek, jak też w ich tematyce.

Przy zarządzie głównym Zw. Zaw. Prac. Leśnych i Przemysłu Drzewnego otworzono radę szkoleniową, w skład której weszli członkowie zarządu głównego Związku oraz przedstawiciele działów szkoleniowych Ministerstwa Leśnictwa i podległych mu przedsiębiorstw państwowych.

Rada szkoleniowa opracowywać będzie plan i programy szkolenia związkowego, kontrolować ich wykonanie i koordynować szkolenie zawodowe i społeczne. Podobne rady utworzone będą przy zarządach okręgowych i oddziałach Związku. W poszczególnych zaś zakładach pracy działać będą komisje szkoleniowe.

Na pierwszym posiedzeniu Rada Szkoleniowa opracowała plan szkolenia związkowego na I półrocze bież. roku.

Wrocławski Oddział Związku Literatów prowadzi szeroko zakrojoną akcję organizowania wieczorów artystycznych dla świetlic fabrycznych Dolnego Śląska. W okresie ostatnich czterech miesięcy literaci

urządzili 26 wieczorów, poświęconych twórczości Mickiewicza, Puszkina i Majakowskiego. Z tego 14 wieczorów zorganizowano w największych ośrodkach fabrycznych Wrocławia. Ponadto literaci odwiedzili świetlice związkowe w Bierutowicach, Miliczu i Jeleniej Górze oraz ośrodki wczasowe w Polanicy-Zdroju.

W ośrodku szkoleniowym Zw. Zaw. Rob. i Prac. Rolnych w Ujeździe (powiatu brzezińskiego) zorganizowano kurs ideologiczny dla przodownic pracy Państwowych Gospodarstw Rolnych woj. łódzkiego, aktywistek związkowych i członkiń rad kobiecych. Program kursu obejmuje m. inn. szereg zagadnień politycznych, społecznych i kulturalno - oświatowych oraz zagadnienia z zakresu współzawodnictwa pracy. W kursie uczestniczy przeszło 50 kobiet.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

Klęska prawicowo - socjalistycznych rozbijaczy w Japonii

MARIONETKA monopoli amerykańskich, premier japoński Josida w przemówieniu parlamentarnym oficjalnie uznał „zasługi" prawicowych socjalistów w rozbijaniu ruchu robotniczego i wyraził zadowolenie „z obecnych tendencyj w japońskim ruchu robotniczym". Była to radość przedwczesna, gdyż premier uznał po prostu swoje życzenia za fakty dokonane, a złudne nadzieje — za rzeczywistość.

Japoński ruch robotniczy przedstawia wielką siłę. Na około 7 milionów członków różnych związków zawodowych — około 4,5 miliona jest członkami postępowych związków zawodowych, kierowanych przez działaczy komunistycznych i lewicowych. Najliczniejsze postępowe zjednoczenie związków zawodowych — „Japoński Kongres Związków Zawodowych" — liczyło we wrześniu 1949 r. przeszło 1,5 miliona członków. W styczniu ub. r. Zjednoczenie to zostało przyjęte do ŚFZZ i stało się jednym z bojowych oddziałów światowego ruchu związkowego.

Ruch związkowy, w wyniku rozbijackiej polityki prawicowych socjalistów, nie jest jednak ani jednolity, ani zjednoczony. Dość poważna część klasy robotniczej pozostaje w reformistycznych związkach zawodowych. Reformistyczna „Japońska Federacja Pracy" liczy około 1 miliona członków.

Postępowe związki zawodowe, w odróżnieniu od reformistycznych, kierują walką robotników przeciwko kapitalistycznym wyzyskiwaczom, przeciwko masowym redukcjom i obniżaniu stopy życiowej mas pracujących, walczą o polepszenie bytu materialnego. Z inicjatywy tych związków zawodowych rozwija się ruch strajkowy, ogarniający czasem miliony robotników.

Szerokie masy robotnicze usilnie dążą do jedności. Fakt ten został stwierdzony jeszcze w 1947 r. przez delegację ŚFZZ, która zwiedziła Japonię. W sprawozdaniu swym delegacja ŚFZZ podkreśliła, że robotnicy japońscy pragną mieć jedną ogólnokrajową organizację, która mogłaby ich reprezentować w międzynarodowym ruchu światowym. Walka postępowych związków zawodowych o jedność wzmaga sympatie klasy robotniczej dla tych związków.

Wzrastająca polityczna świadomość klasy robotniczej i wpływy lewicowych związków zawodowych wywołują niemałe zaniepokojenie w obozie reakcji. Toteż amerykański „gauleiter" Mac Artur i premier Josida wystąpili wobec japońskiej klasy robotniczej i jej organizacyj demokratycznych z całym arsenałem prześladowań politycznych i ustaw antyrobotniczych. Przekonawszy się jednak, że w drodze samych represyj nie można powstrzymać bojowej działalności organizacyj robotniczych, reakcjoniści zdecydowali się chwycić wypróbowanych środków: rozbijania związków zawodowych i osłabiania ich od wewnątrz. Haniebne to zadanie powierzyli swym dawnym agentom prawicowym socjalistom, zachowujących w swych rękach kierownictwo japońskiej partii socjalistycznej.

Ostatnio partia socjalistyczna, tracąc z dnia na dzień swoje wpływy wśród mas pracujących, przedstawia zaledwie wartość tych judaszowych srebrników, które pobiera od swych amerykańskich mocodawców. W ciągu 1949 r. w Japonii miało miejsce charakterystyczne zjawisko: całe organizacje, tysiące członków, w tym czołowi działacze robotniczy, chłopscy i przedstawiciele pracującej inteligencji, opuścili szeregi partii socjalistycznej i przystąpili do organizacyj komunistycznych.

Prawicowi socjaliści i reformiści szybko tracili swe wpływy w związkach zawodowych. Organizowane przez nich grupy rozłamowe tzw. „ligi demokratyzacji" nie były w stanie zwerbować do swych szeregów jakiejkolwiek znaczniejszej liczby członków. Nawet w opanowanej przez socjalistów „Japońskiej Federacji Pracy" wzrosła opozycja przeciwko zdradzieckiej polityce reakcyjnych jej przywódców. Na ogólnojapońskich zjazdach związkowych w wyborach do władz — „socjaliści" przeważnie tracili swoje mandaty; na ich miejsce wybierano komunistów. Prawicowym „socjalistom" nie mogła nawet pomóc ta okoliczność, że zarówno sztab Mac Artura razem z wysłannikami Amerykańskiej Federacji Pracy, którzy w tym sztabie referują sprawy związków zawodowych, jak i władze japońskie wszelkimi sposobami usiłowały przekonywać masy pracujące, że na kierownicze stanowiska w związkach zawodowych należy wybierać „socjalistów", a nie komunistów.

Upadek wpływów prawicowych socjalistów był tym bardziej jaskrawy, że jeszcze nie dawno cieszyli się oni pewnym zaufaniem mas. Gdy w 1947 r. prawicowi przywódcy japońskiej partii socjalistycznej w czasie wyborów do parlamentu wystąpili z obietnicą wprowadzenia w życie programu reform socjalistycznych na wypadek dojścia do władzy, wielu robotników uwierzyło w te obietnice i głosowało na listę partii socjalistycznej. Władzę objął rząd na czele z Tecu Katajawa.

Prawicowo-socjalistyczni przywódcy jednak zdradziecko złamali swoje zobowiązania przedwyborcze. Dopiero później zostało ujawnione, że jeszcze przed dojściem do władzy Katajawy, pomiędzy socjalistami prawicowymi, a reakcyjnymi stronnictwami obszarniczo-burżuazyjnymi został zawarty układ, w którym partia socjalistyczna wyrzekła się z góry przeprowadzania jakichkolwiek postępowych reform.

Polityka rządu Katajawy istotnie w niczym nie różniła się od polityki otwarcie reakcyjnych rządów Sidechaza i Josidy. Pozostając przy władzy „socjaliści" zajadle bronili interesów amerykańskich i japońskich kapitalistów, zdradzając robotników i chłopów.

W ciągu ośmiu miesięcy swojej egzystencji rząd Katajawy zdemaskował się całkowicie w oczach klasy pracującej i był zmuszony do zrezygnowania z władzy.

„Socjaliści" uczestniczyli następnie w rządzie Asidy, który nastąpił po rządzie Katajawy. Kato, mianujący się „lewicowym" socjalistą i maskujący lewicową frazeologią swe współdziałanie z prawicowcami, wchodząc do rządu Asidy w charakterze ministra pracy otrzymał od swoich rozkazodawców wyraźne zlecenie powstrzymania robotników od strajków i ewentualnego łamania strajków. Kato, ten wierny pies łańcuchowy kapitalistów, dokładnie wykonał zlecenie swych gospodarzy. Posługując się dekretem Mac Artura o zakazie strajków, Kato za pomocą terroru zgniótł ruch strajkowy, który ogarnął całą Japonię wiosną 1948 roku.

Wkrótce wyszło na jaw, że kierownicy partii socjalistycznej, od wodza prawicowców Nissio począwszy, na „lewicowym" Kato skończywszy, tkwią po uszy w skandalicznych aferach finansowych i łapownictwie. Pobierali oni milionowe łapówki od kapitalistów. Robotnicy przekonali się w sposób oczywisty, że japońska partia socjalistyczna jest reakcyjna i jej przywódcy w niczym nie różnią się od przywódców partyj burżuazyjnych. Masy pracujące odwróciły się od partii socjalistycznej. Nastąpiła katastrofalna klęska „socjalistów" w wyborach parlamentarnych w styczniu 1949 r. i masowe odejście z jej szeregów uczciwych robociarzy, chłopów i inteligentów.

Obecnie monopoliści amerykańscy i japońscy usiłują przywrócić zaufanie mas do „socjalistycznej" agentury. Josida nie na darmo twierdzi, że będąc nieugiętym wrogiem komunizmu, pragnie wzmocnienia partii socjalistycznej, jako „lojalnej opozycji parlamentarnej".

Mac Artur i jego poplecznicy zastosowali cały system intryg mających na celu rozbicie postępowych związków zawodowych. Jako przygotowanie realizacji tego planu wysłano do USA i Zachodniej Europy przewodniczącego partii socjalistycznej Tecu Katajawa. Tam związał się on z agenturą Wall-Street w amerykańskim ruchu związkowym — wodzami AFL i TUC i z tego rodzaju renegatami jak Blum, Joubaux, Schumacher i inni.

Według wskazówek i przy pomocy finansowej ze strony Mac Artura prawicowi socjaliści gorliwie zabrali się do rozbijania ruchu związkowego. Agenci AFL spieszyli się z dokonaniem rozłamu, pragnęli bowiem jak najprędzej odciągnąć japońskie związki zawodowe od ŚFZZ i włączyć je do rozbijackiej „międzynarodówki" tzw. „wolnych związków zawodowych", skleconej w Londynie w listopadzie 1949 r. Zgodnie ze wskazaniami prawicowych socjalistów, kierowane przez ich „ligi demokratyzacji" usiłowały w okresie ostatnich miesięcy na zjazdach postępowych związków zawodowych (jak np. Związku Zawodowego Robotników Kolei Państwowych, Związku Zawodowego Pracowników Łączności i inn.) zdobyć dla siebie kierownictwo. Gdy ten plan zawiódł, wymienione „ligi" oderwały się od związków zawodowych i utworzyły swoje równoległe związki o takich samych nazwach.

Rozłamowcy stworzyli nawet swój nowy „Japoński Kongres Przemysłowych Związków Zawodowych", który według ich zapewnień liczy około 200 tysięcy członków. Te rozłamowe organizacje razem z Japońską Federacją Pracy, skierowały do Londynu na zjazd „wolnych związków zawodowych" pięciu delegatów. Rzecz charakterystyczna, że zgodnie z komunikatem prasy japońskiej, delegaci ci zostali wysunięci przez wydział pracy sztabu Mac Artura i pojechali do Londynu w towarzystwie i pod dozorem współpracownika tegoż sztabu — Emiza.

Jednocześnie Mac Artur, jak wiadomo, nie zezwolił na wyjazd do Pekinu delegatom postępowych związków zawodowych, którzy zostali wybrani do wzięcia udziału w konferencji związków zawodowych krajów Azji i Pacyfiku, zwołanej przez ŚFZZ.

Odpadnięcie niektórych grup od postępowych związków zawodowych dało premierowi Josida okazję do podzielenia się swą „radością" z członkami parlamentu. Lecz Josida niewątpliwie zapędził się zbytnio, albowiem w istocie rzeczy prawicowo-socjalistyczni rozbijacze nie osiągnęli celu, postawionego przez reakcję japońsko-amerykańską.

Nie zdołali i nie zdołają opanować postępowych związków zawodowych. O rzeczywistych nastrojach mas robotniczych, zgrupowanych dookoła postępowych związków zawodowych, świadczy fakt dalszego wzrostu w Japonii ruchu strajkowego. Według urzędowych danych Ministerstwa Pracy w październiku ub. r. wybuchło 172 strajki, w których wzięło udział 820 tysięcy robotników. W listopadzie i grudniu notowano dalszy wzrost walki strajkowej. W drugiej połowie listopada strajkowali robotnicy przemysłu maszynowego i metalowego rejonu Jakohama, stoczni „Mucubisi" i Jakosuka, spółki akcyjnej energetyki „Mniake Lintetik" na wyspie Kiu-Sin i inn. W grudniu ruch strajkowy wzrastał w dalszym ciągu. Strajkowali kolejarze, marynarze, górnicy, metalowcy, elektrycy i inn.

Wszystko to świadczy o tym, że robotnicy japońscy bynajmniej nie stracili dążenia do jedności, lecz wręcz przeciwnie pragną jej jeszcze bardziej. Partia Komunistyczna i całe demokratyczne społeczeństwo kraju czynią wszelkie wysiłki, aby zlikwidować rozłam i połączyć cały japoński ruch związkowy w jednej organizacji postępowej.

M. Ejdus
(przekład Z.)

Represje przeciwko ludowi chilijskiemu

SEKRETARZ Generalny Konfederacji Pracowników Chilijskich i zastępca członka Komitetu Wykonawczego ŚFZZ — tow. Bernardo Araya w listopadzie 1948 r. uczestniczył w zebraniu Prowincjonalnego Komitetu Konfederacji Pracowników Chilijskich w prowincji Concepcion. Zebranie miało omówić postulaty wysunięte przez robotników prowincji, w której znajdują się kopalnie węgla w Lota i Coronel i wielka huta w Huachipato. Policja wkroczyła na salę zebrań i zaaresztowała wszystkich obecnych, między innymi tow. Araya i to pomimo jego nietykalności, jako posła. Wszyscy obecni na zebraniu zostali oskarżeni o organizowanie sabotażu w fabryce Huachipato. Oskarżenie to było jednak tak gołosłowne, że musiano je wycofać. Jeden z aresztowanych, tow. Valdebenito, radca prawny organizacji związkowej, został natychmiast uwolniony. Inni towarzysze, po dwudniowym strajku głodowym, zostali wypuszczeni za kaucją. Tow. Araya przebywał w więzieniu przez 80 dni i został następnie skazany na 100 dni więzienia i 1.000 pesos grzywny, mimo że sąd oddalił oskarżenie o sabotaż. Inni oskarżeni zostali uznani za niewinnych i wypuszczeni na wolność.

Prokurator apelował od wyroku i posłuszny mu sąd ponownie skazał tow. Araya, tym razem na 20.000 pesos grzywny, 541 dni więzienia, zapłacenie kosztów procesu, utratę praw obywatelskich na zawsze, ponadto sąd zabronił mu przebywania w pewnych miastach na czas 5 lat i jednego dnia. Poprzednio uwolnieni towarzysze, tym razem zostali skazani na grzywnę

5.000 pesos i ograniczenie prawa do wyboru miejsca zamieszkania.

Tow. Araya zbiegł z więzienia i z ukrycia nadal prowadzi swą walkę przeciwko uciskowi kapitalistycznemu. Oto co tow. Araya pisze o prześladowaniu ruchu zawodowego i robotników przez rząd dyktatora Gonzalez Videla.

„5 czerwca ub. r. policja w Alei Mata otworzyła ogień na manifestację ludową, która domagała się natychmiastowego podjęcia kroków przeciwko drożyźnie i bezrobociu. Rannych było ponad 100 osób. W końcu sierpnia rząd kazał aresztować setki robotników, między innymi 35 przywódców górników z Lota i 20 najczynniejszych robotników z prowincji Concepcion. Ponownie otwarto obóz koncentracyjny w Pisagua. W obozie tym w 1948 r. zmarło wielu zesłańców na skutek okropnych warunków. Swego czasu ŚFZZ poruszyła sprawę tego obozu w Radzie Gospodarczo-Społecznej ONZ.

Pomimo represji, robotnicy w Chile walczą nieustannie o swe postulaty i prawa do swobód związkowych i demokratycznych.

Rząd Gonzales Videla prowadzi w interesie trustów amerykańskich politykę, zmierzającą do przerzucenia ciężaru kryzysu gospodarczego na masy pracujące. Monopolistyczne trusty korzystają w Chile z różnych koncesji. Między innymi uzyskały prawo do eksploatowania w ciągu 20 lat huty w Huachipato i huty miedzi w Paipote. Potężne towarzystwa amerykańskie przejmują roboty publiczne (drogi, mosty, budynki szkolne, szpitale, prace nawadniające). Przedsiębiorstwa monopolistyczne należące do trustów miedzi i nitratu zwolnione są od podatków. Odbija się to ujemnie na przemyśle krajowym, który na skutek nielojalnej konkurencji przedsiębiorstw obcych chyli się ku upadkowi. Feudalni właściciele ziemscy wyśrubowali ceny na swoje produkty, a przy tym otrzymują kredyty bankowe, podczas gdy drobni rolnicy są pozbawieni wszelkiej pomocy i muszą wyzbywać się ziemi na rzecz wielkich właścicieli ziemskich.

Jakiekolwiek postulaty robotników natrafiają na opór pracodawców oraz na represje rządu wobec związków zawodowych. Małe ugrupowania niby — robotnicze, kierowane przez rozłamowca — Bernardo Ibaneza oraz zdeklasowane elementy otwarcie występują, jako agenci imperializmu, dając się używać do łamania strajków.

Masy pracujące znajdują się w wielkiej nędzy na skutek niskich płac i dewaluacji pieniądza. Kurs 1 dolara wynosi obecnie 80 pesos, a średnia płaca dzienna robotnika — od 65 do 70 pesos. Robotnik rolny otrzymuje od 8 do 12 pesos dziennie.

Położenie pracujących stało się jeszcze trudniejsze na skutek ciągłej zwyżki kosztów utrzymania w 1949 r. Polityka zwyżkowa, prowadzona przez rząd, przejawiła się we wzroście cen chleba, mleka, jarzyn itp. dochodzącym do 300%. Komorne wzrosło o 200%, cena dzienników o 200%. Imperialistyczne przedsiębiorstwa energii elektrycznej, telefonów i gazu zostały upoważnione do podniesienia taryfy o 50%.

Jedna z ostatnich podwyżek, a mianowicie komunikacji miejskiej w Santiago de Chile, rozpętała niezadowolenie ludu. Lud zna olbrzymie zyski przedsiębiorstw autobusowych, które zawsze uchylały się od zaspokojenia słusznych żądań swego personelu.

Studenci, robotnicy i pracownicy masowo manifestowali na ulicach w dniu 17 sierpnia przeciwko tej podwyżce. Władze odpowiedziały zbrojnym gwałtem. W tym dniu było 3 zabitych, ponad 100 ciężko i 200 lżej rannych.

Pod pretekstem „spisku komunistycznego" rząd otrzymał od powolnej mu większości w parlamencie nowe „nadzwyczajne pełnomocnictwa", których użył dla zawieszenia prawa swobody zebrań, zlikwidowania prasy niezależnej i wzmożenia represji przeciwko pracującym.

Dla zaprotestowania przeciwko represjom, których ofiarą padli robotnicy walczący przeciwko drożyźnie, postanowiono przerwać pracę. Pracownicy biurowi i bankowi oraz Federacja Studentów zapowiedziała przerwę 48-godzinną. Przerwali pracę włókniarze, metalowcy, elektrycy, szoferzy, kolejarze, górnicy z Lota, Coronel i Lirquen (zagłębie węglowe), górnicy z Chuquicamata (kopalnie miedzi) i robotnicy z Tarapaca (kopalnie nitratu). Robotnicy budowlani przerwali całkowicie pracę na okres 4 dni.

Bojowa postawa ludu zaniepokoiła rząd, który ogłosił stan wojenny w kilku prowincjach i zmobilizował znaczne siły zbrojne oraz jednostki morskie. Robotnicy jednak nie dali się zastraszyć i odpowiedzieli utworzeniem krajowego Komitetu Walki, w skład którego wchodzą studenci oraz przedstawiciele Chilijskiej Konfederacji Pracujących. Komitet przedłożył rządowi memoriał, zawierający następujące żądania:

1) obniżenie cen,
2) skasowanie nadzwyczajnych pełnomocnictw i ustaw represyjnych,
3) uwolnienie wszystkich więźniów politycznych i związkowych,
4) ukaranie winnych strzelaniny, która spowodowała śmierć trzech osób.

Akcja mas pracujących została uwieńczona częściowym powodzeniem. Zniesiono podwyżkę taryfy komunikacji nocnej i przyznano studentom taryfę ulgową. Rząd demagogicznie zapowiedział, że wystąpi przeciwko spekulantom i obiecał obniżenie komornego oraz taryfy gazu i elektryczności.

W rzeczywistości jest to jednak tylko komedia dla zmylenia opinii publicznej.

Niezadowolenie ludu, wywołane zarządzeniami represyjnymi, stale wzrasta. Świat pracy wie, że najważniejsze dla niego zagadnienia mogą być rozwiązane jedynie przez obalenie dyktatury.

Chilijska Konfederacja Pracy wniosła do swego programu następujące postulaty:

1) Podniesienie płac robotników, pracowników i robotników rolnych proporcjonalnie do kosztów utrzymania. Ustanowienie ruchomej siatki płac.
2) Skasowanie podatku dochodowego od pracujących. Wprowadzenie ubezpieczeń społecznych od wypadków przy pracy na koszt pracodawców i państwa. Reforma ustaw społecznych tak, aby rzeczywiście służyły interesom pracującym. Ustalenie płacy na poziomie minimum życiowego, itp.
3) Nacjonalizacja wszystkich przemysłów znajdujących się w rękach imperialistów (miedź, nitrat, elektryczność, gaz, telefony, transport morski).
4) Przekazanie biednym chłopom ziemi i udzielenie im pomocy technicznej, kredytów na zasiewy i narzędzia do pracy.
5) Ochrona przemysłu krajowego przez zapewnienie surowców i rynków. Przyznanie długoterminowego kredytu i dewiz przemysłowcom i drobnym rolnikom.
6) Nawiązanie stosunków dyplomatycznych i krajowych z wszystkimi krajami. Przywrócenie stosunków dyplomatycznych ze Związkiem Radzieckim i z Czechosłowacją.
7) Nieugięta walka z podżegaczami wojennymi i zorganizowanie krajowego ruchu walki o pokój.
8) Utworzenie rządu narodowego i demokratycznego, rządu ludowego, przez lud i dla ludu.

Stanowisko Chilijskiej Konfederacji Pracy reprezentuje najżywotniejsze interesy ludu chilijskiego. Obawiając się siły postępowej organizacji związkowej, rząd usiłuje utworzyć podległą sobie centralę związkową dla dokonania rozłamu w ruchu robotniczym.

(przekł. M. D.)

Przegląd międzynarodowy

✶ Generalny Sekretariat Międzynarodowej Organizacji Dziennikarzy przesłał na ręce greckiego ministra sprawiedliwości w Atenach energiczny protest w związku z aresztowaniem i torturowaniem dwóch znanych dziennikarzy greckich — Kiriasisa i Fotiadesa.

✶ Niedawno zakończona została pierwsza narodowa konferencja związków zawodowych Vietnamu, która odbywała się w północnym Vietnamie. Na konferencji obecnych było przeszło 800 kierowników i członków związków zawodowych, reprezentujących 1 milion robotników Vietnamu.

✶ 1.800 kursów fachowych dla robotników zorganizowały węgierskie związki zawodowe, w celu wykształcenia nowych specjalistów dla zaspokojenia potrzeb przemysłu ciężkiego. Kursy te w ciągu ub. r. objęły 56.000 słuchaczy spośród doświadczonych robotników.

Odznaczenia państwowe za zasługi w pracy otrzymało niedawno 8.478 pracowników węgierskich.

✶ Rozszerzony sekretariat URO (Centralnej Rady Związków Zawodowych Czechosłowacji) obradował nad zagadnieniem płac pracowników administracji państwowej i samorządowej. Poza tym ustalono zasady podniesienia stylu pracy wszystkich ogniw związkowych centralnych i terenowych oraz wytyczne kampanii wyborczej do rad zakładowych i kół miejscowych.

✶ Pracownicze kasy zapomogowe działają w Rumunii na podstawie ustawy uchwalonej ostatnio przez Zgromadzenie Narodowe. Kasy tworzy się przy związkach zawodowych. Ustawa nadaje kasom pracowniczym osobowość prawną pod warunkiem zarejestrowania w Centralnej Radzie Związków Zawodowych. Wszelkie operacje finansowe kas pracowniczych są wolne od podatków i opłat stemplowych.

✶ Dziesięciokrotne zwiększenie produkcji stali osiągnęli robotnicy Wolnych Chin. Wielki taj-juański kombinat metalurgiczny „Sibei" zbudowany przed 10 laty, produkował w okresie okupacji japońskiej zaledwie 1.700 ton żelaza miesięcznie i 218 ton stali. Po wyzwoleniu kraju przez armię ludową robotnicy zakładów osiągnęli wspaniałe sukcesy produkcyjne. W chwili obecnej wytop żelaza osiąga 2.400 ton miesięcznie, a wytop stali 2.648 ton.

✶ Wybory do władz związkowych są obecnie centralnym punktem zainteresowania wszystkich ogniw Wolnego Niemieckiego Ruchu Zawodowego (FDGB). Nasamprzód w zakładowych organizacjach związkowych dokonano wyborów mężów zaufania. Według statutu FDGB na każdych 10 członków związku wybiera się jednego męża zaufania. Nowi aktywiści związkowi współdziałają już w przeprowadzeniu następnej fazy kampanii wyborczej.

✶ Akcja robotników francuskich przeciw produkcji i przewozowi sprzętu wojennego rozwija się ze wzmożoną siłą.

Związek Zawodowy Robotników Portowych w Nantes i Rouen odmówiły wyładowania sprzętu wojennego, zaś pracownicy stoczni w Tulonie wstrzymali się od pracy nad załadowaniem broni na statek „Ille de France", odpływający do Indochin.

Strajk robotników fabryki sprzętu radiowego „Charlin" w Mont Rouge pod Paryżem zmusił dyrekcję do złożenia zapewnienia, że nie będzie przyjmować zamówień dla celów wojskowych.

W Marsylii odbył się z inicjatywy CGT dzień walki przeciw wojnie w Vietnamie, połączony z 24-godzinnym strajkiem kolejarzy i 48 godzinnym strajkiem marynarzy ze statku „Pasteur", który miał odpłynąć do Indochin z trzema tysiącami żołnierzy i oficerów francuskich. Robotnicy fabryk oraz kolejarze w Nicei zapowiedzieli przyłączenie się do strajku.

Marynarze portu w Marsylii odbyli ostatnio półdniowy strajk, domagając się zakończenia wojny w Vietnamie.

Federacja marynarzy Francji opublikowała komunikat, w którym wzywa wszystkich marynarzy francuskich do wystąpienia przeciwko przewozom ładunków wojskowych. Biuro federacji wzywa także wszystkich marynarzy zagranicznych, by przyłączyli się do akcji francuskich marynarzy i robotników portowych.

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 polskiego) — zostali na mocy osławionego 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 Gaulle'a.

✶ Wśród robotników belgijskich szerzy się ruch protestacyjny przeciwko wysyłce do Belgii amerykańskiego sprzętu wojennego w ramach agresywnego paktu atlantyckiego.

15.200 bezrobotnym belgijskim wstrzymano wydawanie zasiłków. Nikomu z nich nie zaofiarowano pracy.

✶ W Amsterdamie wybuchł strajk robotników budowlanych. Strajkujący utworzyli pochód i przeciągnęli ulicami miasta niosąc transparenty z hasłami domagającymi się podwyżki płac.

Na wiecu robotniczym w Amsterdamie zapadła rezolucja, domagająca się powrotu wszystkich wojsk holenderskich z Indonezji, zaprzestania działań wojennych oraz wstrzymania wysyłki sprzętu wojennego i wojsk do tego kraju.

✶Robotnicy portowi Ankony wysłali do robotników portowych w Dunkierce, Saint Nazaire i Marsylii pisma zawiadamiające ich, że za przykładem towarzyszy francuskich nie będą wyładowywali sprzętu wojennego, który przybywa ze St. Zjednoczonych lub innych krajów i jest przeznaczony do uzbrojenia krajów marshallowskich.

Walka małorolnych i bezrolnych we Włoszech o przyznanie im nieuprawianych gruntów rozszerza się na nowe dzielnice kraju.

W Maremma w Toskanii chłopi zajęli 3 tys. ha ziemi. W prowincji Lecca w Apulli bezrolni i małorolni odnieśli po trzydziestodniowej walce poważny sukces w formie przyznania im 25 tys. ha ziemi.

Rada Związków Zawodowych prowincji Palermo ogłosiła powszechny strajk w całej prowincji na znak protestu przeciwko systematycznym odmowom pracodawców w sprawie przyznania należnej robotnikom podwyżki płac.

W Rzymie odbył się strajk pracowników tramwajów i autobusów miejskich.

W Cavadei Tirroni w pobliżu Neapolu oraz w Parmie robotnicy na znak protestu przeciwko zamierzonej redukcji personelu zajęli fabryki.

W prowincji Wenecja doszło w dniu 2 b. m. do starcia między policją a chłopami, którzy zajęli ziemie leżące odłogiem. Trzech robotników zostało rannych, a 22 aresztowanych. Akcja zajmowania ugorów w Toscanii trwa nadal.

✶ Związek robotników przemysłu meblarskiego W. Brytanii odrzucił kategorycznie politykę prawicowego kierownictwa Kongresu Związków Zawodowych zamrożenia płac.

Sześć związków zawodowych reprezentujących ogółem ponad 600 tysięcy robotników rozpoczęło w Anglii kampanię na rzecz wprowadzenia dla kobiet równych płac z mężczyznami.

Rada związków zawodowych Greenocka (Szkocja) odmówiła udzielenia poparcia kandydaturze ministra stanu Anglii Mac Neila na członka parlamentu z ramienia partii labourzystowskiej.

Komitet Zjednoczonego Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Maszynowego północnego Londynu złożył protest przeciwko zmasakrowaniu włoskich robotników w Modenie.

✱ Wśród robotników budowlanych Szwecji poważnie wzrasta bezrobocie. Obecnie istnieje groźba bezrobocia wśród robotników przemysłu budowy maszyn i aparatów telefonicznych.

Znany koncern L. N. Ericssona ograniczył produkcję swej fabryki w Karlskronie, przeprowadzając tam poważne redukcje.

✱ W Finlandii odbył się nadzwyczajny zjazd delegatów związku zawodowego pracowników państwowych. Na zjeździe uchwalono rezolucję żądającą niezwłocznego podwyższenia uposażeń.

✱ W titowskiej Macedonii osadzeni zostali w więzieniu wszyscy członkowie Centralnej Rady Związków Zawodowych w Swoplje, ze słynnym rewolucjonistą macedońskim, uczestnikiem zamachu przeciwko okupantom tureckim w Salonikach w 1903 roku — 70-letnim Pawłem Szatewem na czele.

✱ W zakładach spółki samochodowej „Chrysler" w St. Zjedn. Ameryki strajkuje około 90 tysięcy robotników. 23 tysiące robotników zwolnionych zostało w przedsiębiorstwach towarzystwa „Briggs Manufacturing Company". W dalszym ciągu strajkuje 90 tysięcy górników kopalń węgla. 17 tysięcy kolejarzy i hutników zwolnionych zostało z pracy w związku ze skurczeniem produkcji na skutek strajku górników. Strajk giserów w Milwaukee wywołał przerwę w pracy 4.100 robotników w zakładach „International Harwester Company". Strajk elektryków — w zakładach „International Harwester Company" w Louisville pociągnął za sobą zwolnienie kilkuset robotników. Strajk pracowników redakcji i działu fotograficznego w Little-Rock wstrzymał wydawanie dziennika „Arcansas Gazette".

Strajk 1.500 górników kopalń potasu w stanie New Mexico wstrzymał produkcję przeszło 80 proc. potasu, zużywanego w USA.

✱ Do gmachu, gdzie odbywał się zjazd Związku Zawodowego Prac. Przemysłu Naftowego w Meksyku, wtargnęli policjanci, usiłując wywrzeć presję na tok obrad.

Próba kół rządzących roztoczenia kontroli nad działalnością Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Naftowego przy użyciu przemocy policyjnej, wywołała falę powszechnego oburzenia w szerokich masach narodu meksykańskiego.

✱ Strajk 10 tysięcy urzędników w Chile sparaliżował działalność banków. Strajk proklamowany został na znak solidarności ze strajkującymi 5 tysiącami pracowników sieci telefonicznej i robotników przemysłu elektrotechnicznego.

✱ Rząd Kolumbii stosuje represje wobec postępowych działaczy kraju, a szczególnie wobec komunistów i przywódców związków zawodowych. Policja kolumbijska obsadziła w całym kraju lokale miejscowych oddziałów partii komunistycznej, konfiskując znajdujące się tam mienie. Według doniesień prasy, wielu przywódców związków zawodowych wtrąconych zostało do więzienia, gdzie poddawani są nieludzkim torturom.

✱ W Bejrucie ogłoszony został wyrok w sprawie Mustafy Arissa, przewodniczącego Zjednoczenia Demokratycznych Związków Zawodowych Libanu i członka Komitetu Wykonawczego ŚFZZ. Mustaffa Ariss skazany został na rok ciężkiego więzienia.

✱ W mieście Elizabethville (Kongo belgijskie) europejski pracodawca zamordował murzyńskiego robotnika rolnego, bijąc go żelaznym prętem w głowę. Morderca tłumaczył się tym, że „zmuszony był ukarać Murzyna za lekceważenie pracy".

✱ Postępowe związki zawodowe Kalkuty (Indie) zorganizowały wiec, na którym zażądały uwolnienia 600 działaczy demokratycznych, wtrąconych do więzienia bez śledztwa i sądu. Policja napadła na uczestników wiecu i aresztowała 54 osoby. Przeciwko robotnikom użyto gazów łzawiących.

✱ Rada Federalna Australijskiej Federacji Związków Zawodowych robotników portowych postanowiła ogłosić powszechny strajk robotników portu sydnejskiego na znak protestu przeciwko lokautowi, ogłoszonemu przez urząd załadunkowo-wyładunkowy. Obecnie w porcie unieruchomionych jest 51 statków.

Rada postanowiła także, że statki opuszczające port sydnejski w czasie strajku nie zostaną obsłużone przez robotników w innych portach australijskich. Urząd załadunkowo-wyładunkowy ogłosił także lokaut około 500 robotników portowych w Hobart.

A. F.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

O zapewnienie kadr fachowców

TEGOROCZNA sesja budżetowa Sejmu przyniosła szereg nowych ustaw o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Rząd Polski ludowej, przystępując do rozbudowy i przebudowy gospodarczej kraju, musiał temu wielkiemu dziełu zabezpieczyć nieodzowne ustawowe warunki realizacji. Wśród tych koniecznych aktów prawodawczych znalazła się ustawa o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych i szkół wyższych oraz ustawa o zapobieżeniu płynności kadr specjalistów.

Ustawy te stanowią ważny krok na drodze planowego pokrycia zapotrzebowania na siły fachowe i przezwyciężenia dotkliwego braku pracowników wykwalifikowanych. Po anarchicznej gospodarce kapitalistycznej Polski przedwojennej odziedziczyliśmy szczupłe kadry fachowców, przetrzebione w dodatku przez okupantów. Powszechnie znany jest fakt, że w okres planu sześcioletniego wchodzimy niezmiernie ubodzy w kadry fachowe. Tak np. w przemyśle hutniczym zapotrzebowanie na inżynierów może być obecnie pokryte tylko w 34,8%, techników — 50%. W przemyśle metalowym — 26% inżynierów, a 80% techników. W przemyśle węglowym — 32% inżynierów, a 75% techników. Podobny stan rzeczy istnieje w przemyśle energetycznym i rolno-spożywczym, w kolejnictwie, drogownictwie itd.

Dla zapewnienia planowego dopływu nowych sił fachowych państwo będzie musiało dokonać olbrzymiego wysiłku organizacyjnego i finansowego w zakresie szkolnictwa zawodowego. Plan sześcioletni przewiduje, że ogólna liczba absolwentów wyższych szkół zawodowych w ciągu 6 lat wyniesie 150.000 osób. Ogólna liczba absolwentów szkół zawodowych II stopnia, szkolących na poziomie techników lub równorzędnym osiągnie cyfrę 300.000. Do tych liczb dochodzi około

800.000 absolwentów szkół zawodowych I stopnia oraz około 1.300.000 absolwentów różnych kursów i szkół przysposobienia zawodowego. Jest niezmiernie ważne, aby ten olbrzymi wysiłek organizacyjny i finansowy został należycie wykorzystany przez planową gospodarkę nowymi siłami technicznymi. Ten cel przyświeca ustawie o planowym zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych.

Ustawa przewiduje, że przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego będzie corocznie ustalał ilościowy plan zatrudnienia absolwentów na podstawie wniosków zainteresowanych resortów. Indywidualne skierowanie absolwenta do pracy będzie należało do właściwego ministerstwa. Obowiązek przyjęcia wyznaczonego zatrudnienia nie dotyczy absolwentów, którzy przechodzą na wyższe studia. System planowego skierowywania absolwentów do pracy jest dla nich bezsprzecznie korzystny, gdyż chroni ich przed błąkaniem się i szukaniem właściwej drogi życiowej i zapewnia im obranie odrazu właściwego kierunku pracy. Nie do pomyślenia jest w gospodarce planowej, aby młodzi inżynierowie zaczynali swą pracę zawodową od zatrudnienia w biurach, czy też urządzali sobie małe, pokątne warsztaty pracy itp.

System planowego dysponowania nowymi kadrami technicznymi, zastosowany oddawna w ZSRR, oddaje gospodarce radzieckiej cenne usługi.

Drugim aktem prawodawczym z dziedziny polityki zatrudnienia jest ustawa o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej.

W okresach głębokich przemian struktury gospodarczej, ustawowe regulowanie rynku pracy staje się nieuchronną koniecznością. Polska nie jest pierwszym krajem demokracji ludowej, który wszedł na drogę reglamentacji zatrudnienia. Przez pięć lat odbudowy rząd polski nie korzystał ze środków ustawowych. Istniały wprawdzie od 1946 r. dekrety o obowiązku pracy oraz o rejestracji i przymusowym zatrudnianiu fachowych sił technicznych z dziedziny budownictwa, ale rząd do nich nie sięgał. Specjaliści, których współpraca w gospodarce uspołecznionej jest niezbędna, mogli wybierać zakłady pracy według swojego uznania.

Już jednak w końcowym okresie planu trzyletniego dawały się odczuwać szkodliwe skutki płynności zatrudnienia. W miarę rozwoju produkcji uwydatniał się brak kadr fachowców w niektórych, szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej działach produkcji i administracji. Pomimo ujednolicenia systemu płac trwała wciąż konjunkturalna wędrówka fachowców od jednej do drugiej gałęzi przemysłu, od jednego do drugiego zakładu pracy. Częstokroć na tę wędrówkę fachowców wpływały nie tyle perspektywy większego zarobku, ile atrakcyjność miasta, czy nowego ośrodka przemysłowego i tym podobne, raczej drugorzędne względy.

W interesie pomyślnej budowy podstaw socjalizmu w naszym kraju państwo musiało sięgnąć do rygorów, zabezpieczających gospodarce narodowej możność dysponowania kadrami fachowców zgodnie z wymaganiami planu sześcioletniego.

Istotną cechą nowej ustawy jest ograniczenie jej zasięgu do pracowników zatrudnionych w szczególnie ważnych zawodach lub specjalnościach.

Ustawa nie wprowadza powszechnego — z mocy samej ustawy — zawieszenia prawa do zmiany miejsca pracy, lecz tylko upoważnia Radę Ministrów do wydania odpowiednich zarządzeń w stosunku do pewnych kategoryj pracowników, którzy posiadają kwalifikacje w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej.

Rada Ministrów — na wniosek przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, zgłoszony po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych — określi w drodze rozporządzenia zawody i specjalności, do których stosuje się przepisy okresowego zawieszenia prawa zmiany miejsca pracy.

Pracownicy tych zawodów i specjalności mogą być zobowiązani do czasowego pozostawania w uspołecznionym zakładzie pracy lub instytucji państwowej czy samorządowej na stanowiskach zajmowanych względnie na wyznaczonych stanowiskach innych, odpowiadających ich kwalifikacjom.

Pozostawanie na wyznaczonym stanowisku obowiązuje tych pracowników, którzy osobiście otrzymają nakaz, wydany przez właściwego ministra. Nakaz określi czas trwania obowiązku pozostawania na stanowisku stosownie do potrzeb odnośnego zawodu lub specjalności — na okres nie dłuższy jednak niż dwa lata.

Nakaz zobowiązujący do pozostawania na zajmowanym lub równorzędnym stanowisku, nie może zmienić na niekorzyść pracownika istotnych warunków dotychczasowej umowy o pracę. Nakaz ten zawiesza jedynie prawo pracownika do wypowiedzenia umowy.

Jeżeli pracownik otrzyma nakaz objęcia innego stanowiska, to następuje również odpowiednia zmiana dotychczasowej umowy, o pracę. Zmiana ta może jednak nastąpić dopiero po upływie normalnego okresu wypowiedzenia umowy. W ciągu tego okresu pracownik zachowuje poprzednie, korzystniejsze warunki wynagrodzenia.

Oprócz indywidualnego nakazu pozostawania na stanowisku może być zastosowane rozporządzenie, dotyczące całych grup pracowniczych. Rada Ministrów, na wniosek przewodniczącego PKPG, zgłoszony po zasięgnięciu opinii CRZZ — może, na okres nie dłuższy niż dwa lata, zawiesić, względnie ograniczyć prawo rozwiązywania umowy o pracę lub stosunku służbowego przez ogół pracowników, zatrudnionych w szczególnie ważnych zawodach lub specjalnościach.

Jak z przytoczonych postanowień ustawy wynika — czasowy obowiązek pozostawania na stanowiskach odnosi się do niektórych kategorii pracowników i w niczym nie naraża ich sytuacji materialnej. Obowiązek ten będzie stosowany tylko w tych dziedzinach, gdzie brak fachowców jest najdotkliwszy i gdzie płynność zatrudnienia mogłaby podważyć realność planu sześcioletniego.

Masy pracujące, skupione w ruchu zawodowym, uświadamiają sobie w pełni nieodzowność tej ustawy. Walka z płynnością zatrudnienia jest jednym z warunków realizacji planu sześcioletniego, a zatem warunkiem wzrostu dobrobytu klasy robotniczej. Przewidujące i celowe gospodarowanie kadrami fachowców daje masom pracującym gwarancję, że ich ofiarny wysiłek znajdzie należyte poparcie w doświadczeniu i umiejętności specjalistów.

Przedkładając projekt ustawy, minister Stefan Jędrychowski oświadczył. „Decydującą rolę w wykonaniu planu zatrudnienia i w pokryciu zapotrzebowania na kadry fachowe będą grały niewątpliwie bodźce ekonomiczne, zawarte w systemie płac, w polepszaniu warunków mieszkaniowych i innych warunków życiowych pracowników. W pewnych wypadkach konieczne jednak będzie zastosowanie dodatkowych środków ustawowych, czy to opartych na przepisach już obecnie istniejących, czy też zawartych w przedłożonej ustawie".

Słowa te są zarazem wskazaniem dla związków zawodowych. Dowodzą bowiem, że rząd traktuje ustawę jako instrument pomocniczy, a decydującą rolę przypisuje najściślejszemu zżyciu się specjalistów z warsztatem pracy, na co nie bez wpływu pozostaje zapewnienie im odpowiednich warunków bytu.

Ustawa przewiduje współudział CRZZ w podejmowaniu decyzyj o czasowym ograniczeniu prawa do zmiany miejsca pracy. Zaważył tu niewątpliwie i ten wzgląd, że od dbałości ruchu zawodowego o zaspokojenie socjalnych potrzeb pracowników, od jego wychowawczego wpływu na masy pracujące zależy w dużej mierze skuteczność zapobiegania płynności zatrudnienia.

L. K.

Współzawodnictwo pracy w warsztatach mechanicznych PKP

Ruch współzawodnictwa indywidualnego, zespołowego i międzyoddziałowego, zainicjowany w 1947 r. przez świat pracy, ogarnął prawie wszystkie dziedziny naszej wytwórczości. Celem współzawodnictwa pracy jest podniesienie wydajności i jakości produkcji. Są to działania, mające na celu przysporzenie Państwu jak największej ilości potrzebnych wytworów pierwszorzędnej jakości, w jak najkrótszym czasie i po możliwie najniższej cenie.

Zrozumiałą rzeczą jest, że ruch ten objął również warsztaty mechaniczne PKP, które zatrudniają poważną liczebnie masę pracowników. Każdy zakład wytwórczy, a więc i każdy z warsztatów kolejowych tak służby mechanicznej, jak i innych służb, dla osiągnięcia efektu pracy wymaga zbiorowego, harmonijnego wysiłku całego zespołu pracowników fizycznych i umysłowych.

Nie dysponując na razie danymi innych służb, ograniczymy się do omówienia organizacji i zasad współzawodnictwa pracy w służbie warsztatowej, w warsztatach głównych, pomocniczych przy parowozowniach i wagonowniach. W wymienionych jednostkach służbowych wprowadzono współzawodnictwo indywidualne, zespołowe (drużynowe), międzydziałowe i międzywarsztatowe. Dla sprawiedliwej oceny wyników współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego (drużynowego) brane są pod uwagę następujące czynniki:

1. wydajność pracy,
2. jakość wykonania robót,
3. terminowość wykonania robót,
4. dyscyplina pracy.

Ponieważ wyniki współzawodnictwa pracy dla czynnika wymienionego w punkcie 1. powinny być porównywane z normami czasowymi, ustalonymi w sposób ścisły dla poszczególnych operacji wytwórczych, dlatego też obliczanie czynnika wydajności pracy oparte na stosunku godzin cennikowych „T" (norma czasu), wyznaczonych dla wykonania określonych robót, do godzin faktycznie przepracowanych „t" przy wykonaniu tych robót. Ustalony został wzór, który w sposób prosty pozwala obliczyć ilości uzyskanych punktów przy ocenie wyników współzawodnictwa, zarówno dla pracownika samodzielnie wykonywującego pracę, jak i dla zespołu (drużyny).

Wzór ten opiewa:

$$Jp = \frac{T}{t} \cdot \times 100 - \left(\frac{A \quad B + C}{X}\right) + D$$

którego symbole oznaczają:

Jp = ogólna ilość uzyskanych punktów,

$\frac{T}{t} \cdot 100$ = ilość punktów za wydajność pracy

A = „ „ ujemnych za złe wykonanie robót

B = „ „ ujemnych za nietermin. wykonanie robót

C = „ „ ujemnych za brak dyscypliny,

D = „ „ dodatnich za przyjęty pomysł racjonalizatorski

$X = \frac{Pg}{pg}$, gdzie Pg jest sumą pracogodzin rzeczywiście przepracowanych przez wszystkich pracowników zespołu (drużyny),

pg jest ilością pracogodzin, przypadającą w miesiącu sprawozdawczym na jednego pracownika zespołu.

Za niedostateczną jakość wykonanych robót, za przekroczenie wyznaczonego terminu wykonania robót oraz za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy lub opóźnienie do pracy, stosuje się punkty ujemne wg. ustalonego klucza.

Suma algebraiczna punktów, obliczona ze wzoru, daje ocenę współzawodnictwa.

Współzawodnictwo pracy powinno się rozwijać wszechstronnie, dlatego w omawianym regulaminie wprowadzono racjonalizatorstwo, obejmujące metody produkcji, ulepszenie narzędzi i urządzeń pomocniczych, stosowanych w procesie wytwarzania.

Odnośnie do obowiązującego regulaminu współzawodnictwa zespołowego nasuwa się pewna uwaga praktyczna, a mianowicie; należy dążyć, aby współzawodniczące ze sobą zespoły (drużyny) nie różniły się zbytnio ilością współzawodników, np. zespół 2- lub 3-osobowy nie powinien być dopuszczony do współzawodnictwa z zespołem 10-cio osobowym, gdyż większym zespole łatwiej ujdzie uwagi mniejszy wysiłek wkładany przez jednego ze współzawodników. Ponadto w żadnym wypadku nie jest dopuszczalne współzawodnictwo jednego samodzielnie pracującego z zespołem, gdyż w ten sposób, idąc dalej, może dojść do absurdu i dopuścić do współzawodnictwa jednego pracownika z działem produkcyjnym warsztatów.

Współzawodnictwo zespołowe — międzydziałowe oparto na następujących czynnikach:

1. na wykonaniu planu,
2. na postoju w naprawie jednostek taboru,
3. na jakości wykonania napraw taboru,
4. na bezpieczeństwie pracy.

Do obliczenia ilości punktów za wymienione wyżej czynniki ustalono następujący wzór:

$$Jp = \frac{W}{N} \cdot 100 \pm \frac{Pz}{Pu} \cdot 100 - A - B$$

gdzie Jp = jest to ogólna ilość punktów,

$\frac{W}{N} \cdot 100$ = ilość punktów uzyskanych za wykonanie planu („W" uzyskany wynik, „N" wyznaczony plan)

$\frac{Pz}{Pu} \cdot 100$ = ilość punktów za postój w naprawie

(Pz — przeciętny wyznaczony postój, Pu — przeciętny postój uzyskany).

A = ilość punktów ujemnych za jakość wykonania (za naprawy taboru ocenione jako niedostateczne)

B = ilość punktów ujemnych za nieprzestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie pracy.

Za nieprzestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie pracy, które spowodowało w następstwie okaleczenie i czasową niezdolność pracownika, stosuje się inną ilość punktów ujemnych, aniżeli za spowodowanie dłuższej lub stałej niezdolności do pracy. Współzawodniczyć ze sobą mają działy warsztatowe o identycznym rodzaju produkcji, n.p. działy parowozowe, wagonów osobowych itp.

Ocena warsztatów (jako jednostek służbowych) przy współzawodnictwie międzywarsztatowym, zależy od wydajności (wykonania planu).

Wydajność warsztatów mierzy się ilością pracogodzin produkcyjnych, przypadającą na 1 jednostkę naprawczą, przy czym do obliczania wyników stosuje się następujący wzór:

$$Jp =$$

gdzie Jp oznacza ogólną ilość punktów uzyskanych przez warsztat, Pr oznacza sumę pracogodzin produk-

cyjnych zużytych przez warsztat w miesiącu sprawozdawczym do wykonia wszystkich napraw taboru, ujętych planem;

J = suma jednostek naprawczych, uzyskanych przez warsztat za wykonanie napraw taboru, ujętych planem.

Pojęcie jednostki naprawczej zostało wprowadzone przez b. Departament Mechaniczny Ministerstwa Komunikacji i oznacza pracę, na której wykonanie zużywa się 100 pracogodzin normowanych. Przodującym w współzawodnictwie zostaje ten warsztat, który uzyska mniejszą ilość pracogodzin produkcyjnych na 1 jednostkę naprawczą. Współzawodnictwo pracy jest podejmowane na podstawie umowy, na okres trzymiesięczny z tym, że po upływie każdego miesiąca kalendarzowego zbierane są dla celów porównawczych wyniki, osiągnięte przez współzawodniczących.

Podkreślić należy, że w ocenie punktacji za jakość wykonania robót, dyscyplinę pracy i bezpieczeństwo pracy biorą udział przedstawiciele właściwego Komitetu Terenowego Współzawodnictwa Pracy, wspólnie z pracownikami administracji warsztatów, co daje gwarancję obiektywnej oceny wyników.

Obowiązujący regulamin ulegnie prawdopodobnie po próbie życia pewnym uzupełnieniom, ale należy przypuszczać, że nie będą to zmiany zasadniczego charakteru.

Tadeusz Krogulski

Zmiany w podatku od wynagrodzeń

REFORMA podatkowa 1949 r. była oparta na zasadzie rozłożenia ciężaru podatkowego według kryterium klasowego. W zakresie podatku od wynagrodzeń reforma realizuje te założenia w ustawie z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń, opodatkowując znacznie łagodniej wynagrodzenia świata pracy przez znacznie łagodniejszą skalę podatkową niż w podatku dochodowym.

Tezy te znalazły również swój wyraz w uchwale Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1949 r. w sprawie zmiany płac oraz niektórych cen i taryf.

Uchwała powyższa między innymi postanawia:

1) dokonać z dniem 1 stycznia 1950 r. podwyżki podstawowych (zasadniczych) płac godzinowych i miesięcznych wraz z dodatkiem wyrównawczym dla ogółu pracowników, płatnych z budżetu państwa i ze środków samorządu oraz dla ogółu pracowników zatrudnionych w instytucjach i przedsiębiorstwach uspołecznionych;
2) z dniem 1 stycznia 1950 r. zmienić podatek od wynagrodzeń w ten sposób, aby 5%-owa podwyżka płac nie została pomniejszona przez potrącenia podatkowe.

Rozporządzenie Ministra Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r. w sprawie obniżenia skal podatkowych w podatku od wynagrodzeń ogłoszone w Nr 1 Dz. URP z 1950 r. pod poz. 3 jest wykonaniem uchwały Rady Ministrów.

Zmiany, które wprowadza rozporządzenie Min. Skarbu z dnia 4 stycznia można ująć w trzy grupy:

I grupa — zmiany skal podatkowych.
II grupa — podwyższenie granic wynagrodzeń, korzystających ze zniżek rodzinnych.
III grupa — podwyższenie granic wynagrodzeń, obciążonych zwyżkami rodzinnymi.

Ustawa o podatku od wynagrodzeń, zrywając z jedną skalą roczną podatku od wynagrodzeń wprowadza trzy zasadnicze skale podatkowe z okresem wypłaty: miesięcznym, tygodniowym, dziennym. Paragraf 42. rozporządzenia wykonawczego do tej ustawy wprowadza trzy dodatkowe skale z okresami wypłaty: półmiesięcznym, dwutygodniowym, dziesięciodniowym (dekadowym).

Paragraf 1. rozporządzenia Min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r. uchylił powyższe sześć skal podatkowych, wprowadzając w ich miejsce sześć nowych skal podatkowych:

Poszczególne skale zostały tak skalkulowane, aby 5%-owa podwyżka płac przypadała na rzecz pracowników bez żadnych uszczupleń tj. tak, aby suma podatku przypadająca od wynagrodzenia z podwyżką nie była wyższa od podatku przypadającego według skal dotychczas obowiązujących od wynagrodzenia bez podwyżki. Wskutek zaokrągleń procentów obliczenie podatku w ten sposób dokonane wykazuje dla podatników nawet nieznaczne korzyści. (zniżkę).

Weźmy np. wynagrodzenie 40.000 zł.
Wynagrodzenie 40.000 zł. — podatek wg. skali obowiązującej do 31.XII.1949 r. — 13% = 5.200.—
5% podwyżka płac — 2.000 zł.

wynagr. z podwyż. = 42.000 zł. podatek wg. skali z rozp. 4.I.1950 r. — 12,3% = 5.166.—
podatek niższy o 34.—

Nowe skale podatkowe stosuje się również od wynagrodzeń pracowników sektora nieuspołecznionego, których zasadniczo 5% podwyżka płac nie dotyczy.

Z uchwały Rady Ministrów (postanawiającej, że podatek należy tak pobrać, aby 5%-owa podwyżka płac nie została pomniejszona przez podatek) wynikła konieczność zrewidowania również górnej granicy wynagrodzeń, korzystającej ze zniżek rodzinnych. Art. 13 ustawy o podatku od wynagrodzeń przewidywał przyznawanie zniżek rodzinnych tylko do pewnych granic wynagrodzeń w zależności od okresu wypłaty wynagrodzenia. Granice te należało przesunąć w górę, gdyż w przeciwnym razie przy zachowaniu dotychczasowych granic, odpadłyby zniżki rodzinne, co spowodowałoby silniejsze obciążenie podatkowe i byłoby sprzeczne z uchwałą Rady Ministrów.

Postulatowi czyni zadość § 3 rozp. Min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r., który przesuwa w odpowiedni sposób te górne granice wynagrodzeń.

Poniżej zamieszczono zestawienie podające górne granice wynagrodzeń, przy których przyznaje się zniżki rodzinne:

Okres wypłaty	Górne granice wynagrodzeń, korzystających ze zniżek rodzinnych (art. 13 pod wynagr.) według przepisów obowiązujących do dn. 31.XII.1949 r.	od 1.I.1950 r.
miesięczny	30.000 zł.	31.500 zł.
tygodniowy	6.920 „	7.270 „
dzienny	1.200 „	1.260 „
półmiesięczny	15.000 „	15.750 „
dwutygodniowy	13.840 „	14.540 „
dziesięciodniowy	12.000 „	12.600 „

Wypada zauważyć, że § 2 powołanego rozporządzenia uchyla w omawianym zakresie art. 13 ust. 3 ustawy oraz § 50 rozporządzenia wykonawczego.

Art. 14 ustawy o podatku od wynagrodzeń wzgl. § 54 rozporządzenia wykonawczego obciąża wynagrodzenia przekraczające określone dolne granice różne dla poszczególnych okresów wypłaty — 20%, względnie 10% zwyżką rodzinną.

Podobnie, jak się to ma rzecz ze zniżkami rodzinnymi, niepodwyższenie tych dolnych granic wynagrodzeń, spowodowałoby również silniejsze niż dotychczas obciążenie podatkowe, co byłoby sprzeczne z uchwałą

Rady Ministrów z dnia 31 marca 1949 r. Paragrafy 3 i 4 rozporządzenia min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 roku podwyższają w odpowiedni sposób te granice czyniąc zadość postulatom uchwały Rady Ministrów.

Poniżej podaje się dwa zestawienia obrazujące dolne granice wynagrodzeń obciążonych zwyżką rodzinną o 20% wzgl. 10% w okresie do 31.XII.1949 r. i od 1.I. 1950 r.

Okres wypłaty	Dolne granice wynagrodzeń obciążonych zwyżką 20% z art. 14 ust. 1 pkt. 1 ustawy o podatku od wynagrodzeń według przepisów obowiązujących:	
	do dn. 31.XII.1949 r.	od dn. 1.I.1950 r.
miesięczny	20.000 zł.	21.000 zł.
tygodniowy	4.620 „	4.850 „
dzienny	800 „	840 „
półmiesięczny	10.000 „	10.500 „
dwutygodniowy	9.240 „	9.700 „
dziesięciodniowy	8.000 „	8.400 „

Tabela II

Okres wypłaty	Dolne granice wynagrodzeń obciążonych zwyżką 10% z art. 14 ust. 1 pkt. 2 powyższej ustawy, według przepisów obowiązujących:	
	do dn. 31.XII.1949 r.	od dn. 1.I.1950 r.
miesięczny	25.000 zł.	26.250 zł.
tygodniowy	5.770 „	6.060 „
dzienny	1.000 „	1.050 „
półmiesięczny	12.500 „	13.125 „
dwutygodniowy	11.510 „	12.120 „
dziesięciodniowy	10.000 „	10.500 „

Przepisy §§ 3 i 4 rozporządzenia Min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r. uchyliły odpowiednie przepisy art. 14 ust. 1 i 2 pod wynagr. oraz § 54 rozporządzenia wykonawczego do ustawy.

Na zakończenie wydaje się konieczne omówienie dalszych wyjaśnień zawartych w cz. IV okólnika Min. Skarbu z dnia 5 stycznia 1950 r.

Otóż okólnik ten usuwa podnoszone wątpliwości na temat obowiązywania przepisów: art. 9 ustawy, skali z art. 11, art. 12 ust. 3 ustawy o podatku od wynagrodzeń.

Omówimy w kolejności te wątpliwości oraz ich rozstrzygnięcie.

ad 1)

Wynagrodzenie pobierane przez podatnika u drugiego i dalszych płatników podlega w myśl art. 9 ust. 7 ustawy odmiennemu opodatkowaniu, niż wynagrodzenie pobierane tylko u jednego płatnika.

I tak:

1) wynagrodzenie nie przekraczające 20.000 zł miesięcznie, 4.620 tygodniowo, 800 zł. dziennie, 10.000 zł. półmiesięcznie, 9.240 dwutygodniowo i 8.000 zł. dziesięciodniowo — opodatkowuje się 5% stopą procentową. Zwolnienia z tytułu minimum wynagrodzenia wolnego od podatku nie mają w tym przypadku zastosowania;

2) wynagrodzenie przekraczające kwoty podane pod 1) opodatkowuje się normalną stopą procentową wynikającą z właściwej skali podatkowej z 50% podwyżką.

Otóż 5% stopa podatkowa i kwoty podane pod 1) mimo zmiany skal podatkowych — nie uległy zmianie.

Jeżeli chodzi o opodatkowanie wynagrodzeń podanych pod 2) to „normalną stopą podatkową" są nowe stopy podatkowe wynikające z nowych skal podatkowych wprowadzonych rozporządzeniem Min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r. podwyższone o 50%.

A więc, jeżeli pracownik pracuje u pracodawcy A i B wybrał wynagrodzenie w wysokości np. 50.000 zł. to podlega ono opodatkowaniu następująco:

Od 50.000 zł. podatek — 14,2%	=	7.100 zł.
50% podwyżka z art. 9 ust. 7	=	3.550 „
razem podatek wynosi		10.650 zł.

ad. 2)

Ustawa o podatku od wynagrodzeń przewiduje odrębną skalę podatkową dla osób otrzymujących wynagrodzenie z tytułu wykonywania twórczości naukowej, oświatowej, artystycznej, literackiej i publicystycznej. Skala ta jest zawarta w art. 11 pod. wynagr.

Ani powyższa skala ani dotychczasowe zasady opodatkowania wynagrodzeń, otrzymywanych przez te osoby (art. 9 ust. 11 art. 13 ust. 6 art. 14 ust. 4 ustawy oraz §§ 6 i 10—13 rozporządzenia wykonawczego nie uległy żadnej zmianie.

ad 3)

Art. 12 ust. 3 ustawy przewiduje specjalny tryb obliczenia podatku w przypadkach, gdy płatnik wypłaca podatnikowi wynagrodzenie netto, tj. bez potrącenia podatku od wynagrodzeń, który ponosi z własnych funduszów. Wówczas art. 12 ust. 3 ustawy oraz § 47 rozporządzenia wykonawczego podaje sposób przerachowania wynagrodzenia netto na brutto, jednakowoż tylko wówczas, gdy wynagrodzenie w zależności od okresów wypłaty przekracza pewne wynagrodzenia.

I tak granice te wynoszą: 20.000 zł. miesięcznie, 4.620 zł. tygodniowo, 800 zł. dziennie, 10.000 zł. półmiesięcznie, 9.420 zł. dwutygodniowo i 8.000 dziesięciodniowo.

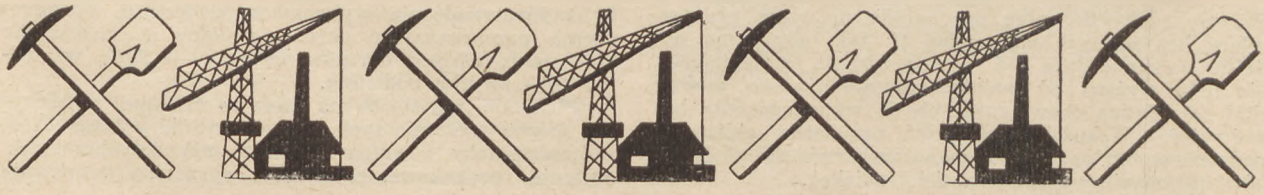
Granic powyższych rozporządzenie Ministra Skarbu z dnia 4 stycznia 1950 r. nie zmieniło.

Tabele I—IV i VII zawarte w § 45 rozporządzenia wykonawczego oparte na starych skalach podatkowych są obecnie nieaktualne.

Wypada tu podkreślić, że również nie uległa zmianie stopa procentowa od wynagrodzeń otrzymywanych za udział w posiedzeniach państwowych komisji administracji wprowadzona § 3 pkt. 2 zarządzenia Ministra Skarbu z dnia 24 maja 1949 r. w sprawie częściowego lub całkowitego zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr A—34 poz. 496).

Wobec wątpliwości i licznych zapytań, czy stawki składek oszczędnościowych Funduszu C nie uległy zmianie, okólnik Ministerstwa Skarbu z dnia 5 stycznia 1950 r. wyjaśnia, że i na tym odcinku nie zaszły żadne zmiany i przepisy ustawy z dnia 30 stycznia 1948 r. o obowiązku społecznego oszczędzania (Dz. URP. Nr 10, poz. 74 Nr 36, poz. 256, Nr 52, poz. 415 oraz z 1949 r. Nr 7, poz. 42 i Nr 21, poz. 136) pozostały nadal bez zmiany.

JERZY OPYDO



Poprawa świadczeń ubezpieczeniowych dla górników

Karta Górnicza oprócz specjalnych przywilejów i wyróżnień w zakresie płac, praw honorowych, wypoczynku urlopowego i innych udogodnień socjalnych, wprowadza dla górników również szczególne korzyści w zakresie usprawnień do świadczeń chorobowych i rentowych z ubezpieczeń społecznych. W szczególności Karta Górnicza postanowiła w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych:

1) Zwiększenie zasiłku wypłacanego pracownikom przemysłu węglowego przez instytucje ubezpieczenia społecznego w okresie czasowej niezdolności do pracy, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem pod ziemią, począwszy od 6 dnia niezdolności do pracy z 70 proc. na 100 proc., a zasiłku domowego z 50 proc na 70 proc.

2) Zapewnienie od dnia 1 stycznia 1951 r. pracownikom kopalni węgla pracującym pod ziemią takiego uprzywilejowania przy wymiarze rent i pensji, aby łączne zaopatrzenie, ustalone w zależności od ilości lat pracy pod ziemią i stopnia utraty zdolności do pracy doprowadzone zostało przy maksymalnym wymiarze do 60 proc. przeciętnego zarobku.

3) Ustalenie począwszy od dnia 1 stycznia 1951 r., że pracownik zatrudniony pod ziemią uzyskuje prawo do najwyższego wymiaru renty i pensji, obliczonej według zasad pkt. 2 z chwilą osiągnięcia 55 roku życia i co najmniej 25 lat pracy pod ziemią, niezależnie od stopnia utraty zdolności zawodowej lub zarobkowej.

4) Ujednolicenie ubezpieczenia na wypadek trwałej niezdolności do pracy zawodowej i zarobkowej osób zatrudnionych w górnictwie węglowym.

5) Ustalenie, że pracownicy górnictwa węglowego zachowują pełne prawo do należnej im renty i pensji również i wówczas, gdy nadal pracują zarobkowo.

Zatem Karta Górnicza przewiduje w zakresie świadczeń rentowych ujednolicenie dotychczasowych odrębnych systemów rent i pensyj dla górników, z tym że wymiar rent i pensyj dla pracowników pracujących pod ziemią powinien być tak ustalony, aby suma maksymalnego zaopatrzenia osiągała 60% przeciętnego zarobku i aby zaopatrzenie w tym najwyższym wymiarze przysługiwało górnikom po 25 latach pracy pod ziemią z chwilą osiągnięcia 55 roku życia niezależnie od inwalidztwa. Ponieważ zrealizowanie tych postanowień wymaga okresu przygotowawczego, zaopatrzenia na tych zasadach mają być przyznawane od 1.I.1951 r.

Natomiast pozostałe postanowienia Karty Górniczej w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych (pkt 1 i 5) stosuje się od jej ogłoszenia. W związku z tym Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z dnia 15.12.1949 r. polecił ubezpieczalniom społecznym, by od 30.11.1949 r. pracownikom przemysłu węglowego w okresie niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią, poczynając od szóstego dnia niezdolności wypłacano podwyższony zasiłek chorobowy.

Jednocześnie zarządzenie to poleciło Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, Spółce Brackiej w Tarnowskich Górach i Kasie Bratniej Górników w Sosnowcu, aby pracownikom górnictwa węglowego którzy są inwalidami lecz pracują nadal przyznawano i wypłacano renty i pensje bez względu na ich dalszą pracę. Sam fakt zatrudnienia bowiem nie stanowi powodu do odmowy lub wstrzymania pracującemu nadal górnikowi renty lub pensji inwalidzkiej. Wstrzymanie renty lub pensji tym zatrudnionym może nastąpić jedynie w przypadkach, gdy renta lub pensja została przyznana z powodu przejściowej niezdolności a badanie lekarskie stwierdzi ustanie inwalidztwa. Ustalenie dla potrzeb praktyki szczegółowej listy zatrudnień w górnictwie, które dają prawo do tego przywileju, ma nastąpić w najbliższym czasie.

Postanowienie Karty Górniczej polepszające świadczenia ubezpieczeniowe dla górników są szczególnie ważne, ponieważ poprawiając zabezpieczenie górników, sprzyjają dopływowi do górnictwa wartościowego elementu ludzkiego co ma doniosłe znaczenie w momencie przystępowania do realizacji planu 6-letniego.

Wprawdzie zapowiadana zasadnicza reforma ubezpieczenia górniczego ciągle ulega zwłoce (należy spodziewać się że wydanie Karty Górniczej przyśpieszy ostatecznie załatwienie tej sprawy) — to jednak poszczególne odcinki ubezpieczenia górniczego są po kolei załatwiane, wzgl. porządkowane.

Ostatnio zanotować należy wydane już po ukazaniu się Karty Górniczej zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 grudnia, rozszerzające zakres pensji brackich na dodatkowe roczniki.

Przypomnijmy pokrótce, że o ile na Śląsku od wielu już lat działa ubezpieczenie pensyjne górników (dodatkowe), wykonywane przez Spółkę Bracką w Tarnowskich Górach, to w stosunku do górników Zagłębia Dąbrowskiego i Krakowskiego dopiero uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1948 r. zastąpiła dotychczasowy system odpraw systemem pensyjnym, wzorowanym na ubezpieczeniu śląskim. Uchwała ta wprowadziła zasadę przyznawania pensji górnikom którzy będą w przyszłości zwalniani z pracy (niezdolnym do pracy zawodowej), a także postanowiła przyznanie pensji tym górnikom, którzy wyszli już z pracy w górnictwie podczas okupacji lub po wyzwoleniu, a przed wydaniem uchwały. Przewidziane zostały również pensje dla wdów i sierot.

Dalsze rozszerzenie praw do pensji górniczych w Zagłębiu Dąbrowskim i Krakowskim nastąpiło w drodze zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 21 grudnia 1948 r., którego część VI, dotycząca ubezpieczenia górniczego, przewidziała pensje również dla górników, którzy byli zwolnieni z pracy w latach 1924 — 1935 i przepracowali co najmniej 5 lat w górnictwie a są niezdolni do pracy zawodowej.

W wyniku powyższych zarządzeń Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu stała się instytucją pensyjną. W dniu 1 stycznia 1950 r. wypłacała ona 8.691 pensji inwalidzkich, 9.386 pensji wdowich i 4.130 pensji sierocych. Przeciętna pensja inwalidzka wynosiła 2.663 zł miesięcznie, a pensja wdowia — 1.828 zł miesięcznie. W ten sposób 22,2 tysiące osób objętych zostało akcją, przewidzianą uchwałą i zarządzeniem z 1948 r.

W trakcie przyznawania pensji przez Kasę Bratnią Górników okazało się, że istnieje jeszcze niewielka grupa starych górników, których zwolnienie z górnictwa wypadło na pierwsze lata okresu międzywojennego i którzy z tego powodu nie odpowiadali warunkom wydanych w 1948 r. zarządzeń. Lukę tę zapełnia zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia

13 grudnia 1949 r., według którego Kasa Bratnia Górników zobowiązana została do przyznawania pensyj brackich również osobom, które zwolnione zostały z pracy w górnictwie w latach 1919 — 1923 r. Pensje przyznano również wdowom i sierotom po tak ch górnikach. W ten sposób objęte zostały systemem pensyjnym dodatkowego ubezpieczenia górniczego wszystkie osoby, które przez kryzysy i brak pracy w okresie międzywojennym wyrzucone zostały z ich pracy zawodowej, nie otrzymując świadczeń, specjalnie związanych z zawodem górniczym.

W.M.K.

Ubezpieczenie społeczne w Bułgarii

Do chwili objęcia władzy przez bułgarski Front Narodowy, jednoczący demokratyczne siły narodu, polityka społeczna i ustawodawstwo robotnicze w Bułgar'i było wyrazem klasowych interesów obozu kapitalizmu i reakcji. W zakresie ubezpieczeń społecznych obowiązywała ustawa z 1924 r. Uchwalenie tej ustawy było najpierw w c ągu kilku lat odwlekane przez rządzącą wówczas unię agrarystów. Wreszcie została ona uchwalona i wprowadzona w życie po faszystowskim zamachu stanu Caukora z 1923 r. Wprowadzona w tych warunkach w życie ustawa mogła mieć tylko jeden cel: zdezorientowanie i oszukan e klasy robotniczej. Istotnie nie dawała ona realnych korzyści robotnikom. W zakresie pomocy lecznicz ej uprawn ony do świadczeń był sam tylko robotnik z wykluczeniem członków rodziny. Organizacja i jakość pomocy leczniczej stały tak nisko, że chory musiał korzystać z prywatnej pomocy lekarsk ej na swój koszt. Ustawa z 1924 r. wprowadza również ubezpieczenie na starość, ale wysokość rent była tak niska, że równały się one jałmużnie.

Rządy faszystowskie w okresie wojny rozpoczęły pozorną rozbudowę ubezpieczeń społecznych, ale i te reformy miały cele polityczne na oku. Tak w ęc wprowadzone w 1941 r. ubezpieczenie pensyjne pracowników umysłowych, obiecujące im wysok e świadczenia, miało wprowadz ć rozdźwięk w szeregi klasy pracującej, osłabiając solidarność robotników i pracowników umysłowych. W rezultacie i te obietnice n e zostały spełnione. Wzamian za wysoką składkę, wynoszącą 12% zarobków, pracownicy umysłowi otrzymywali renty, które wskutek dewaluacji leva pozbawione były realnej wartości. Podobnie i wprowadzone również w 1941 r. ubezpieczenie samodz elnych rzemieślników było tak mało wartościowe, że było ono od początku sabotowane przez samych zainteresowanych. Całe więc ustawodawstwo z okresu przed 9 września 1944 r. pozbawione było istotnej treści społecznej.

W okresie od objęcia władzy do końca 1948 r. demokratyczne rządy Bułgarii nie przeprowadzały jeszcze zasadniczej reformy ubezpieczeń, natomiast starały s ę nadać istotną treść dawnym urządzeniom. Przede wszystkim rozbudowano sieć ośrodków lekarskich, objęto prawem do leczenia członków rodzin, kilkakrotnie zwiększono ilość pracowników, kierowanych do sanator ów i miejscowości klimatycznych.

Obecnie, realizując zapowiedzi zawarte w nowej konstytucji, zgromadzenie narodowe bułgarskie uchwaliło 28 XI.1948 r. prawo o ubezpieczeniu społecznym, wprowadzone natychmiast w życ e z dniem 1 stycznia 1949 r.

Nowa ustawa u chyla wszystkie dotąd obowiązujące cząstkowe ustawy i rozporządzenia znosi wszystkie dotąd istniejące odrębne kasy i fundusze i wprowadza jednolity prawnie i organizacyjnie nowy system ubezpieczeń Ubezpieczen a przeprowadza jedna powszechna instytucja — Państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Wrżawen instytut zaobszczestwego osiguriawane, w skrócie W.I O.O.), na którego czele stoi zarząd, złożony z 5 członków Centralnej Federacji Związków Zawodowych, członków delegowanych przez zrzeszen a samodzielnych pracowników zawodów miejskich i rolnictwa po jednym delegacie i 3 członków mianowanych przez rząd. Ten skład władz zakładu stanowi gwarancję, że ubezpieczenia nie będą prowadzone w sposób b urokratyczny, jak to miało miejsce poprzednio.

Ubezpieczenie bułgarskie — podobnie jak nowe ubezpieczenia społeczne w Czechosłowacji — jest powszechne. Ubezp ecza ono na wypadek choroby i macierzyństwa, inwalidztwa i starości nie tylko ogół pracowników najemnych razem z pracownikami państwowymi, ale również i samodzielnych kupców i rzemieślników oraz osoby, wykonujące wolne zawody. Ubezpieczeniem na starość objęci są również samodzielni rolnicy, którzy jednak z ubezp eczenia chorobowego i inwalidzkiego nie korzystają.

Pracownicy najemni, robotnicy i pracown cy umysłowi, korzystają ponadto z ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych i z ubezpieczenia na wypadek bezroboc a.

Pomoc lecznicza i zasiłki chorobowe są zagwarantowane wszystkim w okresie 26 tygodni. Dla pracowników najemnych, którzy przepracowali dłuższy okres czasu okres świadczeń przedłuża się do 9 m esięcy względnie do roku. W przypadkach gruźlicy, chorób zawodowych i leczenia skutków wypadków przy pracy — pomoc lecznicza jest udzielana bez ograniczeń w czasie. Zasiłk chorobowe dochodzą do 65% zarobku, dla robotników zaś którzy w tym samym zakładzie pracy przepracowali 3 wzgl. 5 lat zasiłek zwiększa się o 10 wzgl. 20% zarobku Zasiłek połogowy wypłacany jest przez 3 miesiące w wysokości pełnego zarobku.

W zakresie rent starczych ustawa bułgarska wprowadza rozróżnienie między różnymi grupami robotników. Pracownicy zawodów najcięższych i szkodliwych dla zdrowia otrzymują renty już po ukończeniu 55 lat, pracownicy zawodów ciężkich — w wieku 55 lat po 25-letnim okresie pracy. Nauczyciele uzyskują prawo do renty w wieku 55 lat po przepracowaniu 25 lat, górn cy — po 15 wzgl 20 latach pracy. Konieczny okres pracy do uzyskania prawa do renty inwalidzkiej wynosi — w zależności od wieku inwalidy 50 lat życia, jeśli w tych zawodach przepracowali — od 3 do 7 lat. Renta inwalidzka należy s ę już przy utracie 50% zdolności do zarobkowania, ale jest wtedy stosunkowo niska. Jeśli stopień niezdolności jest większy, wówczas również i wymiar renty wzrasta.

Renty przy częściowej utracie zdolności do zarobkowan a wskutek wypadku sa płacone, jeśli stopień niezdolności przekracza 30%. Przy pełnej niezdolności renta wypadkowa wynosi 90% zarobku, przy czym ustalona jest zarówno minimalna jak i maksymalna wysokość zarobku, stanowiącego podstawę wymiaru.

Przy wymiarze rent starczych i inwalidzkich bierze się pod uwagę zarobek pracownika z okresu 5 lat w ciągu ostatnich 10 lat kalendarzowych, w którym zarobek ten był najwyższy. Wymiar zależy od liczby lat przepracowanych, przy czym im okres ten jest dłuższy, tym wzrost renty jest stosunkowo szybszy. Znosząc wszystkie poprzednie urządzenia ubez-

pieczeniowe nowa ustawa wprowadziła jednocześnie zasadę, że wszystkie lata pracy i ubezpieczenia, przebyte w różnych systemach, zlicza się obecnie razem.

Zasiłki bezrobocia płacone są przez 12 tygodni po przepracowaniu 26 tygodni. Płacone są one od 10 dnia pozostawania bez pracy. Wobec braku bezrobocia w Bułgarii ubezpieczenie to ma dziś niewielkie tylko znaczenie. Podkreślić należy, że składki na wszyskie rodzaje ubezpieczenia za pracowników najemnych ponosi w całości pracodawca względnie państwo, jeśli chodzi o pracowników państwowych. Obok Związku Radzieckiego i Polski jest więc Bułgaria trzecim krajem, który wprowadził zasadę całkowitego zwolnienia pracowników najemnych od składek ubezpieczeniowych.

Jak z powyższego wynika oparte na nowej ustawie ubezpieczenia społeczne w Bułgarii są wielką i trwałą zdobyczą szerokich rzesz bułgarskiego ludu pracującego.

R. G.

Kronika socjalna

Przepisy emerytalne pracowników Polskich Kolei Państwowych.

Obowiązujące w Polsce różne systemy emerytalne regulują prawa emerytalne różnych grup pracowniczych.

Pracownicy podlegający ubezpieczeniu emerytalnemu w instytucjach ubezpieczeń społecznych otrzymują świadczenia rentowe na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

Etatowi pracownicy państwowi pobierają emerytury ze Skarbu Państwa na podstawie ustawy emerytalnej z 1923 r.

Uprawnienia emerytalne pracowników przedsiębiorstwa: Polski Koleje Państwowe unormowane są przepisami z 1946 r.

Ponadto odrębne przepisy regulują uprawnienia emerytalne pracowników samorządowych, banków, monopoli.

Ten brak jednolitego systemu emerytalnego dla ogółu pracowników powoduje często rozbieżności w traktowaniu poszczególnych grup pracowniczych w zakresie zaopatrzeń i konieczność dostosowywania poszczególnych przepisów w miarę wcielania w życie nowych zasad demokratycznych, przeprowadzania stopniowej ale systematycznej podwyżki świadczeń itp.

Doniosłe zmiany w zakresie rent z ubezpieczeń społecznych, wprowadzone w marcu 1949 r. (i obowiązujące od 1 stycznia 1949 r.) przez t. zw. małą reformę ubezpieczeń pociągnęły konieczność przeprowadzenia zmian w innych systemach emerytalnych.

Już w lipcu 1949 r. zreformowane zostały przepisy o zaopatrzeniu ze Skarbu Państwa, zawarte w ustawie emerytalnej z 1923 r, (p. Przegląd Związkowy Nr 10 z października 1949 r., str. 459—461).

Dopiero zaś w listopadzie ub. r. wprowadzono zmiany do przepisów emerytalnych dla pracowników P. K. P. (rozporządzenie Rady Ministrów z 30 listopada 1949 r., ogłoszone w Dzienniku Ustaw Nr 61, poz. 477); postanowienia rozporządzenia mają moc obowiązującą wstecz od 1 stycznia 1949 r.

Z ważniejszych zmian dotyczących zaopatrzeń z tytułu służby na P. K. P. należy przede wszystkim wymienić określenie podstawy wymiaru zaopatrzeń z jednoczesnym podwyższeniem ich wysokości.

Za podstawę wymiaru zaopatrzeń przyjęto 60% uposażenia zasadniczego, należnego w ostatnim miesiącu przed rozwiązaniem stosunku służbowego. Przy porównaniu z odnośnym przepisem, dotyczącym zaopatrzeń ze Skarbu Państwa rzuca się w oczy różnica w określeniu podstaw wymiaru, bowiem emerytury państwowe wymierza się w wysokości 50% kwoty, która należałaby się w myśl przepisów ustawy. Jeżeli weźmie się pod uwagę, że płace na P. K. P. są niższe, to wymiar od 60% uposażenia da tę samą wysokość zaopatrzenia, co 50% w emeryturach państwowych.

Granice wysokości zaopatrzeń wynoszą:

dla emeryta od 3.000 zł do 10.000 zł miesięcznie,

dla wdowy od 2.100 zł do 5.000 zł miesięcznie,

Zaopatrzenia sieroce nie mogą być wypłacane w kwocie wyższej jak 1.250 zł i 2.500 zł miesięcznie dla każdej sieroty (pierwsza kwota dla sierot uprawnionych do zaopatrzeń sierocych w wysokości 25% zaopatrzenia wdowiego tj w razie śmierci ojca, jeżeli matka pobiera zaopatrzenie wdowie, druga kwota dla sierot, które mają prawo do 25% zaopatrzenia emerytalnego t. j. w razie śmierci ojca, jeżeli matka nie żyje lub nie ma prawa do zaopatrzenia wdowiego, albo w razie śmierci matki - pracownicy).

Kwoty wymienione zakreślają granice, których wysokości zaopatrzeń przekroczyć nie może, gdyby nawet zaopatrzenie obliczone stosownie do obowiązujących przepisów było wyższe od kwoty maksymalnej lub niższe od kwoty minimalnej.

Zaopatrzenia wdowie wypłaca się przez sześć miesięcy, poczynając od chwili wstrzymania wypłaty uposażenia; po upływie tego okresu prawo do zaopatrzenia wdowiego służy wdowie, jeżeli:

1) jest trwale niezdolna do zarobkowania co najmniej w 66% lub

2) ukończyła 55 rok życia albo

3) wychowuje dzieci uprawnione do zaopatrzeń sierocych, a mianowicie: jeżeli wychowuje jedno dziecko— do ukończenia przez nie siódmego roku życia, jeżeli wychowuje dwoje dzieci— przez okres posiadania przez nie uprawnień do zaopatrzeń sierocych, wreszcie, jeżeli wychowuje albo wychowywała troje lub więcej dzieci — bez ograniczenia w czasie.

Ograniczeń tych nie stosuje się do wdów po pracownikach lub emerytach, zmarłych wskutek działań wojennych lub represji stosowanych przez okupanta albo nieszczęśliwego wypadku z powodu służby, albo też aktów terrorystycznych wrogów ustroju demokratycznego Państwa Polskiego.

Wstrzymanie wypłaty zaopatrzenia emerytalnego na wniosek komisji weryfikacyjnej nie ma wpływu na wypłatę zaopatrzenia wdowiego, jeżeli mąż umrze; zaopatrzenie wdowie wypłaca się w tym przypadku od następnego miesiąca po dniu śmierci męża.

Do grona dzieci, uprawnionych do zaopatrzeń sierocych zaliczono pasierbów i dzieci ofiar wojny, przyjęte na wychowanie.

Niezależnie od zaopatrzeń emerytalnych, wdowich i sierocych wypłacane są odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki z powodu służby, których skutkiem jest niezdolność do zarobkowania lub śmierć pracownika. Łączna kwota zaopatrzeń i odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki nie może przewyższać 150% podstawy zaopatrzenia emerytalnego (o której mowa wyżej), a w każdym razie nie może być wyższa od 15.000 zł miesięcznie.

Do wysługi emerytalnej na P. K. P. zalicza się okresy pracy najemnej objętej obowiązkiem ubezpieczenia emerytalnego, jeżeli od zaliczenia tego okresu zależy uzyskanie prawa do zaopatrzenia. W tym przypadku zalicza się tylko taki okres, który potrzebny jest do uzupełnienia okresu wysługi, uprawniającego do zaopatrzenia.

Notatka niniejsza nie daje wyczerpującego omówienia całości przepisów emerytalnych P. K. P., a ogranicza się jedynie do przytoczenia zmian, wprowadzonych wsp. rozporządzeniem Rady Ministrów z 30 listopada 1949 r.

H. Z.

Leczenie reumatyzmu w ramach wczasów leczniczych

Poczynając od 1 stycznia 1950 r. Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych prowadzić będzie wczasy lecznicze przeciwreumatyczne w ramach akcji wczasów ambulatoryjno - zdrojowiskowych.

O wczasy przeciwreumatyczne mogą ubiegać się pracownicy, którzy pracują w warunkach specjalnie sprzyjających powstawaniu chorób reumatycznych, a mianowicie: zatrudnieni w miejscach o dużym wahaniu temperatury, w miejscach o dużej wilgotności, w niewygodnej pozycji, której wymaga rodzaj pracy; pracownicy cierpiący na zaburzenia i bóle na tle zmian statycznych (wadliwa postawa, płaska stopa); pracownicy cierpiący na nerwobóle, ischias, lumbago, bóle mięśniowe, gościec stawu barkowego oraz po przebyciu ostrego zapalenia stawów (w tym ostatnim przypadku nie wcześniej jednak jak po upływie pół roku). Wszelkie schorzenia ostre i przewlekłe, stany bolesne narządów ruchu z jednoczesnym stanem gorączkowym wyłączają możliwość korzystania z wczasów przeciwreumatycznych.

Celem uzyskania skierowania na wczasy przeciwreumatyczne należy zgłosić się do lekarza ubezpieczalni społecznej, który występuje z wnioskiem do poradni przeciwreumatycznej ubezpieczalni; poradnia kwalifikuje kandydatów na wczasy lecznicze, a przekazy na leczenie wydają ubezpieczalnie. Warunkiem otrzymania skierowania po zakwalifikowaniu przez poradnię jest przedłożenie zaświadczenia pracodawcy o przysługującym urlopie taryfowym, przy czym czas trwania urlopu nie gra roli. Skierowanie do domu wczasowego i bezpłatne bilety na przejazd w obie strony wydają Okręgowe Rady Związków Zawodowych. Czas trwania leczniczych wczasów przeciwreumatycznych ustalono na 21 dni; przez czwarty tydzień pracownik przebywa w domu jako niezdolny do pracy. Za tygodniowy okres spędzony w domu, jak również za czas pobytu w domu wczasowym, przekraczający okres urlopu taryfowego pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy jako niezdolny w tym czasie do pracy. Dla uzyskania tego zasiłku dom wypoczynkowy wydaje wyjeżdżającemu wczasowiczowi zaświadczenie z podaniem daty rozpoczęcia i ukończenia leczenia. Zaświadczenie to jak również zaświadczenie pracodawcy o wysokości zarobków z okresu ostatnich trzynastu tygodni przed zachorowaniem i o długości urlopu taryfowego wczasowicz składa po powrocie w ubezpieczalni społecznej.

Koszty akcji leczniczych wczasów przeciwreumatycznych pokrywane są w następujący sposób: sam ubezpieczony opłaca tylko taksę klimatyczną; koszty pobytu w domu wczasów przez dwa tygodnie i koszty przejazdów pokrywa Fundusz Wczasów Pracowniczych; za trzeci tydzień pobytu w domu wczasów koszty ponosi Zakład Ubezpieczeń Społ., który pokrywa tym dostarcza pomocy lekarskiej i zabiegów leczniczych przez cały czas pobytu; zasiłki chorobowe wypłacają ubezpieczalnie społeczne.

Wczasy przeciwreumatyczne będą prowadzone w Jastrzębiu Zdroju.

Wobec rozpowszechnienia chorób reumatycznych i trudnego ich leczenia należy z uznaniem powitać inicjatywę leczenia tych dokuczliwych chorób w ramach wczasów pracowniczych.

Wczasy lecznicze przeciwpylicowe i przeciwołowicze

Również od 1 stycznia 1950 r. rozpoczęta została akcja wczasów leczniczych przeciwpylicowych i przeciwołowiczych na tych samych zasadach, co wczasy przeciwreumatyczne.

W razie stwierdzenia pylicy lub ołowicy albo podejrzenia zagrożenia tymi chorobami, lekarze ubezpieczalni przeprowadzają badania kliniczne; na podstawie wyniku tych badań zawiadamiają inspektora pracy o konieczności skierowania pracownika do najbliższego ośrodka badań chorób zawodowych; do skierowania pracownika do ośrodka obowiązany jest zakład pracy na zarządzenie inspektora pracy. Ośrodki badań chorób zawodowych przeprowadzają odpowiednie badania (jak np. przy pylicy zdjęcie Rentgenowskie klatki piersiowej i badanie krwi na opad, przy ołowicy — badanie krwi na obecność ołowiu, badanie moczu i inne). Po stwierdzeniu konieczności leczenia ośrodek kwalifikuje pracownika na wczasy lecznicze. Dalsze formalności są takie same, jak przy kierowaniu na wczasy przeciwreumatyczne.

O wczasy przeciwpylicowe mogą ubiegać się pracownicy chorzy na pylicę płuc krzemową w stadium początkowym oraz z objawami nieżytu oskrzeli; pracownicy cierpiący na nieżyt oskrzeli i rozedmę płuc, pracujący w warunkach narażających ich na pył krzemowy, a zatrudnieni: górnicy co najmniej od 5 lat, piaskownicy, robotnicy materiałów szmerglowych, pilnikarze — co najmniej od 2 lat, zdrowi przodownicy pracy, zatrudnieni w miejscach zapylonych, bez względu na okres zatrudnienia, kamieniarze.

Na leczenie przeciwołowicze mogą być kierowani pracownicy zatrudnieni co najmniej od trzech lat w zakładach pracy, w których narażeni są bezpośrednio na zatrucie ołowiem. Za takie zakłady uważa się: huty ołowiu, cynku i srebra, fabryki akumulatorów, odlewów ołowianych. Narażeni na zatrucie ołowiem są również instalatorzy używający stale minii, zatrudnieni przy topieniu ołowiu i odlewaniu czcionek, lutowacze ołowiu, spawacze łukiem elektrycznym i acetylenem przedmiotów metalowych, malowanych farbami ołowianymi.

Wczasy przeciwpylicze są zorganizowane w Szczawnie-Zdroju, przeciwołowicze — w Lądku-Zdroju.

H. Z.

Zatrudnienie i szkolenie młodocianych na robotach budowlanych

Stałe nasilenie robót budowlanych wysuwa na plan pierwszy w przemyśle budowlanym problem sił roboczych. Coraz większemu zakresowi i intensywności robót budowlanych nie zawsze odpowiada wystarczająca podaż rąk roboczych. Zjawisku temu starano się częściowo zaradzić przez skierowanie kobiet do pracy w przemyśle budowlanym (patrz „Przegląd Związkowy" Nr 11, listopad 1949). Dotychczasowe doświadczenia pozwalają stwierdzić, że eksperyment ten dał jak najlepsze wyniki.

Nie rozwiązało to jednak jeszcze całkowicie problemu braku sił roboczych w budownictwie. Problem ten istnieje nadal i występuje silniej szczególnie w okresie większego natężenia robót budowlanych.

Toteż, celem dostarczenia przemysłowi budowlanemu nowych sił roboczych, zaszła potrzeba zwiększenia przy robotach budowlanych także stanu zatrudnienia pracowników młodocianych, przy ich równoczesnym szkoleniu zawodowym w czasie pracy.

Instrukcja wydana przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministerstwem Budownictwa i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów w Polsce, ustala zasady i tryb postępowania, na podstawie których akcja zatrudnienia i szkolenia młodocianych ma być realizowana w bieżącym sezonie budowlanym. Zasady te są następujące:

1. Na robotach budowlanych zatrudnieni będą pracownicy młodociani płci męskiej w wieku od 16 do 18 lat życia, po uznaniu ich przez poradnie zawodowe przy urzędach zatrudnienia za zdolnych do podjęcia pracy w budownictwie tak pod względem stanu zdrowia, jak i przydatności do zawodu budowlanego. W miejscowościach, gdzie nie ma poradni zawodowych, badania przeprowadzają lekarze inspekcji pracy lub ubezpieczalni społecznej.
2. Praktyczne szkolenie pracowników młodocianych, zatrudnionych na robotach budowlanych, prowadzą poszczególne przedsiębiorstwa budowlane, wskazane przez Ministerstwo Budownictwa w porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów, w grupach roboczych od 3-ch do 8-miu osób, pod kierownictwem robotników wykwalifikowanych oraz pod ogólnym

nadzorem majstrów. Kierowników grup szkoleniowych oraz majstrów nadzorujących wyznacza przedsiębiorstwo budowlane.

3. Szkolenie praktyczne odbywa się w czasie pracy. Kierownik grupy szkoleniowej obowiązany jest pracować wraz z powierzoną mu grupą pracowników młodocianych przez 8 godzin dziennie, z czego pół godziny przeznaczone jest na wyjaśnienia i wskazania teoretyczne. W okresie szkolenia pracownicy młodociani nie mogą być zatrudniani na warunkach akordowych.

4. Kierownik robót budowlanych, przy których są zatrudnieni pracownicy młodociani, odpowiedzialny jest za ich bezpieczeństwo i ochronę pracy.

5. Kierownicy grup szkoleniowych oraz majstrowie nadzorujący otrzymują premie za szkolenie wg stawek, przewidzianych układem zbiorowym pracy w budownictwie (załącznik 10 do układu), z zastosowaniem mnożnika maksymalnego z tym, że kierownicy grup szkoleniowych traktowani będą jako brygadziści.

6. W czasie pracy szkolony uczeń otrzymuje zarobek wg stawek pierwszego roku nauczania, przewidzianych układem zbiorowym.

7. Przedsiębiorstwa budowlane, wyznaczone do prowadzenia szkolenia pracowników młodocianych w ramach instrukcji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, zgłaszają do właściwych urzędów zatrudnienia lub ich oddziałów wnioski o przydzielenie ustalonej ilości pracowników młodocianych. Zatrudnienie młodocianych wymaga, w myśl obowiązujących przepisów, zezwolenia inspekcji pracy, wydanego na podstawie orzeczenia lekarskiego.

8. O fakcie zatrudnienia pracowników młodocianych skierowanych przez urząd zatrudnienia (lub oddział) przedsiębiorstwo budowlane obowiązane jest powiadomić właściwy Oddział Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów.

9 Po przepracowaniu początkowego okresu szkoleniowego i zakwalifikowaniu, pracownicy młodociani zostaną skierowani na trzymiesięczne kursy teoretyczne, prowadzone przez Ministerstwo Budownictwa.

W skład komisji kwalifikującej wchodzą: przedstawiciel przedsiębiorstwa budowlanego, majster odcinka, na którym kwalifikowany odbywał praktykę oraz przedstawiciel Rady Zakładowej. O ilości młodocianych, skierowanych na trzymiesięczne kursy teoretyczne, przedsiębiorstwo budowlane zawiadamia właściwy urząd zatrudnienia (lub jego oddział) oraz właściwy Oddział Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów.

Czas trwania początkowego praktycznego okresu szkoleniowego, termin egzaminów, skład komisji egzaminacyjnych oraz terminy uruchomienia trzymiesięcznych kursów teoretycznych ustala Ministerstwo Budownictwa.

10. W czasie nauki na trzymiesięcznym kursie pracownik młodociany otrzymuje stypendium w wysokości 5.000 zł miesięcznie, wypłacane przez kierownictwo kursu.

11. Postanowienia instrukcji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w niczym nie naruszają przepisów prawnych, traktujących o szkoleniu uczniów w rzemiośle.

12. Po wprowadzeniu w życie niniejszych zasad zatrudniania i szkolenia młodocianych, przedsiębiorstwom budowlanym nie będzie wolno zatrudniać młodzieży w wieku od 16 do 18 lat życia na innych zasadach, z wyjątkiem zatrudniania młodocianych w trybie przepisów o szkoleniu uczniów w rzemiośle. Młodzież ta, poza uczniami szkolonymi w rzemiosłach budowlanych, zatrudniona dotychczas na robotach budowlanych na innych zasadach, ma możność składania przewidzianych punktem 9 omawianej instrukcji egzaminów przyuczających, a po ich zdaniu korzystania z trzymiesięcznych kursów teoretycznych.

13. Urzędom zatrudnienia przysługuje prawo kontrolowania przedsiębiorstw budowlanych w zakresie szkolenia młodzieży na powyższych zasadach. O wszelkich stwierdzonych uchybieniach urzędy zatrudnienia mają obowiązek powiadamiać Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Zrealizowanie powyższych zasad umożliwi nie tylko doraźne zwiększenie stanu zatrudnienia w przemyśle budowlanym, lecz jednocześnie zapewni przemysłowi temu stały dopływ młodych i dobrze wykwalifikowanych pracowników. Ł. D.

NOWE KSIĄŻKI

Zbiór przepisów prawa pracy — Tom II

ZWRACAMY uwagę naszych czytelników na publikację Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zawierającą całokształt prawa pracy. Niedawno wydany II tom „Zbioru przepisów prawa pracy" stanowi dla aktywistów związkowych tym cenniejszy nabytek, że zebrane w nim są wszystkie podstawy prawne działalności związków zawodowych.

Wydany w r. ub. I tom Zbioru był wypełniony przepisami z zakresu ochrony i higieny pracy oraz najważniejszymi aktami międzynarodowymi wraz z wykazem konwencji międzynarodowych z dziedziny prawa pracy, jakie zostały ratyfikowane przez Polskę ludową.

Już w ubiegłym roku mieliśmy w naszym piśmie sposobność skonstatować, że I tom był opracowany z przynoszącą chlubę redaktorom dokładnością i wszechstronnością. II tom cechują takie same zalety. Uwydatnia się w nim zwłaszcza szerokie ujęcie zagadnień pracy. Redakcja Zbioru nie ograniczała się do ścisłej kompetencji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, lecz sięgnęła do wszystkich innych norm prawnych, które w jakikolwiek sposób dotyczą stosunków pracy. Dekrety o umowach o pracę, rozporządzenia w sprawie ksiąg płacy, przepisy ubezpieczeniowe, dekret o służbie nawigatorów i pilotów statków powietrznych, prawo o sadach pracy, o urzędach zatrudnienia, o obowiązku pracy lekarzy, o czynszu za lokale mieszkaniowe, o produkcyjnych spółdzielniach rolnych itd., itd. — oto szeroki zasięg treści Zbioru. Dzięki temu, całe dziedziny polityki socjalnej Polski ludowej znalazły w II tomie wyczerpujące opracowanie. Zbiór doprowadzony jest do dnia 1 grudnia 1949 r., co również stanowi dodatni przejaw sprawności redakcyjnej, skoro się zważy, że II tom ukazał się z końcem stycznia 1950 r.

Jak to już zaznaczyliśmy — tom II jest „związkowy", dostarcza bowiem całości przepisów o związkach zawodowych. Pierwszy rozdział tego tomu pt. „Związki zawodowe — rady zakładowe" stanowi bodajże pierwsze całkowite zebranie wszystkich przepisów, dotyczących prawnych zagadnień związków zawodowych. W każdym razie jest zbiór najaktualniejszy, albowiem wydany swego czasu przez KCZZ „Przewodnik dla rad zakładowych" jest już nieco przestarzały. W rozdziale tym znajdzie czytelnik wiele przepisów, które dotychczas stanowią podstawę działalności organizacyjnych ogniw związkowych, a których oryginalna treść jest już nie do odnalezienia. Do takich przepisów należy na przykład okólnik Min. Przemysłu z 1946 r., w sprawie organizowania narad wytwórczych.

Rozdział ten otwiera ustawa o związkach zawodowych. Znajdujemy w nim dalej dekret o radach zakładowych (wraz z nowelą), regulamin funkcjonowania rad zakładowych i regulamin wyborczy, rozporządzenie w sprawie powoływania komisji rozjemczych, zarządzenie o uprawnieniach młodocianych przy wyborach do rad zakładowych.

Pożyteczne dla aktywistów związkowych będzie zaznajomienie się z wykazem ważniejszych przepisów prawnych, dotyczących związków zawodowych. Są to przepisy, na których podstawie przedstawiciele związków zawodowych uczestniczą w sądach ubezpieczeń społecznych, w samorządzie ubezpieczeniowym, we władzach Zakładu Osiedli Robotniczych, w różnych komisjach regulujących sprawy mieszkaniowe, czy sprawy uzyskania uprawnień do wykonywania zawodu itd. Wykaz ten, zawierający 36 pozycyj, uwydatnia, jak bardzo liczne są formy uczestnictwa przedstawicieli związków zawodowych w rozwiązywaniu zagadnień państwowych i w sprawowaniu czynności prawno-publicznych.

Całokształtu przepisów o działalności związków zawodowych dopełniają akty prawodawcze, zamieszczone w innych rozdziałach Zbioru. Na stronie 435 Zbioru znajdujemy ustawę o Funduszu Wczasów Pracowniczych KCZZ. Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych i regulamin grup związkowych znajduje się na stronie 477-486. Zbiór nie pominął regulaminu pracowniczych kas zapomogowych (str. 492), ani też ustawy o ogrodach pracowniczych (str. 347).

Z taką samą drobiazgową dokładnością potraktowano zagadnienia współzawodnictwa pracy i wynalazczości pracowniczej, ujęte w osobnym rozdziale. Okólniki Min. Przemysłu i Handlu w sprawie wykorzystywania i premiowania pomysłów racjonalizatorskich, ogłaszania i rozpowszechniania usprawnień pracowniczych i organizowania klubów techniki i racjonalizatorstwa, uchwała Rady Ministrów o systemie oszczędzania, o odznakach dla przodowników pracy i racjonalizatorów, okólnik KCZZ o komitetach współzawodnictwa pracy — wszystkie te przepisy oddadzą cenne usługi przy organizowaniu i rozbudowie ruchu współzawodnictwa.

Z kolei następuje ważny dla związków zawodowych rozdział: „Stosunek pracy". Rozpoczynają go podstawowe dekrety w sprawie umów pracowników fizycznych i umysłowych. Cenne wyjaśnienia znajdujemy w okólniku Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1947 r. w sprawe odszkodowania za zwolnienie z pracy (str. 86 Zbioru). Dalej następują przepisy o zaliczeniu do pracowników umysłowych różnych grup pracowniczych oraz pragmatyka państwowej służby cywilnej.

Rozdział „Inspekcja pracy" traktuje o organizacji tej służby. Brakuje w nim oczywiście ostatniej ustawy o społecznej inspekcji pracy. Społecznych inspektorów pracy powołanych na podstawie ustawy z lutego b.r. zainteresują przytoczone w Zbiorze pisma okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w sprawie wydawania nakazów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W następnym rozdziale są zawarte przepisy o sądach pracy: prawo o sądach pracy wraz z nowelą z 1947 r., wykaz rozporządzeń wykonawczych i wykaz sądów pracy.

Aktywistów Związku Zawodowego Pracowników i Robotników Rolnych zainteresuje rozdział „Rozjemstwo", gdyż w rozdziale tym są specjalnie uwzględnione zasady załatwiania sporów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi.

Z dziedziny zagadnień płac Zbiór dostarcza podstawowych przepisów jak: ustawa o uposażeniu pracowników państwowych i samorządowych oraz rozporządzenia Min. Skarbu o podatku od wynagrodzeń i ulgach podatkowych dla przodowników pracy.

W rozdziale „Zatrudnienie" są zamieszczone m. in. przepisy o obowiązku pracy lekarzy, dentystów i farmaceutów w zakładach społecznych służby zdrowia, w sprawie ustalania list lekarzy i dentystów, przekraczających normę ilościową.

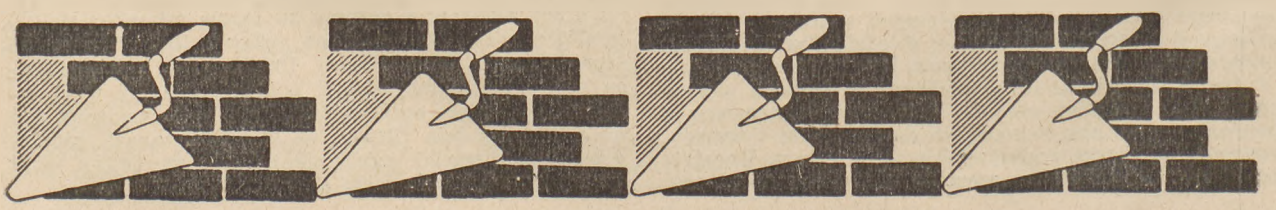
Osobny rozdział stanowi uchwała Rady Ministrów w sprawie „Karty Górnika". Dalej następują różne wyjątki z ustaw i dekretów regulujących inne dziedziny prawa, ale dotyczących również zagadnień pracy. Znajdujemy tu wyciąg z kodeksu zobowiązań i postępowania cywilnego, a to z uwagi na postanowienia kodeksu zobowiązań w sprawie „umów o dzieło" oraz w sprawie stosunków pracy nie objętych dekretami o umowach o pracę. W rozdziale tym są również przytoczone rozporządzenia o pracy chałupniczej, następnie dekret o ubezpieczeniu rodzinnym, o najmnie lokali, o Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej itp.

W zakończeniu II tomu zamieszczono uzupełnienia tomu I-go. Są to akty prawodawcze, które należą przedmiotowo do tomu poprzedniego, a które ukazały się po jego wydaniu. Między nimi ważne ustawy, dekrety i rozporządzenia o czasie pracy w przemyśle i handlu, w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk. Sporo uzupełnień jest z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy: o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom, o higienie pracy w zakładach wytwarzających ołów oraz w drukarniach, w hutach szkła, przy pracy z użyciem aparatów natryskowych, w sprawie organizacji robót rozbiórkowych, w sprawie robót szczególnie niebezpiecznych, o przydzielaniu mleka pracownikom przy pracach szkodliwych dla zdrowia, o pracy w zakładach żeglugi śródlądowej itd.

Jako załącznik do II tomu dodany jest statut Zrzeszenia Związków Zawodowych, regulamin grup związkowych i pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych, statuty spółdzielni pracy i produkcyjnych spółdzielni rolnych.

Zbiór Przepisów Prawa Pracy stanowi dla ogniw związkowych istną encyklopedię niezbędnych wiadomości. Już samo zestawienie tytułów rozdziałów II tomu Zbioru świadczy o wielkim znaczeniu tego wydawnictwa dla pracy związków zawodowych. Aktywiści związkowi uzyskują w tym tomie podręcznik, którego stała obecność na biurku dopomoże im w rozwiązywaniu najżywotniejszych, codziennych spraw pracowniczych.

Czesław Kulikowski



PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Nie cała jeszcze prasa związkowa ustosunkowała się należycie do uchwał grudniowego plenum CRZZ. Część czasopism związkowych uważała za stosowne podać w styczniowych numerach wyłącznie relacje o przebiegu plenarnych posiedzeń zarządów głównych i opublikować rezolucje przyjęte na tych posiedzeniach. Brak natomiast w wielu czasopismach artykułów, któreby uchwały III Plenum CRZZ omawiały na tle praktyki związkowej. Brak również konkretnego sformułowania wniosków, jakie z uchwał III Plenum CRZZ dany związek zawodowy wyciąga dla swej przyszłej pracy. Nie można bowiem w żadnym wypadku uważać za wystarczające ogłoszenie rezolucji bez komentarzy ze strony czasopisma.

Bratni nasz organ „Związkowiec" poddał w trzech artykułach krytycznej ocenie niektóre czasopisma związkowe. Wykazał merytoryczne błędy w redagowaniu „Samorządowca". Wytknął „Pracownikowi Spółdzielczemu" oderwanie od żywej problematyki życia codziennego robotników i pracowników spółdzielczych, „Pracownikowi Chemicznemu" zaś oraz „Głosowi Leśnika i Drzewiarza" wskazał na niezrozumiały i zawiły styl artykułów. Krytyka ta powinna zaalarmować całą naszą prasę związkową.

Pomimo widocznego starania przeważnej części czasopism związkowych, zmierzającego o polepszenie pracy redakcyjnej, czasopisma nasze wciąż jeszcze nie nadążają za rozwojem wydarzeń w życiu związków zawodowych.

Centralny organ Związku Nauczycielstwa Polskiego „Głos Nauczycielski" w numerze 5-tym, w artykule pt. Walka o wydajność pracy w szkole, pióra Wojciecha Pokory, w takich oto słowach formułuje wnioski z odbytego plenum Zarządu Głównego ZNP:

„Czujemy się coraz bardziej współgospodarzami na odcinku oświaty i szkolnictwa, podnosimy stopień odpowiedzialności naszej, jako organizacji zawodowej, za wszystko co się dzieje na terenie szkół, włączamy się do czynnego współudziału w kształtowaniu warunków i rozwoju tej dziedziny życia. To jest bardzo istotna zmiana i ważna pozycja w krystalizowaniu się roli i funkcji społecznej naszego Związku. Zmiana ta jest wyrazem dokonywującego się w naszej organizacji przełomu i nowego etapu rozwoju całej pracy".

Omawiając w dalszym ciągu artykułu zadania nauczycielstwa w dziedzinie wychowania młodzieży w dobie zaostrzonej walki klasowej, autor wskazuje na szkodliwą działalność reakcyjnej części kleru oraz elementów wrogich Polsce ludowej. Elementy te starają się podważać wszystko to, co postępowe nauczycielstwo wszczepia w umysły młodego pokolenia. Stąd wypływa wniosek:

„Zadaniem naszym, zadaniem podstawowych ogniw Związku przede wszystkim, jest podnieść stopień czujności ogółu członków na te wpływy, uświadomić sobie wyraźnie ich źródła i zająć bardziej zdecydowaną postawę przeciwstawiania się im w pracy codziennej. Musimy przeanalizować głębiej cały nurt życia szkoły, jego konkretne przejawy, abyśmy dokładnie mogli sobie zdać sprawę nie tylko z przyczyn wykroczeń młodzieży, ale i z wielu innych codziennych zjawisk, które powodują trudności w podnoszeniu poziomu osiągnięć i pomniejszają skutki włożonej przez nas pracy".

Omawiany numer „Głosu Nauczycielskiego" zawiera oprócz tego szereg artykułów i notatek na tematy związkowe. Przywraca to „Głosowi Nauczycielskiemu" charakter pisma związkowego, co z zadowoleniem notujemy.

Problem wychowania kadr dla przemysłu węglowego porusza w Nr 1 „Górnika" tow. F. Śpiewak w artykule pt. „Junacy „Służby Polsce" zdają egzamin w kopalniach węgla".

Autor przypomina z jak wielką troską miarodajne czynniki w przemyśle węglowym przyjęły zespoły junackie SP do pracy w górnictwie. Obawiano się, czy nie wpłynie to ujemnie na stan bezpieczeństwa, czy ułożą się dobre wzajemne stosunki między starą załogą, a nowym, niedoświadczonym, przeważnie wiejskim elementem.

Na podstawie doświadczenia pracy brygady junackiej SP na kopalni „Makoszowy" autor dochodzi do wniosku, że junacy, pomimo wielkich trudności pracują dobrze i wydajnie. Znaczny ich procent pozostanie na stałe w górnictwie. Autor pisze:

„Jak sam stwierdziłem, junacy wykonują samodzielnie wszystkie najtrudniejsze nawet roboty w przodku, poczynając od dostawy i przygotowania drzewa, sprzętu i maszyn, stawiania budynku, zapinania stropnic, wykonywania gniazd i zamków, wiercenia otworów strzałowych, a kończąc na przekładaniu rur i rynien, ładowaniu i odstawie urobku.

Jedynymi robotami, wykonywanymi przez przodowych, są roboty strzelnicze. Sztygar i przodowi nie szczędzą słów uznania dla młodych adeptów sztuki górniczej.

Młodzi górnicy biorą również żywy udział zarówno w zespołowym, jak też indywidualnym współzawodnictwie pracy. Niektórzy z nich osiągają wysokie normy".

Autor z dotychczasowych doświadczeń pracy brygad junackich w górnictwie wyciąga następujące wnioski:

„Eksperyment zatrudniania zespołów junackich w górnictwie należy uznać jako udany, co ma duże znaczenie w wykonaniu planu sześcioletniego.

Organizacje partyjne w kopalniach, rady zakładowe, dyrekcje, dozór i cała załoga powinny okazać nowicjuszom jak najwięcej serca, dawać zawsze dobry przykład, pouczać i zwracać uwagę na właściwe zachowanie się".

Ciekawa była by ocena doświadczeń z pracy brygad junackich SP w innych gałęziach przemysłu, gdyż wiąże się to bezpośrednio z zagadnieniem wychowania młodych kadr robotniczych dla coraz bardziej rozwijającego się przemysłu w okresie realizacji planu sześcioletniego.

Organ Zw. Zaw. Włókniarzy „Życie Włókiennicze" porusza w numerze styczniowym, obok innych ciekawych problemów, również sprawę klubów racjonalizatorskich. W artykule p.t. **„Kluby racjonalizatorskie — ośrodkiem twórczej myśli robotników" — K. Wyrzykowska** opowiada o rozwoju klubów racjonalizatorskich w przemyśle włókienniczym. Od luźnych, dorywczych, wspólnych narad nowatorów, które dały początek rozwojowi ruchu racjonalizatorskiego w fabrykach włókienniczych do klubów racjonalizatorskich prowadziła ciężka droga, pełna przeszkód i trudności.

Ruch racjonalizatorski nie odrazu spotkał się z należytą opieką ze strony związków zawodowych. Autorka w związku z tym pisze:

„Podczas gdy młody ruch racjonalizatorski zdobywał sobie tak dzielnie prawo obywatelstwa, nie znalazł on niestety należytego poparcia w pierwszej swej fazie ani ze strony związków zawodowych, ani też prasy. Pra-

sa codzienna zbyt mało interesowała się tym ruchem, zbyt flegmatycznie podchodziła do wspaniałej dynamiki przejawiającej się w niektórych zakładach. Dotyczy to także prasy fachowej, która traktowała częstokroć tematy wynalazczości i nowatorstwa, ale... w Anglii i Ameryce, nie dostrzegając tego, co się wokół nas dzieje.

Karygodnym zaniedbaniem było np. przemilczanie wspaniałych przykładów rozwoju racjonalizacji w Związku Radzieckim, brak zainteresowania dla doświadczeń radzieckich racjonalizatorów i nowatorów itp.".

W tym samym numerze „Życia Włókienniczego" znajdujemy ciekawy artykuł pióra S. Kiciaka, pt. „Akcja socjalna a rady zakładowe". Autor omawia zadania rad zakładowych w dziedzinie akcji socjalnej. W związku z tym zagadnieniem autor pisze:

„Bezpośrednio po wyzwoleniu kraju rady zakładowe brały czynny i żywy udział w ograniczowaniu poszczególnych placówek socjalnych. W miarę upływu czasu udział i zainteresowanie rad zakładowych akcją socjalną maleje, zaś troska o ten odcinek pracy spada całym ciężarem na aparat urzędniczo - administracyjny. Wytwarza się niekorzystna sytuacja dla dalszego rozwoju akcji socjalnej, gdyż czynnik społeczny, którego te zagadnienia winny przede wszystkim obchodzić, powoli usuwa się w cień, nie wykazując należnego zainteresowania. Co gorsza, w aparacie administracyjnym w charakterze referentów socjalnych spotykamy często ludzi klasowo nam obcych, niedołężnych, bądź traktujących tę placówkę jako odskocznię do lepszych stanowisk".

Z tych przyczyn autor uważa, że akcją socjalną nie powinien kierować wyłącznie czynnik administracyjny, który częstokroć nie zna istotnych potrzeb załogi, lecz również czynnik społeczny. Czynnikiem tym jest rada zakładowa.

„Rada Zakładowa, a ściślej mówiąc wyłoniona spośród niej komisja socjalna, w skład której mogą i powinni wchodzić mężowie zaufania, jest czynnikiem wywodzącym się spośród tych, którym akcja socjalna służy, którzy znają dobrze potrzeby szerokiego ogółu pracujących w zakładach pracy. Toteż zadaniem jej w pierwszym rzędzie jest branie udziału w tworzeniu preliminarza budżetowego, o ile zaś brak jest placówki socjalnej, będzie musiała zatroszczyć się o zorganizowanie jej.

Trzeba wglądać, jak te placówki pracują, czy personel jest na wysokości zadania, czy warunki wyżywieniowe są na poziomie, jak przedstawiają się warunki higieniczne, jakie są potrzeby itd.

Autor kończy artykuł stwierdzeniem:

„Na rady zakładowe spadać będą coraz większe zadania. Rada zakładowa musi wglądać i interesować się, czy jest zorganizowana kasa zapomogowo - pożyczkowa, a o ile tak, to jako ona pracuje, czy są ogrody działkowe i jak one się rozwijają, jak wygląda sprawa ubezpieczeń społecznych, czy są wykorzystane lekarstwa itd.".

Styczniowy numer „Pracownika Państwowego" wyróżnia się różnorodnością zawartego materiału, która przyczynia się do tego, że czytelnik z zainteresowaniem napewno przeczyta czasopismo — jak to mówią — „od deski do deski". Artykuł wstępny pt. „Być czujnym" poświęcony jest uchwałom III plenum KC PZPR. Następuje obszerna relacja z przebiegu posiedzenia grudniowego plenum CRZZ oraz streszczenie referatu przewodniczącego CRZZ — tow. Zawadzkiego.

Szczęśliwy okazał się pomysł „Pracownika Państwowego" urządzenia konkursu wczasowego. Fakt nadesłania do redakcji ponad 60 prac świadczy o wielkim zainteresowaniu wśród czytelników tego rodzaju imprezami. Dają one bowiem możność wypowiedzi masom członkowskim i przyczyniają się do zacieśnienia kontaktu między czytelnikami a pismem.

Zagadnieniu szkolenia poświęcony jest artykuł redakcyjny pt. „Szkolenie związkowe". W artykule tym została poddana krytycznej i samokrytycznej ocenie dotychczasowa działalność Zarządu Głównego ZZPP na odcinku masowego szkolenia kadr związkowych.

W artykule czytamy: „Beztroska cisza, jaka w sprawach szkolenia panowała w Zarządzie Głównym do końca marca 1949 r., przerwana została zarządzeniem wewnętrznym, które poleciło terenowi w terminie od 20 kwietnia rozpocząć szkolenie członków zarządów kół i mężów zaufania na 34 godzinnych kursach, a aktywu związkowego na 16 godzinnych, tak, aby w r. 1949 przeszkolić 6.550 aktywistów związkowych. Dołączono programy, zalecono nawiązać kontakt z ORZZ, przesłano pieniądze na opłatę prelegentów i uważano, że zagadnienie zostało rozwiązane.

Tylko bezgraniczna naiwność, połączona ze ślepotą i niefrasobliwością polityczną, mogła pozwolić na takie potraktowanie sprawy. Chyba tylko niezrozumienie problematyki szkolenia i niedocenianie jego wagi dla całokształtu działalności Związku, mogło spowodować rozpętanie żywiołu, który by raczej pogłębił socjaldemokratyczny oportunizm, a nie pomógł utrwalić marksistowsko-leninowskie podejście w rozwiązywaniu zagadnień związkowych".

Zarząd Główny nie troszczył się o przygotowanie odpowiedniego aparatu kierowniczego szkolenia, o dobór odpowiednich prelegentów oraz o rozpracowanie tez do załączonych tematów.

„Zarząd Główny — czytamy dalej w tym artykule — dostrzegł błędy, które popełnił i poprzez uchwały, jakie podjął w połowie miesiąca maja pragnie naprawić je częściowo, a na skutek dwukrotnej inspekcji i zarządzeń polustracyjnych CRZZ usunął dalsze niedomagania. Tym niemniej stwierdzić samokrytycznie należy, że stan szkolenia w terenie w dalszym ciągu nie jest zadowalający.

Niejednokrotnie przypadkowy dobór uczestników kursu, nie powiązany z właściwą, planową polityką kadr, brak należytej frekwencji na kursach, odwoływanie wykładów na skutek nieobecności prelegenta, niekontrolowanie wykonania programu i wyników nauczania, a ponadto zupełna beztroska na odcinku ewidencjonowania przeszkolonych kadr i wykorzystania ich w poszczególnych działach pracy związkowej — obniża wartości szkolenia związkowego".

Artykuł kończy się szczegółowo opracowanym projektem szkoleniowym Zarządu Głównego, który ma być wniesiony pod obrady VI Plenum Zarządu Głównego ZZPP.

Numer zamyka dowcipny felieton Wiecha pt. „Urgujcie energicznie". Autor wytyka słusznie manierę używania obcych wyrazów w potocznym języku. Całość omawianego numeru sprawia dodatnie wrażenie.

(B.T.)

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-1055 (z zaznaczeniem dla Przeglądu Związkowego).

PWZG Warszawa, Tamka 3. 13.300. Zam. 582 z dn. 23.2.50 r. B-101508.