

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



MAJ-1950-NR.5

TREŚĆ:

Apel Polskiego Komitetu Obrońców Pokoju.

W imię pokoju.

J. Kulesza: Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.]

R. Zuchowicz: Indywidualne książeczki oszczędnościowe.

W. Ociepko: W sprawie absolwentów szkół przysposobienia zawodowego.

T. Mintz: O należyłą organizację opieki sanitarnej w zakładach pracy.

Cz. Oryński: Ruch współzawodnictwa pracy w transporcie morskim. ✓

L. J. Sobolew: Wychowanie nowego człowieka w ZSRR.

PRZEGLĄDY:

● **Ruch związkowy w Polsce:** I Krajowa Narada Korespondentów Robotniczych — Kronika związkowa. ● **Światowy ruch związkowy:** Odezwa 1-Majowa SFZZ — Związki zawodowe Ameryki Łacińskiej w walce o jedność klasy robotniczej. — Napaść na bezbronnych więźniów. — Przegląd międzynarodowy.

● **Przegląd gospodarczy.** — Indywidualne budownictwo mieszkaniowe: **J. Gallus.** — Dyskryminacja kobiet w krajach kapitalistycznych: **J. Rawa** ● **Polityka społeczna:** Skrócony czas pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia: **H. Hummel** ● **Przegląd czasopism.**

PRZEGŁĄD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 5

Warszawa, maj 1950 r.

Rok XXI



POKOJU chce każdy, kto pragnie bezpieczeństwa swego domu rodzinnego i bezpieczeństwa swoich dzieci, każdy, komu drogi jest rodzinny kraj, rodzinne miasto, wieś, ulica, każdy, kto pragnie zachować skarby kultury i dorobek pokojowej pracy pokoleń — miasta, fabryki, uczelnie, gmachy, galerie obrazów, świątynie i pomniki w swojej ojczyźnie i na całym świecie; każdy, kto pragnie, żeby postępy nauki i wynalazki służyły nie śmierci, ale lepszemu życiu.

Pokoju pragną całym sercem kobiety w trosce o los swoich dzieci i mężów, w pokoju widzi swą przyszłość młodzież wszystkich krajów.

Wiadomo jednak z gorzkich doświadczeń, że samo pragnienie pokoju nawet milionów ludzi — nie powstrzyma napastnika wojennego. Napastnika trzeba okiełznać, trzeba nie dopuścić do napaści.

Żeby obronić pokój trzeba:

— wydobyć na światło dzienne i pokazać ludzkości jej wrogów — tych, którzy chcą podpalić świat;

— przeciwko nim zjednoczyć wszystkich, którzy nie chcą wojny.

We wszystkich krajach na całym świecie rośnie i potężnieje ruch pokoju. Podajmy dłoń obrońcom pokoju we Francji i we Włoszech, w Anglii i w Ameryce, we wszystkich krajach świata, wszystkim walczącym o pokój na świecie.

Na wezwanie Komitetów Pokoju, na ręce ich przedstawicieli, którzy zgłoszą się w Waszych domach, podpisujcie powszechne żądanie:

„Domagamy się bezwarunkowego zakazu broni atomowej, jako oręża napaści wojennej i masowej zagłady oraz ustanowienia ścisłej kontroli międzynarodowej nad wykonaniem tej uchwały.

Będziemy uważali za zbrodniarza wojennego ten rząd, który by pierwszy zastosował broń atomową przeciw jakimukolwiek krajowi“.

Przed sądem narodów i zorganizowanymi siłami setek milionów ludzi wszelkich przekonań i wierzeń muszą się cofnąć podpalacze, spiskujący przeciw ludzkości.

(Z apelu Polskiego Komitetu Obrońców Pokoju)

W imię pokoju

PRZED pięciu laty na zgłiszczach miast i wsi przeżywaliśmy pierwsze chwile pokoju i wolności. Przeżywaliśmy je, podejmując ogromne — przerastające zdawałoby się siły ludzkie — dzieło odbudowy kraju. Jeżeli pokonaliśmy dotychczas tyle przemożnych trudności, to przede wszystkim dzięki wyzwoleniu olbrzymiej energii twórczej klasy robotniczej, oswobodzonej z ucisku gospodarki kapitalistycznej, z więzów ustroju burżuazyjnego.

Zwycięstwo Armii Radzieckiej nad hitleryzmem przekonało świat naocznie o wyższości ustroju socjalistycznego nad kapitalistycznym. Wojnę wygrał radziecki ustrój społeczny i gospodarczy, dając dowód, że socjalistyczna organizacja społeczna jest najwyższą formą organizacji społeczeństwa.

Prawda ta znalazła następnie potwierdzenie w szybkiej odbudowie powojennej i we wspólnym rozkwicie pierwszego państwa socjalistycznego — Związku Radzieckiego oraz we wszechstronnym rozwoju krajów, które wkroczyły na drogę budownictwa socjalizmu.

Ale w miarę jak rośnie i krzepnie siła obozu demokracji i socjalizmu, kurczy się zasięg eksploatacyjnej polityki imperialistycznego kapitalizmu. Świat kapitalistyczny pogrąża się w kryzys i nie widzi innego wyjścia z niego jak wywołanie wojny.

Niemal natychmiast po zakończeniu wojny światowej kapitaliści pod przewodnictwem imperialistów amerykańskich zaczęli przygotowywać nową wojnę. Przystąpili do niepoahamowanego wyścigu zbrojeń. Usiłują przekształcić zachód Europy w teren wypadowy do ataku na ZSRR i kraje demokracji ludowej, uniemożliwiają zawarcie Traktatu pokojowego, przedłużają okupację Niemiec, Japonii i Korei Południowej, tworzą we wszystkich częściach świata bazy wojenne, popierają wszędzie najbardziej reakcyjne elementy.

Jednym z głównych narzędzi anglosaskiej polityki wojennej jest sugestia jakoby wojna była nieunikniona. Przy pomocy tej sugestii podżegacze wojenni pragną moralnie rozbroić masy ludowe, posiać w ich szeregach niewiarę, wywołać przeświadczenie, że jakkolwiek opór przeciwko wojnie jest z góry skazany na bezskuteczność.

Dlatego konieczne jest zespolenie wszystkich ludzi dobrej woli w celu umocnienia czynników pokoju i udaremnienia zbrodniczych planów

podżegaczy wojennych. Jednym z przejawów zespolenia ludzi miłujących pokój jest przeprowadzana obecnie kampania zbierania podpisów pod apelem sztokholmskiej sesji Światowego Komitetu Obrońców Pokoju.

W kampanii tej jak i w całej akcji obrony pokoju światowy ruch zawodowy spełnia doniosłą rolę.

Idea walki o pokój przyświecała organizatorom Światowej Federacji Związków Zawodowych. Na pierwszej światowej konferencji związków zawodowych jeden z uczestników dyskusji oświadczył:

„Historia, ten surowy nauczyciel, udzieliła nam w ostatnich tragicznych i krwawych latach kosztownej lekcji. Nauczyła nas, że jedność wszystkich demokratycznych sił świata to warunek, bez którego pokój i postęp jest nieosiągalny“.

„My robotnicy, wraz ze wszystkimi miłującymi pokój narodami, dążymy — głosi rezolucja londyńskiej konferencji związków zawodowych — do jak najrychlejszego, bezkompromisowego zwycięstwa nad naszym wrogiem — militarystką niemiecką i hitlerystką, do trwałego pokoju i wykorzenienia faszyzmu we wszystkich jego postaciach, do międzynarodowej współpracy w dziedzinie gospodarczej i do użytkowania bogactw naturalnych całego świata dla dobra ludów, do pełnego wykorzystania siły roboczej w celu podniesienia stopy życiowej mężczyzn i kobiet wszystkich narodowości, do utworzenia społeczności demokratycznej, która zabezpieczy równość polityczną i obywatelską oraz szerokie możliwości rozwoju kulturalnego wszystkich narodów świata“.

II Światowy Kongres Związków Zawodowych w swych uchwałach wezwał wszystkich robotników i pracowników do rozwinięcia jak najszerszej działalności w obronie pokoju. Kongres ten poparł stanowisko Światowego Komitetu Obrońców Pokoju w walce przeciwko podżegaczom wojennym i wystąpił z inicjatywą ustanowienia międzynarodowego dnia obrony pokoju. Kongres stwierdził, że ŚFZZ powinna znajdować się w pierwszych szeregach walki z podżegaczami do nowej rzezi światowej, w pierwszych szeregach walki o demokratyczne prawa narodów, o dobrobyt świata pracy, o jedność klasy robotniczej.

Światowa Federacja Związków Zawodowych pozostała wierna swym hasłom, które towarzyszyły jej powstaniu. Toteż przeciwko ŚFZZ,

przeciwko jedności światowego ruchu skierowały się ataki agentów imperializmu anglosaskiego w chwili, gdy sztaby bloku marshallowskiego przystąpiły do przygotowywania w Europie zachodniej bazy do agresji na Związek Radziecki i kraje demokracji ludowej.

SFZZ wyszła z tych ataków silniejsza ideologicznie i organizacyjnie i wraz z innymi światowymi masowymi organizacjami klasy robotniczej przoduje w walce o pokój, stanowiąc jeden z głównych filarów ruchu obrony pokoju.

*

Dotychczasowy rozwój ruchu obrony pokoju dowodzi, że ruch ten ma możliwość zapobieżenia nowej wojnie światowej. Zorganizowany front zwolenników pokoju opiera się na potężnej sile wielkiego socjalistycznego państwa ZSRR, na państwach demokracji ludowej w Europie i Azji. Front obrony pokoju przebiega przez wszystkie kraje kapitalistyczne, w których masy ludowe, mimo terroru policyjnego, czynnie przejawiają swą wolę pokoju.

Na europejskiej peryferii anglosaskiego obrotu podżegaczy wojennych, planowanej przez nich bazy agresji — we Francji ruch obrony pokoju potężnieje i przybiera konkretną formę czynnej walki z przygotowaniami do rzezi światowej. Przejawem przejścia do nowej formy walki o pokój jest odmowa robotników francuskich wyładowywania ze statków amerykańskich materiałów wojennych, przesyłanych do Europy zachodniej w wykonaniu paktu atlantyckiego. Mnożą się strajki marynarzy, dokerów i robotników portowych, utwierdza solidarność proletariacka. Strajkom transportowców towarzyszą strajki robotników różnych gałęzi przemysłu, towarzyszy sympatia ludności pracującej miast i wsi, manifestowana przez konkretną pomoc dla strajkujących i ich rodzin.

Brygady policji, uzbrojone w czołgi, strzelają do strajkujących. Mimo terroru policji opór robotników francuskich przeciwko wyładowywaniu broni amerykańskiej trwa i wzrasta nadal.

Błądzące po Morzu Śródziemnym statki z bronią amerykańską napotykaają na taką samą, jak w metropolii, postawę robotników w portach francuskich obszarów zamorskich. Dokerzy Oranu, Algieru i Tunisu odmawiają wyładowywania broni, protestują przeciwko przekształcaniu ich krajów w bazy światowej agresji. Konfederacja Związków Zawodowych Oranu wzywa wszystkich robotników do czynnego współdziałania w walce o pokój. Dokerzy Oranu strajkują przez piętnaście dni. Statki — widma szukają nowych portów w Europie.

We Włoszech klasa robotnicza, poparta przez szerokie masy chłopów i inteligencji pracującej, podejmuje szeroką akcję obrony pokoju. Trzydzieści tysięcy fabrycznych i miejskich komitetów obrońców pokoju manifestują gorącą wolę narodu włoskiego walki o pokój i uwolnienie kraju od niewoli kapitału amerykańskiego.

Na północnym zachodzie Europy, w Belgii i Holandii rozbijackie, utworzone przez anglosaskich agentów, centrale związków zawodowych przekonują się, że nie mają tytułu do reprezentowania mas pracujących swoich krajów. W Antwerpii dokerzy odmawiają wyładowywania broni amerykańskiej. W Rotterdamie Komitet Obrońców Pokoju, zorganizowany przez marynarzy i dokerów, rzuca hasło: „Nie chcemy armat, nie chcemy wojny — żądamy 10% podwyżki i powstrzymania drożyzny“.

Na obszarze Niemiec zachodnich, mimo terroru okupacyjnej żandarmerii wojskowej i adnauerowskiej policji, wzrasta ruch na rzecz Narodowego Frontu Demokratycznego, za utworzeniem jednolitych demokratycznych Niemiec. Wbrew szykanom policji robotnicy Niemiec zachodnich nawiązują łączność z organizacjami politycznymi i związkowymi Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

W Stanach Zjednoczonych Ameryki Płn. konferencja przedstawicieli związków zawodowych w Cleveland, poświęcona problemowi pokoju, żąda zaprzestania polityki wojennej i usunięcia ograniczeń w handlu z ZSRR i krajami demokracji ludowej, wskazując przy tym na „zimną wojnę“, jako na przyczynę szerzącego się bezrobocia. Wybitni działacze amerykańscy, wśród nich słynny uczony Albert Einstein i przewodniczący Krajowego Związku Farmatorów I. Petton potępiają ducha militarysty, który przenika do szkół amerykańskich. Tysiąc czterystu fizyków amerykańskich domaga się rewizji zagranicznej polityki „atomowej“ rządu USA.

W Anglii hasło walki o pokój jednoczy masy pracujące ponad głowami polityków, wysługujących się imperialistom.

Oto londyńska rada związków zawodowych, obejmująca 688.000 robotników, wyłamuje się spod nacisku prawicowych przywódców brytyjskiej centrali związkowej (TUC) i organizuje 7 maja wielką demonstrację pod znakiem walki robotników angielskich o pokój. Czyni to, nie bacząc na groźbę wykluczenia z TUC. Związek Zawodowy Górników w Szkocji, liczne związki zawodowe w Manchesterze, Londynie, Birmingham i w innych ośrodkach przemysłowych rozwijają żywą akcję na rzecz pokoju. Olbrzymia machina propagandowa imperialistycznej Anglii

nie może zapobiec faktowi, że ministra Achesona wita w Londynie demonstracja młodzieży, wymierzona przeciwko wojnie, że na konferencji młodzieży studiującej uchwała się deklarację, głoszącą, iż młodzież angielska będzie walczyła o pokój, o przyjaźń z młodzieżą całego świata i o całkowitą niezależność swego kraju. Uczni z Uniwersytetu w Cambridge przesyłają pismo do premiera Attlee, w którym zwracają uwagę na niebezpieczeństwo wyścigu atomowego i domagają się zakazania produkcji broni atomowej.

Kanadyjski Związek Zawodowych Pracowników Elektrycznych i wiele innych organizacji związkowych wypowiedziało się za udziałem związków zawodowych w ruchu pokoju i odmówiło poparcia polityce renegackich przywódców, posłusznych rozkazom podżegaczy wojennych.

Australijscy marynarze i dokerzy organizują komitety obrony pokoju. Związek Zawodowy Górników, Zjednoczony Związek Pracowników Poczтовых, Rada Związków Zawodowych Illawary, Związek Zawodowy Robotników Budowlanych i inne związki zawodowe — działając wbrew poleceniom prawicowych przywódców centrali — biorą czynny udział w akcji zbierania podpisów w głosowaniu na rzecz pokoju.

W okupowanej przez Amerykanów Japonii Rada Związków Zawodowych przesyła towarzyszom europejskim serdeczne podziękowania za ich walkę przeciwko imperializmowi i postanawia udzielić pełnego poparcia ruchom narodowo-wyzwoleńczym w krajach kolonialnych i zależnych. We wszystkich fabrykach japońskich przeprowadza się obecnie kampanię w obronie pokoju.

W Indiach organizowane są konferencje w obronie pokoju i zbiera się podpisy pod petycją pokojową. Pod petycją podpisują się przedstawiciele wszystkich warstw ludności pracującej z profesorami uniwersytetu na czele.

Tak oto na całym obszarze państw anglosaskich i zwasalizowanych krajów „marshallowskich” rośnie i krzepnie ruch obrony pokoju, organizujący się pod przewodnictwem partji komunistycznych i wokół klasowych central związków zawodowych. Misternie kleciona budowla rozbijackiej organizacji „wolnych związków zawodowych” ukazuje coraz większe rysy. Ukazuje się prawdziwe oblicze mas pracujących całego świata, które pragną pokoju, pragną zwycięstwa postępu i demokracji.

Podczas, gdy proletariat w krajach kapitalistycznych trwa w ogniu walki przeciwko imperialistom, masy pracujące w państwach obo-

zu postępu i pokoju — w ZSRR i krajach demokracji ludowej, rozbudowują gospodarkę, wzmagają swym wysiłkiem siłę swych krajów, krajów, w których człowiek pracy znalazł prawdziwą ojczyznę, gwarantującą mu pełne warunki rozwoju materialnego i kulturalnego.

Wiedzione nieomylnym instynktem klasowym masy pracujące Polski w odpowiedzi na pogróżki wojenne podejmują wyścig z czasem dla przyspieszenia budowy fundamentów socjalizmu, dla jak najrychlejszego wykonania i przekraczania planu sześcioletniego.

Otoczenie ruchu współzawodnictwa pracy jak najtroskliwszą opieką, torowanie drogi ruchowi racjonalizatorstwa i nowatorstwa, ściśle powiązanie działalności związkowej z produkcją, to najistotniejszy na obecnym etapie wkład ogniw związkowych w dzieło budowy nieprzezwyciężonej zapory przeciwko atakom podżegaczy wojennych.

★

W chwili, gdy pismo nasze dojdzie do rąk czytelników, akcja podpisywania sztokholmskiej deklaracji pokoju będzie dobiegała końca. Kampania zbierania podpisów ma na celu zamianowanie woli milionów ludzi, miłujących pokój. Akcja zbierania podpisów pod deklaracją sztokholmską stwarza atmosferę potępienia podżegaczy wojennych, dążących do wojny, przyczynia się do pokrzyżowania zbrodniczych planów anglosaskich imperialistów i jasno ustala winę tych, którzy by pierwsi użyli bomby atomowej.

Kampania zbierania podpisów wpływa na wzrost uświadomienia politycznego mas ludowych, włącza do walki o pokój nowe setki tysięcy ludzi dotychczas biernych, nieświadomych tego, że w obecnej walce o losy świata nie ma miejsca na neutralnych widzów.

Dla obozu podżegaczy wojennych kampania ta stanowi ostrzeżenie, że gdyby zechcieli usiłować wtrącić świat znowu w katastrofę wojenną, to przeciwko nim staną setki milionów mężczyzn i kobiet, stanie potężna siła Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej.

Związki zawodowe, jako masowa organizacja klasy robotniczej, biorą wydatny udział w akcji zbierania podpisów. Przyjęty w tej akcji system zbierania podpisów w oparciu o społeczne komitety blokowe pozwala aktywistom i członkom związków zawodowych na tym silniejsze powiązanie się z masami, na tym bardziej bezpośrednie wywieranie wpływu na otoczenie.

Kampania zbierania podpisów, to manifestacja nie tylko pragnienia pokoju, lecz także

woli obrony pokoju. A więc kampania, w której ma się przejawiać i ugruntować świadomość milionowych rzesz, że dla pokoju trzeba pracować, że o pokój trzeba walczyć.

Praca dla pokoju, to uświadomienie sobie i otoczeniu jak istotny jest wkład obozu krajów pokoju ze Związkiem Radzieckim na czele w utrwalenie pokoju światowego. To uświadomienie znaczenia sojuszu Polski Ludowej z potężnym państwem socjalistycznym, sojuszu opartego na więzi ideologicznej, jaka łączy klasę robotniczą Polski z klasą robotniczą ZSRR, oraz na językowym i kulturalnym pokrewieństwie naszych narodów.

Zadaniem naszym — związkowców — jest, aby w okresie najbliższym każdy człowiek pracy bez względu na swoje poglądy, przyswoił sobie prawdę o Polsce Ludowej, o przełomowych przemianach społecznych, jakie zaszły u nas, o decydującym znaczeniu realizacji naszych planów rozbudowy i przebudowy gospodarczej kraju. Obowiązkiem każdego związkowca jest przyczynić się do uświadomienia najszerszych mas pracujących miast i wsi. Od naszej aktywności, od naszej zdolności promieniowania na otoczenie zależy w znacznej mierze stworzenie niewzruszonej zapory przeciwko dywersji politycznej agentów imperialistycznych, których propaganda obliczona jest na działanie wśród elementów zacofanych i nieuświadomionych.

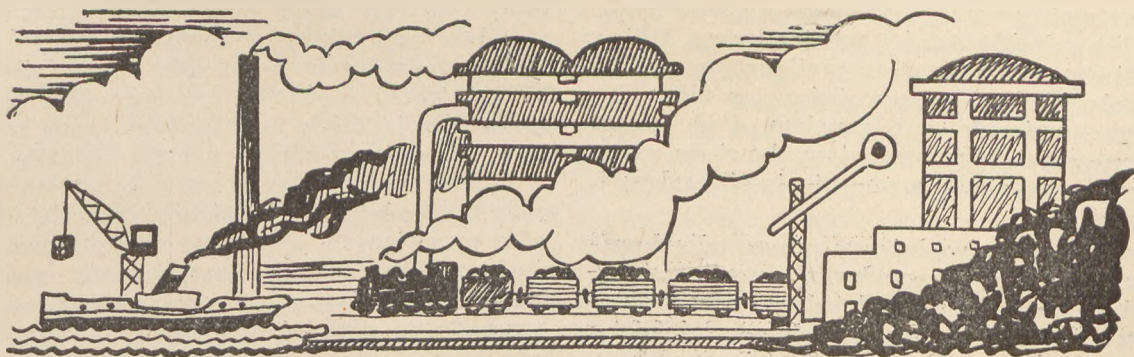
Kampania pokojowa nie ogranicza się do akcji zbierania podpisów. W okresie najbliższych trzech - czterech miesięcy, poprzedzających polski kongres obrońców pokoju, wszystkie wydarzenia naszego zbiorowego życia związkowego: zebrania, konferencje i zjazdy powinny być wykorzystywane dla wysunięcia zagad-

nienia walki o pokój i solidarności z apelem sztokholmskiej sesji Światowego Komitetu Obrońców Pokoju.

W okresie tym związki zawodowe wykorzystują wszystkie swe środki oddziaływania dla dotarcia z hasłami walki o pokój do wszystkich ośrodków robotniczych. We wszystkich zakładach pracy, grupach związkowych, świetlicach sprawa pokoju stanowi główny temat zebrania, wieczornic i wszelkich innych form działalności kulturalno-oświatowej. Zadaniem tej kampanii jest także rozpowszechnienie hasła obrony pokoju, aby mającemu się odbyć polskiemu kongresowi obrońców pokoju towarzyszyła pełna świadomość istoty walki o pokój wśród jak najszerszych mas ludowych.

Równocześnie ogniwa związkowe organizują sieć zakładowych komitetów obrony pokoju (gdzie zachodzi potrzeba—podejmują inicjatywę ich tworzenia). Utworzenie zakładowego komitetu nie zwalnia ogniwa związkowego od obowiązku przepełnienia całej działalności pracą, mającą na celu uświadomienie mas pracujących o zadaniach, wynikających z podjętej przez klasę robotniczą walki o pokój.

Wzmocnienie i pogłębienie przez związki zawodowe pracy uświadamiającej wśród mas pracujących przysporzy obozowi pokojowemu nowych setek tysięcy zdecydowanych bojowników o pokój i demokrację i wzmocni jego siłę. Albowiem fundamentem siły jest człowiek, który wie o co walczy, jakie jest jego miejsce w toczących się obecnie zmaganiach między światem wojny a światem pokoju, który umie rozpoznać wroga swego narodu i klasy, który gotów jest oddać wszystko, by podnieść polityczny i obronny potencjał swej ojczyzny ludowej.



Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy



DNIU 19 kwietnia b.r. Sejm Polski Ludowej uchwalił ustawę o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Postanowienia ustawy obowiązują od dnia 17 maja r.b. Od tego dnia w rękach klasy robotniczej znalazł się ważny instrument walki o pełną dyscyplinę pracy.

Klasa robotnicza już od dłuższego czasu domagała się przedsięwzięcia środków, zapobiegających naruszaniu harmonijnego toku pracy. Nie było narady, konferencji, zebrania z szerokim udziałem robotników i pracowników umysłowych, na którymby nie wysuwano sprawy dyscypliny pracy. Wraz z postępującym wzrostem świadomości klasy robotniczej, kształtowała się świadoma socjalistyczna dyscyplina pracy, narastało głębokie zrozumienie potrzeby jej zabezpieczenia. Szerokie rzesze pracujących rozumiały należycie znaczenie świadomej dyscypliny pracy dla rozwoju naszej gospodarki. Klasa robotnicza w codziennej pracy i walce dla Polski Ludowej, nadała pojęciu dyscypliny pracy nową socjalistyczną treść.

Przed wojną, w ustroju kapitalistycznym, kapitaliści wymuszali dyscyplinę pracy groźbą bezrobocia, widmem nędzy i głodu. W Polsce Ludowej zniknęła bezpowrotnie groźba bezrobocia. Klasa robotnicza pracuje w pełnym poczuciu, że pracuje nie dla kapitalistów i wyzyskiwaczy, lecz na swoim i dla siebie, że pracą swoją buduje lepszą, socjalistyczną ojczyznę. Dlatego nowa wysoka dyscyplina pracy, to dyscyplina świadoma, bo wypływająca z najgłębszego przekonania pracujących o konieczności jej przestrzegania; dyscyplina nie narzucona przez wyzyskiwaczy, lecz dobrowolna, przyjmowana dobrowolnie przez szeroki ogół pracujących, wreszcie dyscyplina obejmująca olbrzymią większość klasy robotniczej, rozumiejącej, że walka o wyższą wydajność pracy, to jednocześnie walka o każdy dzień i godzinę pracy. I dlatego ustawa stwierdza, że „przwtłaczająca większość robotników i pracowników umysłowych, pracując sumiennie i z zapędem, daje wyraz swojemu socjalistycznemu stosunkowi do pracy i przyczynia się do wzmocnienia sił Ludowej Ojczyzny”.

Rozwój współzawodnictwa pracy, odbudowa i rozbudowa naszej gospodarki, przedterminowe wykonanie planu trzyletniego, zwycięskie realizowanie pierwszego roku planu sześcioletniego — wszystko to jest ściśle związane z je-

dnoczesnym ugruntowywaniem i pogłębianiem świadomej dyscypliny pracy. Ale wśród robotników i pracowników umysłowych znajdują się jednostki, naruszające dyscyplinę pracy. Ich nieuczciwy stosunek do pracy przejawia się w opuszczaniu dni pracy bez usprawiedliwienia, w opóźnianiu się do pracy, przedłużaniu przerw obiadowych, przedwczesnym opuszczaniu miejsca pracy, jak również w opuszczaniu miejsca zatrudnienia podczas pracy.

Jak wielkie straty powstają z tego powodu dla całej naszej gospodarki, dla pracujących, dla samych bumelantów i ich rodzin o tym robotnicy mieli sposobność przekonać się niejednokrotnie. Dla gospodarki narodowej bumelantstwo, to osłabienie tempa rozwoju gospodarczego, to oddawanie z opóźnieniem nowowznoszonych obiektów przemysłowych i domów mieszkalnych, to zmniejszanie naszej produkcji o tysiące ton węgla, żelaza i stali, o setki tysięcy metrów tkanin.

Klasa robotnicza rozumie, że plany produkcyjne muszą być wykonywane dla zapewnienia pełnego i harmonijnego rozwoju gospodarki i dlatego straty powodowane przez bumelantów pokrywane były przez ofiarnie pracujących robotników i pracowników umysłowych, którzy — w głębokim poczuciu odpowiedzialności za realizację planów — pracowali częstokroć w niedzielę i w godzinach nadliczbowych.

Opuszczający pracę bez usprawiedliwienia utrudniają i hamują rozwój współzawodnictwa pracy, utrudniają wykonywanie podejmowanych przez pracowników zobowiązań produkcyjnych. Robotnicy wielokrotnie wskazywali na te olbrzymie trudności, jakie powstawały na skutek nieobecności członka zespołu lub brygady. Podobnie wśród pracowników umysłowych powstawały wielkie trudności i straty, gdy np. nie stawiał się do zajęć konstruktor, pracujący w grupie konstruktorów, buchalter, od którego zależy sporządzenie przez cały zespół bilansu. Te przykłady można mnożyć. Zna je na swoim terenie każdy mąż zaufania, rada zakładowa, oddział czy zarząd główny związku.

Bumelanci, przez swój niedbały stosunek do pracy, powodują także straty materialne dla ogółu pracujących. Zmniejszanie się wysokości uzyskiwanych premii, zmniejszanie zarobku akordowego, otrzymywanego przez zespoły i brygady, to również wynik szkodliwego działania bumelantów. Ten lekceważący stosunek

do pracy odbijał się także na ich własnych — bumelantów zarobkach, na poziomie życiowym ich rodzin.

Sprawę wpojenia ogółowi pracujących świadomej dyscypliny pracy związki zawodowe Polski Ludowej stawiały, jako sprawę o zasadniczym znaczeniu. W prowadzonej przez związki pracy polityczno-wychowawczej, problem dyscypliny pracy zajmuje naczelne miejsce. Wyróżniał to II Kongres Związków Zawodowych, stwierdzając, że istotną i nieodłączną cechą nowego socjalistycznego stosunku do pracy jest świadoma dyscyplina, „że związki zawodowe winny wychowywać robotników i pracowników umysłowych w duchu świadomej dyscypliny pracy, w celu pełnego wykorzystania dnia roboczego“.

Masy członkowskie związków zawodowych rozumiały konieczność zabezpieczenia świadomej dyscypliny pracy i dlatego, stosownie do wysuwanych przez klasę robotniczą żądań, III Plenum CRZZ stwierdziło, że „koniecznym staje się odpowiedni akt prawodawczy, który by w sposób zasadniczy rozwiązywał problem całkowitej likwidacji nieusprawiedliwionej absencji“.

Tak więc również ze strony związków zawodowych została zdecydowana wysunięta konieczność wydania odpowiedniej ustawy. Naczelne przedstawicielstwo związków zawodowych — CRZZ współpracowała przy opracowaniu projektu ustawy, która następnie została uchwalona przez Sejm.

Jakie są najważniejsze postanowienia ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy?

Należy przede wszystkim podkreślić jej powszechny charakter, o czym mówi art. 1 ustawy, stwierdzający, że postanowienia ustawy znajdują zastosowanie do każdego pracownika fizycznego lub umysłowego, bez względu na zajmowane przez niego stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy oraz bez względu na charakter uspołecznionego zakładu pracy, instytucji i urzędu, w którym jest zatrudniony.

Pracownikom umysłowym w przypadkach nieusprawiedliwionej nieobecności wypłacano dotychczas pobory w niezminiejszej wysokości. Dla zrównania w tym zakresie pracowników umysłowych i fizycznych, art. 6 w punkcie 3 postanawia, że pracownik, wynagradzany ryczałtowo czy miesięcznie, w każdym przypadku opuszczenia bez usprawiedliwienia dnia pracy — niezależnie od nagrodzenia potrącenia zarobku — traci tę część wynagrodzenia, która przypada za dni opuszczone.

Należy też podkreślić bardzo istotny moment, że ustawa, przewidując kary za naruszenie dyscypliny pracy, jednocześnie wprowadza obowiązek nagradzania tych wszystkich prac-

owników, którzy wyróżniają się wzorową dyscypliną pracy.

Wychowawcze działanie ustawy przejawia się w odpowiedniej gradacji wymiaru kar, w zależności od charakteru wykroczeń przeciwko dyscyplinie pracy. Karami porządkowymi, nałożanymi przez kierownika zakładu pracy jest: nagana z ostrzeżeniem, potrącenie zarobku za jeden dzień pracy, za każdy dzień opuszczony, dwukrotne potrącenie zarobku za dwa dni opuszczone lub przeniesienie na pracę niżej szeregowaną. Okresem, który się bierze pod uwagę przy ustalaniu kar za pierwsze, drugie, trzecie itd. naruszenie dyscypliny pracy jest okres jednego roku. Tak więc pracownikowi dana jest w każdym momencie możliwość zreflektowania się i poprawienia swojego stosunku do pracy.

W przypadkach złośliwego i uporczywego naruszania dyscypliny pracy, co przejawiać się może w opuszczeniu bez usprawiedliwienia czterech dni w roku, stosowane będą kary sądowe.

Ten wychowawczy charakter ustawy podkreślony jest również w art. 11-ym, mówiąc o wykreślaniu z akt pracownika adnotacji o nałożonych karach porządkowych po roku nienagannej pracy, jak również zatarciu kary sądowej w rejestrze skazanych, jeżeli pracownik nienaganą pracą w ciągu roku dowiedzie swej poprawy.

Należy wreszcie podkreślić, że ustawa, nakładając na kierownika zakładu pracy, instytucji i urzędu obowiązek wykonywania postanowień ustawy w zakresie uznawania nieobecności za usprawiedliwioną lub nieusprawiedliwioną, oraz obowiązek wymierzania kar porządkowych i kierowania spraw do sądów, zabezpiecza słuszność decyzji kierownika w ten sposób, że jest on obowiązany do wysłuchania wyjaśnień pracownika i zasięgnięcia opinii rady zakładowej.

Jako gwarancję wykonania kary porządkowej, jak również kary sądowej, ustawa zawiesza prawo pracownika do rozwiązywania umowy o pracę lub służbowego stosunku publicznoprawnego na czas odbywania kary.

Uchwała Rady Ministrów, powzięta w dniu 5 maja br., określiła przypadki usprawiedliwiającej nieobecność w pracy oraz warunki i tryb usprawiedliwienia nieobecności. Opuszczenie dnia pracy, względnie jego części, usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny. W art. 3 uchwały wymieniono okoliczności usprawiedliwiające opuszczenie pracy. Pkt. 2 tegoż artykułu mówi o przypadkach, w jakich kierownik zakładu pracy powinien zwolnić pracownika z zajęć. Każde zwolnienie powinno być należycie udokumentowane odpowiednimi zaświadczeniami, wezwaniami i innymi dowodami. O niemożności przystąpienia do pracy z ważnej przyczyny pracow-

nik powinien powiadomić kierownika zakładu pracy natychmiast, a najpóźniej w trzy dni od dnia powstania ważnej przyczyny. Uchwała Rady Ministrów w art. 4-ym mówi również, że o ile przyczyna nie stawienia się do pracy znana jest pracownikowi wcześniej, to obowiązany jest zawiadomić o tym kierownika zakładu pracy bezwzględnie.

Przestrzeganie tego przepisu przez ogół pracowników jest konieczne, ponieważ powszechne stosowanie tej zasady umożliwi kierownikom przygotowanie odpowiedniego zastępstwa i uniknięcia tych wszystkich trudności, jakie pociąga za sobą niespodziewane nieprzybycie pracownika.

Uchwała Rady Ministrów precyzuje dokładnie, zasady postępowania w przypadkach opuszczenia części dnia pracy. Obowiązkiem pracownika jest rozpoczynanie pracy punktualnie, bez żadnych opóźnień, kończenie pracy w godzinach ustalonych, nieprzedłużanie przerw obiadowych oraz nieopuszczanie bez uzasadnionych przyczyn miejsca pracy.

Nieusprawiedliwione opuszczenie więcej niż godziny czasu pracy — traktowane jest jako opuszczenie całego dnia. Jeśli chodzi o opuszczanie części dnia pracy powyżej 20 minut, ale nie dłużej niż godzinę, to uchwała przewiduje, że trzecie i każde dalsze takie spóźnienie bez usprawiedliwienia traktuje się jako opuszczenie dnia pracy w całości wraz ze wszelkimi konsekwencjami. Wiemy wszyscy, jak szkodliwe są spóźnienia, a nawet spóźnienia w granicach od 5 do 15 minut. Dlatego uchwała Rady Ministrów w art. 6 pkt. 3 mówi, że i w stosunku do tych opuszczeń mogą być stosowane przepisy ustawy, o ile opuszczenia te powtarzają się kilkakrotnie, bez należytego usprawiedliwienia.

Ażeby uniknąć wątpliwości co do stosowania postanowień ustawy odnośnie pracy w dni świąteczne i w godzinach nadliczbowych, wyjaśniono w piśmie okólnym Prezesa Rady Ministrów, że w tych przypadkach znajdują zastosowanie przepisy ustawy, o ile praca, z uwagi na konieczną potrzebę zakładu pracy, będzie zarządzona przez kierownictwo w przewidzianym trybie, po porozumieniu się z radą zakładową lub delegatem związkowym.

W stosunku do uczniów szkół przysposobienia przemysłowego, odbywających zajęcia praktyczne w zakładach pracy, Prezes CUSZ wyda specjalny regulamin, zapewniający dyscyplinę pracy w szkołach oraz regularne uczęszczanie uczniów tych szkół na praktyczne zajęcia do fabryk.

Natychmiast po wniesieniu ustawy na Sejm na terenie całej Polski w zakładach pracy, urzędach i instytucjach odbyły się masowe zebrania pracownice, na których pracujący dali wyraz swemu ustosunkowaniu się do projektu ustawy. Na zebraniach tych stwierdzono powszechnie,

że ustawa odpowiada dążeniom klasy robotniczej, która domagała się jej już od dłuższego czasu. Uznano, że odpowiada ona w całej rozciągłości interesom naszego ludowego państwa, interesom klasy robotniczej.

Robotnicy i pracownicy umysłowi na zebraniach stwierdzili, że obecnie to, co dotychczas było dobrowolnie i świadomie przyjęte przez olbrzymią większość klasy robotniczej — przestrzeganie dyscypliny pracy, będzie zagwarantowane przez rygory ustawy, wymierzone przeciwko tym, którzy lekceważyli swoje obowiązki, którzy przeszkadzali w pracy innym.

Na zebraniach podejmowano spontanicznie uchwały, witające ustawę, jako oręż, dzięki któremu zostaną usunięte przeszkody, utrudniające mobilizację wszystkich do naszego pokojowego budownictwa.

W imieniu całego polskiego ruchu zawodowego ustosunkowało się również do ustawy Prezydium CRZZ. Uchwała Prezydium CRZZ stwierdziła, że „odzew, jaki projekt ustawy znalazł w całym kraju, świadczy dobitnie o tym, iż sprawa nowej socjalistycznej dyscypliny pracy dojrzała całkowicie w najszerzych masach robotniczych, że stała się ich własną, żywotną sprawą, związaną z najgłębiej pojętym interesem państwa ludowego“.

Stwierdzając, jak wielkie znaczenie ma przestrzeganie dyscypliny pracy dla wykonania planu sześcioletniego, dla zapewnienia wzrostu naszego potencjału gospodarczego, umocnienia naszej walki o pokój, postęp i dobrobyt, Prezydium CRZZ nakreśliło przed wszystkimi ogniwami związków zawodowych zadanie pogłębienia pracy ideologicznej i polityczno-wychowawczej nad wzmocnieniem i ugruntowywaniem socjalistycznego stosunku do pracy, a zwłaszcza socjalistycznej dyscypliny pracy.

Prezydium CRZZ stwierdziło, że wszystkie organizacje i ognia związkowe powinny czuwać, nad bezwarunkowym przestrzeganiem przepisów ustawy, prowadząc „bezwzględna i systematyczną walkę ze wszelkimi przejawami naruszenia socjalistycznej dyscypliny pracy oraz z pojedynczym stosunkiem do bumelanów“.

Związki zawodowe powinny to czynić w najgłębszym przekonaniu, że zarówno systematyczna praca polityczno-wychowawcza, jak i skrupulatne przestrzeganie przepisów ustawy, to najistotniejsza gwarancja zmniejszenia przypadków naruszenia dyscypliny pracy, a tym samym zmniejszenia potrzeby stosowania kar porządkowych i sądowych.

Związki zawodowe, a zwłaszcza rady zakładowe, muszą pamiętać o wielkiej odpowiedzialności, jaka ciąży na nich w związku z tym, że ustawa w art. 10-ym nakłada na nie obowiązki wydawania opinii w każdym przypadku naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy.

W pełnym poczuciu odpowiedzialności i zrozumienia wagi zagadnienia należy te opinie wydawać przy wyeliminowaniu jakichkolwiek momentów pobłażliwego traktowania naruszania dyscypliny pracy i pojednawczego ustosunkowania się do pracowników, opuszczających pracę bez usprawiedliwienia. Nadzórne władze związkowe powinny kontrolować rady zakładowe, t.j. sprawdzać, czy wydawane opinie są słuszne. Czuwanie nad realizacją ustawy o dyscyplinie pracy jest jednym z zadań wychowawczych, do których związki zawodowe są powołane, jako szkoła gospodarowania, rządzenia, socjalizmu.

Walkę o zlikwidowanie nieusprawiedliwionej absencji powinny związki prowadzić nie tylko za pomocą środków przewidzianych ustawą, ale także przez stosowanie różnego rodzaju sankcji organizacyjno-statutowych, będących w dyspozycji związku, jak np. udzielanie nagan, (zwłaszcza gdy chodzi o drobne spóźnienia) oraz przez pozbawianie różnych świadczeń i ulg, przysługujących związkowcom. Należy również czuwać nad tym, by nazwiska pracowników, którzy zostali ukarani za naruszenie dyscypliny pracy, były podawane do wiadomości ogółu na specjalnych tablicach.

Podobnie, jak obowiązkiem rady zakładowej jest opieka nad współzawodnictwem pracy, podobnie jak stałą troską organizacji związkowej powinna być poprawa warunków materialnych i kulturalnych pracujących, tak samo obowiązkiem rad zakładowych jest czuwanie nad tym, aby w zakładzie pracy każde postanowienie ustawy było skrupulatnie przestrzegane.

Pamiętać należy, że ustawa w art. 2-gim mówi o wyróżnianiu pracowników, których stosunek do pracy jest wzorowy. Czuwając nad tym, aby postanowienia tego artykułu były zrealizowane, należy również troszczyć się o to, aby i w ramach działania związków zawodowych pracownicy ci byli uprzywilejowani. T.j. aby np. mieli pierwszeństwo w wyborze terminów urlopów wypoczynkowych i otrzymania wczasów w wybranej miejscowości oraz pierw-

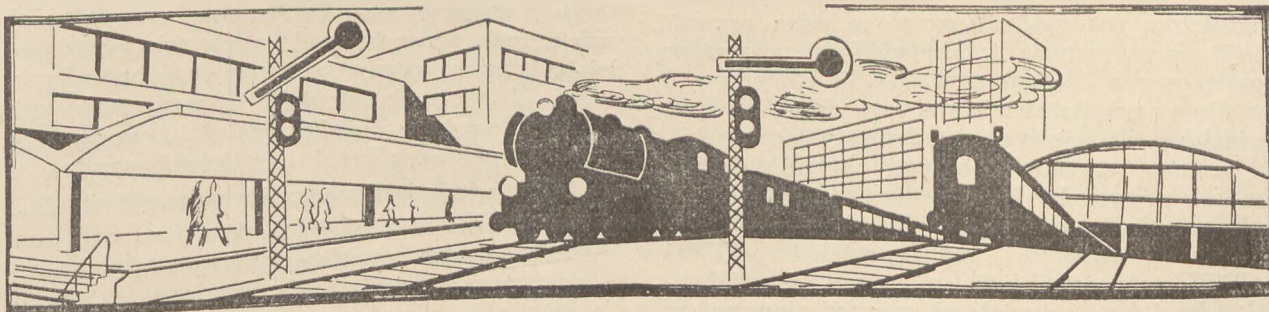
zeństwo korzystania z wszelkich innych świadczeń rzeczowych i socjalnych ze strony związków zawodowych i administracji.

Prezydium CRZZ zaleciło, aby te wielkie i odpowiedzialne zadania związków zawodowych nie były traktowane jako przedmiot jednorazowej kampanii o dyscyplinę pracy, lecz aby stanowiły treść stałej systematycznej pracy całego aktywu związkowego do mężów zaufania włącznie.

Na mężach zaufania ciąży obowiązek zwoływania zebrań grupy każdorazowo, gdy któryś z jej członków naruszy dyscyplinę pracy, i omawiania szczegółowo okoliczności tego naruszenia oraz sposobów zapobieżenia podobnym wypadkom na przyszłość.

Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy jest ustawą powszechną, a więc mającą również zastosowanie w wykonawczym aparacie związkowym. Nie do pomyślenia jest, aby związki zawodowe, walcząc o świadomą socjalistyczną dyscyplinę w zakładach pracy, tolerowały u siebie takie, czy inne przeciwko niej wykroczenia. Zabezpieczenie dyscypliny pracy w ogniwach związkowych, to zadanie, które zostało wyraźnie sprecyzowane przez Sekretariat CRZZ i które powinno być skrupulatnie wykonywane.

W chwili, gdy klasa robotnicza zdawia swój wysiłek w budowie fundamentów socjalizmu, w budowie potężnej zapory przeciwko wojennym knowaniom imperialistycznego kapitalizmu, każdy członek związku zawodowego, każdy aktywista musi zerwać z pobłażliwością wobec świadomego, czy nieświadomego szkodzenia państwu ludowemu. Głównym celem ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy jest wytworzenie w opinii szerokich mas pracujących atmosfery, która wyklucza lekceważenie obowiązków wobec państwa, ludowego i klasy robotniczej. Osiągnięcie tego celu jest w znacznej mierze uzależnione od systematycznej pracy uświadamiającej związków zawodowych i ich nieprzejednanej postawy wobec przejawów naruszania dyscypliny pracy.



Indywidualne książeczki oszczędnościowe

KILKA miesięcy temu, tokarz — tow. Jan Walaszczyk z Polskich Zakładów Optycznych w Warszawie wystąpił do CRZZ z projektem wprowadzenia w zakładach pracy indywidualnych książeczek oszczędnościowych.

Książeczka taka miałaby na celu wykazanie, ile każdy spośród uczestniczących w tego rodzaju współzawodnictwie daje oszczędności państwu ludowemu i dawałaby możliwość wyróżniania najlepszych w tych osiągnięciach — tzw. mistrzów oszczędności.

Mimo, że początkowo sprawa wydawała się bardzo prosta, to jednak przy realizacji tego projektu natrafiono na wiele poważnych trudności.

Wprowadzenie indywidualnych książeczek oszczędnościowych może dać pozytywne rezultaty wtedy, kiedy rachunki te są bezpośrednio związane z dostatecznie dobrą organizacją zakładowego planowania i ewidencji i kiedy nie są od nich oderwane.

Dlatego wprowadzenie indywidualnych książeczek oszczędnościowych wymaga nie tylko przebudowy czy udoskonalenia zakładowego planowania i dokumentacji, lecz również i zmian w organizacji wytwórczości. Odpowiednie oddziały wytwórcze powinny być zaopatrzone w aparaty pomiarowe (wagi, elektroliczniki, parowodo-gazomierze itp.), jak również powinny być ustalone normatywy i wskaźniki zużycia surowców, materiałów, narzędzi itp.

Doświadczenie wykazało, że indywidualne rachunki oszczędnościowe mogą być stosowane z pomyślnymi wynikami tylko przy przestrzeganiu wyżej wymienionych warunków.

Jaki jest wynik dotychczasowych prac, przeprowadzonych przez CRZZ?

W celu zaznajomienia się ze stanem faktycznym, co do istniejących warunków współzawodnictwa oszczędnościowego, a więc organizacji, norm zużycia i odpowiednich aparatów pomiarowych, odbyto w CRZZ kilka narad wspólnie z przedstawicielami zarządów głównych związków zawodowych, ministerstw oraz z komisarzami oszczędnościowymi centralnych zarządów przemysłu. Zebrano sporo materiałów, dokumentacji, projektów i wniosków. Komisja wyłoniona spośród przedstawicieli PKPG i CRZZ, zaznajomiła się z całym materiałem, jak również z materiałami, przywiezionymi ze

Związku Radzieckiego przez delegatów związków zawodowych.

W rezultacie ustalono następujące zasady prowadzenia indywidualnego współzawodnictwa oszczędnościowego:

Biorący udział w indywidualnym współzawodnictwie oszczędnościowym w zakresie oszczędzania na surowcach, materiałach lub narzędziach otrzymują odpowiednie książeczki.

Udział w tym współzawodnictwie mogą brać poszczególni pracownicy, jak również brygady pracownicze.

Książeczki oszczędnościowe wydają rady zakładowe pracownikom, którzy swój udział w indywidualnym współzawodnictwie oszczędnościowym zgłosili w formie konkretnego pisemnego zobowiązania i to zobowiązanie wykonali. Dalsze wykonanie i przekraczanie zobowiązań oszczędnościowych jest wpisywane do książeczki oszczędnościowej.

Przy zgłoszeniu się do współzawodnictwa brygadowego, książeczki wydają rady zakładowe na analogicznych zasadach wszystkim członkom brygady lub jednemu pracownikowi, który ma prowadzić książeczkę dla całej brygady. Zobowiązanie winno być jedno, podpisane przez wszystkich członków brygady.

Przy zgłaszaniu przez pracownika wzgl. brygadę udziału w współzawodnictwie oszczędnościowym w zakresie oszczędności na materiałach, powinny być jednocześnie podane w zobowiązaniu planowe normy lub wskaźniki oraz wysokość zobowiązania. Takie zobowiązanie powinno być poświadczane przez kierownika właściwego działu produkcji i meża zaufania grupy związkowej. W przypadku braku normy zużycia materiałów, surowców i narzędzi — pracownik może zwrócić się do kierownika zakładu pracy o ustalenie normy, co winno nastąpić w najkrótszym czasie.

Najwłaściwiej jest przyjmować kwartał jako okres rozliczeniowy. Rozliczenie oszczędności uzyskanych przez brygadę następuje przez podzielenie sumy uzyskanej oszczędności na równe części. Na wniosek członków brygady może być zastosowany inny podział, uzależniony od wkładu pracy poszczególnych członków brygady.

Jak wygląda książeczka i z czego się składa?

Książeczki oszczędnościowe nie są na razie drukowane, lecz powielane, gdyż wprowadzamy je tylko tam, gdzie istnieją omawiane poprzednio warunki, jak normy i odpowiednia organi-

zacja. Nie będą posiadały charakteru powszechnego.

Okladka książeczki jest jednolita dla wszystkich branż i zawodów. Na zewnętrznej stronie okładki, u góry, jest napis: **Zarząd Główny Związku Zawodowego...** (np. Metalowców). W środku okładki emblemat danego związku zawodowego. U dołu okładki napis: **Książeczka Indywidualnego Współzawodnictwa Oszczędnościowego.**

Pierwsza stronica wewnątrz okładki:

K s i ą ż e c z k a

np. tokarza, tkaczki, brygady palaczy i t.p.

Nr. Data

Nazwisko i Imię

Nazwa zakładu pracy (przedsiębiorstwa)

Oddział

Nr. i g. Zw. Zaur.

Rada Zakładowa

Dyrekcja

(podpis)

(podpis)

podpis właściciela książeczki lub kier. brygady (zespołu)

Wewnątrz książeczki oszczędnościowej jest wkładka z następującymi rubrykami, obejmująca dwie strony.

Lp	Okres od-do	Rodzaj mat.	Oszczędzono ogółem		Potwierdzenie	Uwagi
			W jednostce miary	w złotych		
1	2	3	4	5	6	7

W niektórych branżach lub zawodach można będzie stosować odstępstwo od powyższego wzoru wkładki, stosownie do potrzeb, lecz za uprzednią zgodą CRZZ.

Jak widzimy, w książeczce nie będą uwidaczniane sumy za uzyskane oszczędności z dokonanych ulepszeń, racjonalizacji czy wynalazków, ani też z oszczędności czasu.

Czy będzie stosowana odpłatność — premia za uzyskane oszczędności? Wyróżnionym mistrzom oszczędności będą wręczane nagrody z funduszy współzawodnictwa pracy, tak jak wyróżnionym we współzawodnictwie, gdyż książeczki oszczędnościowe są jedną z form współzawodnictwa socjalistycznego. Mistrzowie oszczędności będą przedstawiani do odznaczeń państwowych, tak jak i przodownicy i racjonalizatorzy w myśl ogólnych przepisów.

Zarządzenia, dotyczące książeczek oszczędnościowych zostaną wkrótce wydane przez władze państwowe. Poszczególne główne komitety współzawodnictwa odnośnych branż opracują regulaminy i włączą tę nową formę w ogólny nurt współzawodnictwa pracy.

W przedsiębiorstwach posiadających odpowiednie normy zużycia materiałowego, zarządy główne wystąpią do odnośnych centralnych zarządów lub ministerstw o wprowadzenie do układów zbiorowych dodatkowych protokołów i regulaminów premiowania dla wszystkich pracowników, biorących udział we współzawodnictwie oszczędnościowym.

Rozpowszechnienie współzawodnictwa w oszczędzaniu będzie wymagało zwiększenia kontroli zużycia materiałów i kontroli wykonania.

Trzeba będzie uważać i na to, żeby oszczędzanie na materiałach wiązało się z jeszcze lepszą konserwacją maszyn i narzędzi. Wpisywanie wyników oszczędności do książeczek oraz prowadzenie kartotek w zakładach pracy nie może powodować zwiększenia personelu biurowego, którego utrzymanie przekraczałoby sumy zaoszczędzone. Zadaniem tym powinni zająć się komisarze oszczędnościowi, istniejący personel biurowy, a w razie potrzeby — w czynnościach tych winny pomagać zakładowe komitety współzawodnictwa pracy.

W zakresie współzawodnictwa oszczędnościowego mamy już pewne doświadczenia. Tak np. Związek Zawodowy Prac. Przem. Spożywczego zebrał materiały o wynikach tego współzawodnictwa w Fabryce „Wedel” i w wytwórniach tytoniowych.

Fabryka Wedla.

Oddział Krochmalnia. — 147 pracowników przystąpiło do współzawodnictwa oszczędnościowego — w 1 miesiącu zaoszczędzili 5.158 341 zł, co równa się 7,3% oszczędności w stosunku do normy.

Oddział — Pomadki firmowe (białe). 19 pracowników — 334.637 zł, co równa się 34,3% oszczędności w stosunku do normy.

Oddział Piekarnia. 88% pracujących zaoszczędziło — 810.138 zł, co stanowi 6,5% oszczędności w stosunku do normy.

Oddział Czekoladziarnia. 28 pracowników — 3.762 810 zł, co równa się 4,2% oszczędności w stosunku do normy.

Łącznie wyniesie to — 10.265.926 zł. uzyskanych oszczędności w czasie jednego miesiąca — przez 282 pracujących, co stanowi około 36.406 zł. oszczędności indywidualnej dla pracownika w jednym miesiącu.

A oto przykłady z fabryk tytoniowych — oszczędności na tekturze przy wyrobie i na bi-

bulce do papierosów — w miesiącu lutym 1950 r.

Wytwórnice	Uzyskane oszczędności	Ilość osób	Uwagi
Kraków	2 052 061	61	
Poznań	179.269	85	
Radom	4 276 668	209	
Wrocław	211 297	49	
Razem	6.722.295	411	

6.722.295:411 prac. = około 16.356 zł na 1 prac. w m-cu. W miesiącu styczniu zaoszczędzono 8.216.356 zł przez 682 pracujących. W miesiącu marcu zaoszczędzono 406.876 zł przez 65 pracujących.

W wytwórni wrocławskiej wymienić należałoby takich pracowników, jak tow. tow. Henryk Szerer i Władysław Drewniak; którzy w miesiącu marcu b.r. na bibulce zaoszczędzili we dwóch 79.001 zł co wynosi około 39.500 zł na jednego w ciągu miesiąca, a w ciągu roku — 474.000 zł.

Druga grupa, to tow. Władysław Łazarewicz i tow. Władysław Drewniak, którzy zaoszczędzili 58 888 zł w marcu br.

Co mówią nam te cyfry? Wskazują, jak wielkie rezerwy nie wykorzystane kryją się w produkcji. Oszczędności produkcyjne w sumie mogą dać miliardy złotych, potrzebne państwu na rozbudowę przemysłu, na inwestycje i poprawę warunków bytu pracownika. Wskazują nam, jak wielkie zadania i jakie obowiązki stoja przed ruchem zawodowym i jego aktywem, który winien zmobilizować masy pracujące do upowszechnienia tej nowej formy współzawodnictwa indywidualnego oszczędzania.

Tow. Walaszczyk pierwszy zrozumiał, jaki sens ma książeczka oszczędnościowa. Władze zwiazkowe i administracyjne powinny jak najszybciej przeanalizować to zagadnienie, by do pomocy masom pracującym w ich zadaniu przez stworzenie odpowiedniej organizacji ustalenia norm i wskaźników oraz przez wydanie zarządzeń regulujących premiowanie za oszczędność.

WIESŁAW OCIEPKO

W sprawie absolwentów szkół przysposobienia zawodowego

Szybki rozwój gospodarki narodowej stawia przed nami poważne zadanie zapewnienia poszczególnym gałęziom przemysłu szybkiego i stałego dopływu nowych, wyszkolonych i przyuczonych kadr przemysłowych. Kadry te bowiem stanowić będą nieodzowną gwarancję wykonania planu sześcioletniego, kadry te zadecydują w poważnej mierze o budowie podstaw socjalizmu w naszym kraju.

W głębokiej trosce o wychowanie nowych kadr, państwo ludowe rozbudowało szeroko sieć szkół zawodowych, przeznaczając miliardy złotych na ich rozwój i prowadzenie.

Pełne uzyskanie kwalifikacji robotnika, technika, inżyniera, wymaga stosunkowo długiego czasu szkolenia, a tymczasem już, od zaraz, dzisiaj potrzeba nam młodzieży przyuczonej w skróconym trybie do zawodu, która mogłaby po kilku miesięcznym przeszkoleniu stanąć — bądź to samodzielnie, bądź też nadal w charakterze uczniów — przy warsztatach pracy, w kopalniach, hutach, fabrykach.

W tym celu powołane zostały przed dwoma laty państwowe szkoły przysposobienia przemysłowego. Szkoły te mają za zadanie, w ciągu kilku miesięcy, przyuczyć młodzież do obrane-

go przez nią zawodu, dać jej podstawowe wiadomości teoretyczne i praktyczne, uzupełnić wykształcenie z zakresu wiedzy ogólnej, oraz pomóc w kształtowaniu jej świadomości politycznej.

Jeżeli do tego dodamy, że państwowe szkoły przysposobienia przemysłowego, poza bezpłatną nauką, gwarantują młodzieży pełną opiekę materialną, stałe miejsce w internacie, wyżywienie i umundurowanie, to zrozumiały staje się fakt, że młodzież masowo garnie się do tych szkół i to szczególnie młodzież wiejska. Nigdy bowiem dotychczas młodzież wsi nie miała takich możliwości pozyskania szybkiego awansu społecznego, zdobycia zawodu, zaspokojenia pędu do nauki i wiedzy.

Dzięki dokonany u nas przemianom ustrojowym, dzięki władzy ludowej, dzięki troskliwej opiece, jaką państwo nasze otacza całą młodzież polską, stoją dzisiaj otworem przed młodym pokoleniem wszystkie drogi, prowadzące do innego, szczęśliwszego życia, w którym znikło raz na zawsze widmo głodu, nędzy na parumorgowym skrawku ziemi, konieczność tragicznych wędrówek o kromce suchego chleba ze wsi do miast w poszukiwaniu jakiegokolwiek, choćby groszowego zarobku.

Do chwili obecnej, państwowe szkoły przysposobienia przemysłowego dostarczyły przemysłowi ponad 25.000 nowych przyuczonych do zawodu robotników i cyfra ta będzie stale wzrastać.

Należałoby sobie zadać pytanie — czy związki zawodowe doceniały w należyтым stopniu rolę państwowych szkół przysposobienia przemysłowego, a w szczególności rolę młodych robotników, którzy przychodzą z tych szkół do zakładów pracy?

I tu trzeba odpowiedzieć, że mimo wyraźne wytkniętego przed organizacjami zawodowymi zadania stałej mobilizacji nowych sił do przemysłu, szukania młodych rezerw przemysłowych, planowej i systematycznej wymiany i odmładzania załóg w kopalniach, hutach czy fabrykach — organizacje zawodowe wykazały wielki brak zainteresowania, tak w stosunku do szkół przysposobienia zawodowego, jak i do absolwentów tych szkół.

A przecież właśnie związkom zawodowym nie może być obojętne w jaki sposób szkoli się młodzież PSPP, według jakich programów, jak przebiega i jakie daje owoce praktyka szkoleniowa, odbywana przez uczniów PSPP w zakładach pracy, jakie są ich warunki materialne, postępy w nauce, a przede wszystkim jak się przedstawia stopień przygotowania do zawodu z dniem zakończenia nauki w szkole.

Związki zawodowe nie dostrzegały jednak dotychczas tego problemu, uważając częstokroć, że jest to sprawa wyłącznie Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego i jego instancji oraz zainteresowanych ministerstw.

A tak przecież nie jest. Uczniowie PSPP, po okresie swego przyspieszonego przeszkolenia, przychodzą do zakładu pracy, wstępują do związku zawodowego, stają się częścią załogi fabrycznej, włączają do produkcji i — co za tym idzie — współdecydują o wykonaniu planów produkcyjnych.

Wiemy jednocześnie, że nie wszystko w PSPP było i jest w porządku. że w samym systemie nauczania jest dużo niedociągnięć, że brak w tych szkołach należyte prowadzonej pracy wychowawczej wśród uczniów i że istnieje wiele innych zaniedbań.

O wielu takich niedociągnięciach, tkwiących w PSPP, traktuje zamieszczony ostatnio artykuł w czwartym numerze „Życia Partii“ z kwietnia 1950 r. obrazujący istotny stan rzeczy w tych szkołach, z którym winni się szczegółowo zaznajomić między innymi i nasi aktywiści związkowi, a zwłaszcza członkowie rad zakładowych.

Co gorsza — obok braku należytej opieki nad szkołami przysposobienia przemysłowego zakłady pracy i rady zakładowe wykazują brak zainteresowania absolwentami PSPP już zatrudnionymi w zakładach pracy.

Przyjrzyjmy się niektórym z objawów zaniedbań w zakresie opieki nad absolwentami PSPP.

Zakładowe ogniwa związków zawodowych niejednokrotnie dowiadywały się o przydzieleniu do ich zakładu absolwentów PSPP, na godzinę przed ich przybyciem. Skąd, kto, z jakim przygotowaniem przychodzi — to nie budziło zainteresowania naszych rad zakładowych. W najlepszym wypadku zapytywano o ilość przybyłych i na tym koniec. Niekiedy tylko ktoś z rady zakładowej — czasem przewodniczący rady — wygłosił do przybyłych na przedce skłcone przemówienie i... formalności stało się załość.

A przecież mogłoby być inaczej. Można było wcześniej dowiedzieć się z jakiej to PSPP ma przyjść młodzież do danego zakładu pracy. W jakich warunkach tam żyją, zdobywała wiedzę i przygotowywała się do zawodu, z jakich ośrodków się rekrutuje, jakie ma zainteresowania itd.

Jeżeli do tego dodamy, że zakłady pracy w olbrzymiej większości wypadków nie są przygotowane na przyjęcie absolwentów, że przygotowania czyni się już po przybyciu absolwentów do zakładu pracy, to nie dziwmy się, że skutek jest taki, iż przybyli są zmuszeni nocować nieraz w świetlicach. (W PZPW Nr 36, 37 i 38 w Łodzi około 120 absolwentów, zatrudnionych w tych zakładach, zostało umieszczonych w wypożyczonej od PZPW Nr. 6 świetlicy).

Podobnie było i na kopalni Zabrze-Wschód, z końcem marca r.b. Miało tam przybyć około 155 absolwentów, a dopiero na dwa tygodnie przed ich przybyciem zaczęto myśleć o budowaniu fundamentów pod internat dla nich. Takich i tym podobnych przykładów można by wiele wymienić.

Nie lepiej przedstawia się sprawa rozmieszczania młodych robotników w produkcji. Często spotykam na terenie całego kraju zjawiskiem jest fakt niewłaściwego wyznaczania ich do konkretnej, dającej efekty produkcyjne pracy zawodowej. W większości wypadków wykonywana przez absolwentów praca nie pokrywa się z nabytym w PSPP przygotowaniem do zawodu, i tak np.:

Niedawno jeszcze w zakładach „Zastal“ w Zielonej Górze na 160 absolwentów — 50% nie było wykorzystanych w produkcji. W „Pa-Fa-Wagu“ we Wrocławiu na 469 absolwentów — 35% zatrudnionych było w działach pomocniczych. W wymienionej już kopalni Zabrze-Wschód, w wyniku niewłaściwego rozstawienia absolwentów w pracy, z ogólnej liczby 201 — tylko 40 pracowało na dole przy wydobywaniu węgla. Reszta zaś, nie mogła się doprosić skierowania do roboty przy wydobywaniu.

Bywa jeszcze inaczej. Niektóre zakłady pracy, niezbyt wyczerpane na bieżące potrzeby uzu-

pełnienia stanu potrzebnych im właściwych sił roboczych, przyjmowały absolwentów ze szkół, które przyspasabiały do całkowicie innego rodzaju produkcji. Miało to miejsce w fabryce Pe-Pe-Ge w Grudziądzu, gdzie — na ogólną liczbę 115 absolwentów, przybyłych do tych zakładów — 50% z nich nie nadaje się do wykorzystania w zakładzie pracy, gdyż przygotowano ich w szkole... kształcącej elektryków i mechaników.

Zdarzają się również wypadki, że wielu z młodych robotników, nie ma przydzielonej konkretnej pracy i spędza dniówkę bezużytecznie.

Te niedopuszczalne, a jednak tu ówdzie istniejące stosunki wymagają uderzenia na alarm.

Ile sił roboczych marnuje się wtedy, gdy naczelnym naszym hasłem jest właśnie koncentracja wszystkich wysiłków do walki o plan sześćioletni. Dodajmy do tego jeszcze drugą, niepowetowaną stratę, jaką jest demoralizowanie się młodych robotników, którzy nie widząc swego właściwego miejsca w produkcji, popadają w niebezpieczny nawyk łazikowania i bumelanctwa.

To chyba wystarcza, aby natychmiast przedsięwziąć środki zaradcze.

Oczywiście, że bywają wypadki zasadniczo złego stosunku do pracy u części absolwentów PSPP. Spotyka się wśród nich element zdemoralizowany, który dostał się do PSPP, a następnie do fabryki, nie w celu pozyskania zawodu, dalszego kształcenia się, lecz w pogoni za awanturnictwem, za przygodą i z chęci włóczęgostwa. Takich na szczęście jest niewielu i w stosunku do nich można i trzeba znaleźć środki zaradcze. To oni bowiem inspirują i demoralizują pozostałych kolegów, a sami przodują w różnych wybrykach, jak i w skandalicznym opuszczaniu dni pracy.

Na przykład: w swoim czasie jeden z absolwentów w fabryce papieru w Piechowicach opuścił 24 dniówki w miesiącu, a ogólna absencja wśród 38 absolwentów w tejże fabryce sięgała 132 opuszczonych roboczodni w miesiącu. W PZPB Nr. 5 w Łodzi, absolwenci w jednym tylko miesiącu opuścili 6348 godzin nieusprawiedliwionych, na ogólną ilość 73,141 roboczogodzin. Podobnie — aczkolwiek mniej drastycznie — przedstawiają się stosunki w innych zakładach pracy.

Zanotowano również fakty nie przychodzenia wogóle do pracy przez okres sześciu i więcej tygodni; tak było w „Polskiej Wełnie“ w Zielonej Górze. Częste są takie wykroczenia jak: samodzielne wyjeżdżanie na „urlopy“, sięgające niejednokrotnie dwu — trzech miesięcy, oraz nagminne przedłużanie normalnych urlopów, nie szanowanie narzędzi, warsztatów pracy czy surowca, popadanie w pijaństwo pewnej części robotników, niemoralne prowadzenie się, bójki z miejscową ludnością i w swoim gronie oraz ca-

ły szereg innych skandalicznych częstokroć wykroczeń.

Szukając powodów takich czy innych wybryków, trzeba sobie jasno uzmysłowić, że inspiruje je przede wszystkim wróg klasowy, korzystający z braku dostatecznej czujności z naszej strony i wygrywający nasze zaniedbania w stosunku do młodych robotników.

Takich spraw nie można nie doceniać ani bagatelizować, nie można też upraszczać sytuacji, a co gorsza — wyciągać z gruntu fałszywych wniosków.

Bywa bowiem i tak, że niektórzy nasi radcy zakładowi twierdzą, iż przybyła do zakładu pracy młodzież z PSPP — to z gruntu zły, nie nadający się do pracy element, to ludzie, z którymi nic już się nie da zrobić albo bardzo niewiele.

Tak sądzą oczywiście ślepcy, kto wie, czy nie nasi wrogowie, a w każdym bądź razie ludzie nie naszej epoki, którym daleko do miana socjalistów.

Nasza młodzież jest zdrowa, rwie się do pracy i nauki, stać ją na wielkie osiągnięcia. Swoją postawą chlubnie zapisuje karty naszej historii rozbudowy i odbudowy gospodarczej, jest wytrwała i bojowa. Trzeba tylko umieć i chcieć jej pomóc.

Produkcyjne osiągnięcia młodych robotników-absolwentów PSPP dowodzą ich niewątpliwych wartości. Zacytujemy tylko takie przykłady, jak to, że absolwent PSPP — tow. Żab-ski Mieczysław dokonał dwóch usprawnień racjonalizatorskich przy produkcji wagonów w Zaodrzańskich Zakładach Konstrukcji Stalowej w Zielonej Górze. Usprawnienia te dają wielkie oszczędności w procesie produkcji i zostały przez komisję przyjęte z wielkim uznaniem.

W Zakładach Starachowickich młodzieżowa brygada produkcyjna, składająca się z pięciu absolwentów, pracujących na obrabiarkach, jako pierwsza w Polsce spośród młodzieży, rzuciła zobowiązanie długofalowe z okazji Światowego tygodnia młodzieży demokratycznej i nadal osiąga wysokie przekroczenia norm produkcyjnych.

Wszyscy absolwenci PSPP w Zjednoczonych Zakładach Wytwórni Metalowych w Radomiu biorą udział we współzawodnictwie pracy; spośród nich wielu jest przodownikami pracy.

Nie sposób nie podkreślić i takiego faktu, że wszyscy absolwenci chcą się uczyć i szukają różnych możliwości nauki, tak w zakresie ogólnym, zawodowym, jak i przy warsztatach pracy. Niektórzy nawet uczęszczają do wieczorowych uniwersytetów powszechnych, gimnazjów wieczorowych, szkół pracy społecznej, wieczorowych szkół podstawowych itd. Pewna część uczęszcza nadal do szkół przemysłowych, na kursy szoferskie, elektromonterskie, spawalnicze inne. Wszyscy z reguły chcą pogłębiać swoją dotychczasową znajomość zawodu, po-

przez prace przy warsztatach pod kierownictwem fachowców.

Warunki jednak w jakich znajdują się absolwenci nie zawsze sprzyjają nauce, a częstokroć całkowicie ją udaremniają. Najczęstszym zjawiskiem jest fakt, że zakłady pracy w przeważającej większości nie przygotowały się w ogóle do tego problemu. Zdarza się, że absolwenci przez rok — a nawet dłużej — wykonują jedną i tę samą robotę. Nie przesuwają się ich na inne maszyny, czy wydziały produkcyjne.

Nie odosobnione są wypadki, że młodzież sama — szczególnie zatrudniona przy pracach dorywczych i na placach — często znajduje sobie wolne warsztaty, nieczynne z braku obsługi. A równocześnie dyrekcja twierdzi, że mogłaby jeszcze wiele osób zatrudnić, lecz brak jej rąk do pracy. Zdarzyło się to np. w PZPW Nr 19 w Lubsku.

Absolwenci proszą o zorganizowanie kursów w zakładach pracy, np. z dziedziny technologii produkcji, jak i z innych dziedzin, doszkalających ich w zawodzie. Młodzi robotnicy wołają o naukę. Związki zawodowe i rady zakładowe mają tu szerokie pole do działania i wielkie możliwości, które niestety nie zawsze jeszcze są w pełni wykorzystywane.

Spójrzmy teraz na niektóre inne niedociągnięcia z naszej strony w stosunku do absolwentów.

Rzućmy okiem na warunki, w jakich młodzi robotnicy mieszkają w internatach. Nie wszystko tu również może zadowolić. Do bolączek głównych należy zaliczyć nieodpowiednie warunki mieszkalne, sanitarne, a gdzieś tam również i wyżywienie.

Obok naprawdę wzorowo urządzonych internatów spotykamy jeszcze tu i ówdzie internaty znajdujące się w poważnym zaniedbaniu.

Razem brak czystości, wynikający z tego, że nie ma komu zatroszczyć się i wydać dyspozycje co do odświeżenia malowanych niegdyś pomieszczeń. Widoczny jest brak należytej wentylacji szczególnie na salach zbiorowych, częstokroć nie skanalizowane ubikacje, słabo wyposażone w sprzęt kuchenny stołówki, brak organizacji oddawania do prania bielizny, nie uzupełnione w najniezbędniejsze lekarstwa apteczki, niesystematyczne przeprowadzanie badań lekarskich itp.

Mówiąc o wyżywieniu, absolwenci skarżą się na brak urozmaicenia posiłków — mimo że istnieją po temu możliwości — oraz na nieapełyczne przyrządzanie potraw. Można by również czas podawania posiłków przystosować do zajęć w zakładzie pracy.

Trochę więcej cierpliwości rad zakładowych w tych i tym podobnych sprawach, a w krótkim czasie wiele zmienimy na lepsze.

Absolwenci dopominają się umożliwienia im dojazdu do pracy, gdyż bywają internaty oddalone o parę kilometrów od zakładu, w którym

pracują. Trzeba im to udostępnić, tym bardziej, że z transportu fabrycznego korzysta pozostała część załogi.

Mówią, że chcą równej płacy za równą pracę i mają rację, takie jest przecież nasze założenie i taka nasza zasada. A dlaczego bywa tak — na szczęście bardzo rzadko — że przy wykonywaniu tej samej pracy w akordzie przez młodego i starszego robotnika, jednemu płaci się dużo więcej, a drugiemu to jest młodemu — mniej?

Takich wypadków chyba nie można tolerować. Istnieje przecież siatka płac, są komisje zasługowań, które muszą wszystkich jednakowo traktować w zależności od przydatności do zawodu i wyników pracy.

Złe bywa i w niektórych internatach, gdzie nie pomyślano o zorganizowaniu życia kulturalnego ich mieszkańców, gdzie biblioteki są ubogie, gdzie nie doprowadza się prasy, gdzie brak jakiegokolwiek świetlicy — czyteln, a do świetlicy zakładu pracy jest nieraz kawał drogi. Nauomiar tego kadra wychowawcza kierownictwa internatu, najczęściej zbiurokratyzowana, nie rozumie młodzieży i jej potrzeb. I znów nie ma się komu zająć wymianą tych wychowawców, mimo że właśnie rada zakładowa ma współdziałać w regulowaniu zatrudnienia pracowników, przy ich przyjmowaniu i zwalnianiu. Aby się jednak z tego wywiązać, trzeba oczywiście przejść do internatu i to nie raz na pół roku, ale częściej, trzeba posłuchać bolączek, pomówić z ludźmi, załatwić takie czy inne sprawy — jednym słowem nieść konkretną pomoc.

Zdajemy sobie sprawę, że w załatwieniu tych bolączek mają również do spełnienia poważną rolę i inne czynniki poza radą zakładową, a przede wszystkim — i to w głównej mierze — Związek Młodzieży Polskiej.

W każdym bądź razie młodzież musi znaleźć w internatach potrzebne jej miejsce odpoczynku, kulturalnej rozrywki i możliwości dalszej pracy nad sobą.

Młodzież musi widzieć opiekunów i wierzyć w nich — inaczej czuje ona osamotnienie, popada w przygnębienie, a szukając dróg wyjścia, nie zawsze znajduje te, którymi należy kroczyć.

Wspomnijmy o jeszcze jednej sprawie, to jest o usamodzielnieniu się młodych robotników. Proces ten przebiega najczęściej w sposób przypadkowy i nieregulowany. Zagadnienie to nabiera obecnie szczególnej wagi, albowiem teraz upływa okres dwuletnich zobowiązań do pracy w danym zakładzie, jakie powzięli absolwenci pierwszego rocznika, pozostający w internatach. Brak należytego planowania przejścia ich z internatów do życia samodzielnego na mieszkaniu prywatne nie może sprzyjać zrastaniu się absolwentów z klasą robotniczą, ze środowiskiem w którym żyją, a szczególnie z zakładem pracy. W trudnym procesie usamodzielnienia się młodzi robotnicy nie napotykają na należyty

pomoc materialną i wychowawczą, któraby ułatwiła im ułożenie obecnych i przyszłych warunków bytowych.

Rekapitulując, należy sobie powiedzieć, że wiele zarządów głównych związków zawodowych, a szczególnie: Zw. Zaw. Górników, Włóknarzy i Metalowców wykazały brak należytego zainteresowania dla spraw absolwentów PSPP, będących ich członkami.

Dodać należy że CRZZ wydała dotychczas bardzo mało poleceń i instrukcji w sprawach absolwentów, nie przeprowadziła gruntownej analizy tego zagadnienia i nie zajęła się nim na serio.

Oddziały związków zawodowych, jak i ORZZ oraz PRZZ interesowały się tym zagadnieniem tylko sporadycznie, docierając najczęściej wtedy do absolwentów, gdy zdarzały się wypadki zatargów i to nie zawsze. Rady zakładowe nie stawiały tych spraw na swoich posiedzeniach i nie analizowały ich.

Nie przekonywujący wydaje się argument, którym niekiedy operują rady zakładowe, że w zakładach pracy istnieją komitety opiekuńcze, w skład którym wchodzi również i przedsta-

wiciel rady i które opiekują się jakoby internatem i absolwentami PSPP.

My wiemy — a rady zakładowe wiedzą to jeszcze lepiej — że komitety te niestety są często fikcją, że nie przejawiają prawie żadnej działalności. Liczne bolączki, z którymi zwracają się do nich absolwenci często nie są wogóle rozpatrywane. Komitety te nie mają należytego autorytetu wśród absolwentów PSPP, ani też nie przejawiają poważniejszego zainteresowania się nimi.

Tu potrzeba bliższego zainteresowania się ze strony związków zawodowych i to jak najszybciej, gdyż sprawa jest pilna.

Artykuł niniejszy, nie wyczerpujący zresztą całości zagadnienia absolwentów PSPP, niech będzie jednym z sygnałów ostrzegawczych, wzywającym do wysnucia właściwych wniosków i do sięgnięcia przez związki zawodowe do środków zaradczych. Konieczna jest jak najszybsza naprawa istniejących również i z naszej winy zaniedbań i niedociągnięć na odcinku pracy wśród młodych robotników, rekrutujących się z państwowych szkół przysposobienia przemysłowego.

TADEUSZ MINTZ

O należyłą organizację opieki sanitarnej w zakładach pracy

W obliczu wielkich zadań planu sześciolletniego uwydatnia się doniosłość należytego zorganizowania służby zdrowia, w celu otoczenia pracujących odpowiednią opieką zapobiegawczo-lecniczą.

Niemal codziennie zdarzają się przy pracy zwykłe, drobne urazy, skaleczenia i rany. Wypadki te w konsekwencji szkodliwie odbijają się na toku produkcji. Szkodliwość ich polega przede wszystkim na tym, że powodują one odrywanie się poszkodowanego od pracy, dla udania się do ambulatorium, lub punktu sanitarnego w celu nałożenia opatrunku. Rana świeżo opatrzona goi się szybciej, nie powodując długotrwałej nieraz niezdolności do pracy. Zbliżając pomoc lekarską do robotnika, przyczyniamy się do zwalczenia jednej z przyczyn, nadmiernej absencji chorobowej.

Powstaje pytanie, jak prawidłowo i sprawnie zorganizować pomoc lekarską, by zbliżyć ją do robotnika, w chwilach wykonywania przez niego pracy.

Odpowiedź na to pytanie znajdujemy w metodzie, wprowadzonej przez radzieckiego leka-

rza, d-ra Sołomonowa, kierującego obwodem leczniczym rewiru górniczego w Kryształowej w Zagłębiu Donieckim.

Dr. Sołomonow wraz z grupą pełnych inicjatywy i zdyscyplinowanych pracowników służby zdrowia stworzył nowy system organizacji lecznictwa, który stał się przykładem i wzorem dla radzieckiego lecznictwa w przemyśle, a zwłaszcza w górnictwie.

W konstrukcji systemu Sołomonowa widzimy dwa zasadnicze elementy:

- 1) należyłą organizację sieci służby lekarskiej i właściwe przygotowanie personelu służby zdrowia; organiczne powiązanie zakładów leczniczych, tj. ogniw, przez które przechodzi chory. Ogniwami w tym łańcuchu są: punkt sanitarny pod i nadziemny, przychodnia i szpital. Ogniwa te są ze sobą ściśle zespolone i tworzą jeden system, zastosowanie którego dowodzi w praktyce słuszności zasady koordynacji otwartego i zamkniętego lecznictwa oraz nierozzerwalności profilaktyki z właściwym lecznictwem.

2) wciągnięcie samego robotnika i pracownika do udzielenia pomocy, tak sobie jak i towarzyszom pracy.

System kopalni w Kryształowej zawdzięcza swe osiągnięcia nie tylko stworzeniu jeszcze jednej metody leczniczej, lecz przede wszystkim usprawnieniu samej organizacji udzielania pomocy, przez odpowiednie rozstawienie i wykorzystanie kadr leczniczych.

W Związku Radzieckim należyta organizacja sanitarna w przemyśle powoduje, że ingerencja lekarza, staje się w wielu wypadkach zbędna. Idzie tu przede wszystkim o udzielanie pierwszej pomocy przy skaleczeniach. Robotnik udziela sobie lub towarzyszowi pracy pierwszej pomocy bezpośrednio po urazie, przez nałożenie chociażby prymitywnego opatrunku i nie opuszcza pracy dla udania się na punkt opatrunkowy, który w kopalni jest zwykle dość odległy. Nie traci on wskutek tego cennego czasu.

W związku z tym, wielką rolę odgrywa sprawna organizacja zaopatrzenia robotników w wyjąłowany materiał opatrunkowy, jak również sama sprawa przeszkolenia sanitarnego.

Przeprowadzenie 10-godzinnego kursu szkoleniowego bez odierwania od warsztatu jest wszędzie możliwe. Zasadniczym warunkiem dobrych wyników jest całkowita powszechność i periodiczność szkolenia przy stałym podnoszeniu kwalifikacji słuchaczy.

Pracownicy służby zdrowia w przemyśle w tych nowych warunkach są nie tylko personelem leczącym, lecz również i organizatorami szerokiej akcji szkolenia w zakresie pomocy sanitarnej. W Kryształowej zostały wzorowo zorganizowane przychodnie lekarskie, które powiązane swą pracą z punktami sanitarnymi podziemnymi i nadziemnymi oraz ze szpitalami tworzą zwarte zespoły lecznicze. Pomyślano też o stałym podnoszeniu kwalifikacji i dokształcaniu pracowników służby zdrowia, kładąc główny nacisk na traumatologię, czyli naukę o leczeniu i zwalczaniu urazów. Szczególną wagę położono na szkolenie średniego personelu medycznego, tj. felczerów.

W Kryształowej dowiedziono ponadto, że przodownicy pracy — stachanowcy znacznie rzadziej ulegają wypadkom, niż przeciętni górnicy, gdyż praca stachanowska jest nie do pomysłenia bez prawidłowej organizacji i przygotowania miejsca pracy, a więc i należytego zabezpieczenia robotnika przed urazami.

Dzięki wprowadzeniu w kopalniach Zagłębia Donieckiego nowych form organizacyjnych służby zdrowia znacznie obniżył się ogólny wskaźnik zachorowań. W 1937 r., gdy system ten był stosowany wyłącznie na odcinku kopalni w Kryształowej, ilość zwolnień z pracy z powodu urazów przy pracy wynosiła 203 dni w roku, w czasie gdy w innych kopalniach węgla wskaźnik ten wynosił średnio 451 dni, najwyższy zaś wskaźnik był 725 dni. Okazało się, że czyraczy-

ca (furunkuloza), dawniej nazywana chorobą zawodową górników, jest wywołana brudem. Dzięki zastosowaniu sanitarnych urządzeń, prania i naprawiania roboczej odzieży, wskaźnik zwolnień wskutek czyraczycy w kopalniach Kryształowej znacznie zmniejszył się, wynosząc w 1937 r. 22 dni, podczas kiedy średni wskaźnik w Zagłębiu Donieckim wynosił 141 dni w roku, dochodząc do 198 dni!

Warunki pracy w kopalni stwarzały specyficzne trudności przy okazywaniu pomocy lekarskiej. Zastosowano prawidłową organizację udzielania pierwszej pomocy na miejscu pracy przez górników, posiadających przy sobie podręczny zapas wyjąłowanego materiału opatrunkowego. W ten sposób, krótkotrwałe zwolnienia z pracy, spowodowane urazem, spadły w Kryształowej do minimum.

Zwolnienia na 1 — 5 dni na skutek urazu wyniosły do 1939 r. w Kryształowej 8% ogólnej ilości zwolnień, podczas gdy w pozostałych ośrodkach górniczych Zagłębia Donieckiego wynosiły 28%. Uznano więc, że należy te zwolnienia z pracy uważać przede wszystkim za wynik niewystarczająco sprawnej organizacji pomocy lekarskiej i w konsekwencji położono silniejszy nacisk na lepsze zorganizowanie tej pomocy. Sprawę tę rozpatruje się z punktu widzenia zapobiegania tak samym urazom, jak i ich następstwom. To jasne postawienie zagadnienia wpłynęło na skuteczność prowadzonej walki z absencją i na wzrost produkcji górniczej.

Organizacja służby zdrowia w kopalniach węgla w Kryształowej wskazuje nam drogi rozwoju radzieckiej służby zdrowia. Z dokładnej analizy tego systemu powinniśmy wyciągnąć wnioski, w jakim stopniu może on być zastosowany w naszych warunkach i w jaki sposób możemy osiągnąć niezbędne usprawnienia w zakresie udzielania pomocy lekarskiej masom pracującym. System ten bezsprzecznie powinien wytyczyć drogi rozwojowe dla kształtowania się naszego lecznictwa pracowniczego.

Niewątpliwie, jeżeli zagadnienie to będzie należycie postawione w górnictwie polskim, to można sądzić, że będziemy w stanie zastosować również najwłaściwszy system organizacji służby zdrowia i w innych gałęziach przemysłu i m.in. wpłynąć wydatnie na zmniejszenie się wskaźników statystycznych nieobecności przy pracy z powodu zachorowań. Zastosowanie systemu kopalń w Kryształowej ma u nas obecnie szczególnie ważne znaczenie ze względu na dążenie do przybliżenia pomocy lekarskiej do robotników przy wykonywaniu pracy.

Odpowiednie rozmieszczenie i wykorzystanie kadr leczniczych jest dla nas w tej chwili bardzo ważne, ze względu na to, że wąskim gardłem polskiej służby zdrowia jest niedostatek personelu fachowego. Na poprawę istniejącego stanu rzeczy może wpłynąć zastosowanie na niektórych odcinkach i w odpo-



wiednich warunkach systemu Sołomonowa. Bo właśnie wyjątkowa szczupłość kadr pracowni-
czych powinna być dla nas bodźcem do zasto-
sowania takich metod współzawodnictwa pra-
cy, które spowodują ulepszenia pracy przez
organizowanie jej w sposób jak najsprawniej-
szy przy najmniejszym nakładzie energii i cza-
su. Stosowanie tej metody powinno być uwa-
runkowane konkretnymi wskazaniem pra-
ktycznymi z życia. Takim wskazaniem jest ko-
niecność właściwego wykorzystania kadr i go-
spodarowania nimi przy małej ich liczebności.
Zasadzie, że osiągnięcia służby zdrowia są pro-
porcjonalne do pozostającej w dyspozycji armii
pracowników — przeciwstawić można twier-
dzenie, że właśnie szczupłość kadr lekarskich
powinna spowodować właściwą organizację
służby zdrowia.

Nawiązując do omawianego poprzednio za-
gadnienia niedostatku kadr pracowni-
czych w służbie zdrowia, wspomnieć należy, że
dużą rolę odgrywa tu umiejętność wykorzystania
personelu średniego. Zagadnienie to powin-
no być należycie ocenione i rozpracowane nie-
zależnie od konieczności nasycenia kraju no-
wymi kadrami wyższych, średnich i niższych
pracowników służby zdrowia.

Poznanie warunków pracy robotnika, które
nasunęło d-rowi Sołomonowi koncepcję uspra-
wienia służby sanitarnej, również i nam wska-
zuje słuszną drogę rozwojową lecznictwa pra-
cowniczego.

Aktywność lekarzy w środowisku robotni-
czym — a więc realizowanie zasad profilakty-
ki i lecznictwa przez kontakt z nadzorem tech-
nicznym bezpieczeństwa i higieny pracy, z dy-
rekcją pracy, z radami zakładowymi, ze spo-
łecznymi inspektorami pracy, z dyrekcją pracy,
z radami zakładowymi, ze społecznymi in-
spektorami pracy i referentami ubezpie-
czeń socjalnych w kopalniach, fabrykach i hu-
tach wpłynie na ogólne zainteresowanie się
zagadnieniem zdrowia mas pracujących. Nie
było dziełem przypadku, że zainteresowanie
dziełem Sołomonowa powstało u nas przy oma-
wianiu aktualnego zagadnienia, tj. zastosowa-
nia skutecznych metod zwalczania nieuzasad-
nionych nieobecności przy pracy. Zagadnienie
walki z absencją chorobową w przemyśle łączy
się bardzo ściśle z prowadzeniem odpowiedniej
metody organizacji pracy służby zdrowia, po-
nieważ właśnie organizacja samopomocy i wz-
ajemnej pomocy w kopalni przy drobnych ura-
żach zwiększa w rezultacie ilość przepracowa-
nych dniówek

Można zwalczyć skutecznie każde zło spo-
łeczne, gdy znane są przyczyny jego powstawa-
nia. Dlatego też w realizacji metod Kryształo-
wej powinniśmy pokładać wielkie nadzieje.

Praktyczne zastosowanie metody Sołomo-
nowa jest poważnym przedsięwzięciem, które
powinno odegrać dużą rolę w uprzemysłowio-
nych okręgach kraju, zwłaszcza na Śląsku,
w zakresie podniesienia poziomu lecznictwa,
zmniejszenia wskaźnika zachorowań i absencji
w zakładach pracy oraz szerzenia wiedzy sani-
tarnej.

Pierwsze nasze spostrzeżenia dowodzą, że
istnieją u nas duże możliwości prowadzenia sa-
nitarnej akcji szkoleniowej w szerokim zakre-
sie. Wydaje się słuszne, aby powszechnym szko-
leniem kadr robotniczych zajął się Polski Czer-
wony Krzyż przy pomocy swojego aparatu.

Zrozumiałe jest, że nie dążymy tą drogą do
produkowania nowych kadr pracowników służ-
by zdrowia czy sanitariuszy, ani nawet „ra-
towników zdrowia“. Chcemy jedynie zmienić
stosunek robotników do zagadnienia zdrowia, do
spraw, którymi dotąd niezbyt się interesowali.
Wiedza w tym zakresie powinna im być podana
w formie skoncentrowanej, obejmującej pewne
minimum wiadomości z dziedziny udzielania
pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

Masowe szkolenie sanitarne kadr personelu
niefachowego jest możliwe jedynie przy spraw-
nej i planowej akcji i odwrotnie — jest sposo-
bem uzyskania wymaganej sprawności przy
organizowaniu służby zdrowia.

Omawiając zagadnienie szkolenia, nie ogra-
niczamy się jedynie do dezyderatu szkolenia
tych, którzy sami właściwie powinni być oto-
czeni opieką zdrowotną, a więc jedynie robotni-
ków. Nie wyobrażamy sobie bowiem wprowa-
dzenia systemu Sołomonowa bez odpowiedniego
szkolenia w tym kierunku kadr pracowników
służby zdrowia zatrudnionych w przemyśle.

Od pracowników służby zdrowia zależy przy-
czynienie się do realizacji zadań planu sześci-
oletniego przez wzmoczenie dyscypliny pracy, mo-
bilizację rezerw wewnętrznych i przez właściwy
stosunek do człowieka pracy oddanego ich
opiece.

Związki zawodowe działające na terenie za-
kładów przemysłowych powinny ze swej strony
zainteresować się omówioną tu sprawą polep-
szenia organizacji pomocy sanitarnej dla pra-
cujących. Walka z wypadkami przy pracy to
jeden z odcinków prowadzonej przez ruch za-
wodowy walki o podniesienie wydajności pracy,
tymbardziej więc nie wolno jej zaniedbać.

Ruch współzawodnictwa pracy w transporcie morskim

Iata 1948 i 1949 cechuje silny rozwój współzawodnictwa pracy w transporcie. Przedsiębiorstwa transportu morskiego i lądowego, po ukończeniu swej organizacji, weszły na drogę gospodarki planowej. W miarę wzrostu zadań, przypadających transportowi w odbudowie i rozbudowie gospodarki narodowej, coraz silniej występowała potrzeba wzmoczenia wydajności pracy, jako warunku podniesienia dobrobytu mas pracujących. Fakt ten uświadomili sobie należycie pracownicy transportu, podejmując współzawodnictwo pracy.

I.

Na terenie Wybrzeża współzawodnictwo pracy pierwsi podjęli pracownicy CZPPW — Gdynia. Następnie w styczniu 1948 r. przystąpili do współzawodnictwa pracownicy Gdańskiego Urzędu Morskiego, po czym w maju 1948 r. zgłosili udział we współzawodnictwie pracownicy Szczecińskiego Urzędu Morskiego, a w końcu — pracownicy CZPPW Szczecin. Właściwy rozwój współzawodnictwa pracy w transporcie morskim datuje się od dnia 5 września 1948 r. po odbytej naradzie współzawodnictwa w Gdańsku.

Narada ta, po zanalizowaniu dotychczasowych osiągnięć, dała wytyczne dla planu organizacyjnego współzawodnictwa pracy. Bezpośrednim efektem tej narady było przystąpienie do współzawodnictwa dalszych zakładów pracy, jak „Portorob”. 30.9.1948 r., „Arka” — 30.10.1948 r., „Paged” — 30.9.1948 r., „Hartwig” — 20.10.1948 r.

Początkowo ujawniły się znaczne niedociągnięcia w akcji współzawodnictwa pracy. Pracownicy przystąpili do współzawodnictwa bez należytego uświadomienia o istocie tego ruchu. Dalszym ujemnym czynnikiem były trudności organizacyjne, spowodowane faktem, że Główny Komitet Morskiego Współzawodnictwa Pracy miał swoją siedzibę w Warszawie, a tym samym nie miał żadnego bliższego kontaktu z terenem. Pomimo jednak niedociągnięć i braków organizacyjnych w roku 1948 przystąpiło do współzawodnictwa 58% ogólnej liczby pracowników.

Rok 1949 wprowadza do akcji współzawodnictwa pracy wyższe formy organizacyjne. Obok współzawodnictwa wewnątrz zakładów

pracy, (jak „Baltona”, „Jedność Rybacka”, „Morskie Zakłady Rybne”, „Baltica”) występuje współzawodnictwo międzyzakładowe i międzyokręgowe (pomiędzy CZPPW — Gdynia, a CZPPW — Gdańsk oraz między działami technicznymi Gdańskiego Urzędu Morskiego i Szczecińskiego Urzędu Morskiego). Rozwija się współzawodnictwo w oszczędności materiałów. Coraz lepsze wyniki daje racjonalizacja pracy. — Na podstawie analizy doświadczeń i wyników współzawodnictwa zaczynają być opracowywane nowe normy.

Pracownicy, biorący udział we współzawodnictwie pracy stanowią 80% ogólnej liczby.

Dobrym obrazem ustosunkowania się robotników portowych do współzawodnictwa są ich wyniki pracy. Wyniki te nie są przypadkowymi wyczynami, a świadczy o tym fakt, że we wszystkich przedsiębiorstwach spedycyjno-morskich ustalone normy są przekraczane przez całe załogi robotnicze.

Przeciętna wydajność robotnika portowego waha się w granicach 140 — 160%. Cyfra ta nie obrazuje przeciętnej wydajności przodowników pracy, którzy legitymują się wydajnością od 175 — 365%. Widzimy to najlepiej na następujących przykładach. Przodownicy pracy b. „Portorobu”, obecnie Zarządu Portu Gdańska i Gdyni, tow.tow. Lis Franciszek, Synowiecki Tadeusz i Kusz Antoni stale wykonują powyżej 200% normy. Przodownik Centrali Zbytu Węgla w Gdyni dźwigowy — tow. Królik Kazimierz w III etapie uzyskał 207% normy (76,6 ton/godz.) przy czym jego rekord jednodniowy wynosił 880 ton czyli 297% normy.

Dźwigowy — tow. Filipiak Paweł pobił go osiągając przeciętną wydajność 216% normy (80 ton/godz.). Przodownik pracy Gdańskiego Urzędu Morskiego — tow. Chełmoński Izidor uzyskał 280% normy. Również przodownicy pracy Portu Szczecińskiego mogą się szczycić swym dorobkiem. Przodownicy pracy Zarządu Portu w Szczecinie tow. tow. Siednaj i Górny wykonują swą normę przeciętnie w 292%. Przodownicy pracy dawnego Hartwiga a obecnie Z.P.S. tow. Kotowicz wykonuje przeciętnie 224% normy. Stauerzy „Pagedu” — tow. Dolata i Kazimierzczuk wykonują po 204% normy. Przodująca w przedsiębiorstwie „Arka” załoga kutra „Arka 10” z szyprem — tow. Kreftem wykonała swój plan połowów w 170%. Załoga

trawlera „Saturnia“ z szyprem tow. Gicem Pa-
włem wykonała swój plan połowu w 146%.

Normy produkcyjne przekraczane są nie tyl-
ko przez poszczególnych towarzyszy ale i przez
całe zespoły. W Zarządzie Portu Szczecin gru-
pa robotników portowych przodownika tow.
Jabłońskiego w składzie 30-tu ludzi pracując
przy bezpośrednim przeładunku z wagonu na
statek załadowała w dniu 23.III.1950 r. 633 ton
soli zamiast przewidzianych 270 ton, osiągając
235% normy. Nie gorsza od grupy tow. Jabłoń-
skiego jest grupa trymerska ZPS przodowni-
ka — tow. Filipowicza, która przy załadunku
s/s „Tohrnbury“ wykonała 200% normy, skra-
cając czas załadunku statku o 89 godzin w sto-
sunku do czasu w/g czarterparty. Nie pozostali
też w tyle nasi warsztatowcy, z których III gru-
pa montażowa przodownika pracy — tow. Bat-
kowskiego wykonuje normę w 365%. W szla-
chetnej rywalizacji między zmianowej wyróź-
niła się grupa — tow. Łukszy Jana, która dwu-
krotnie zdobyła pierwsze miejsce. Przytoczone
przykłady wskazują, że robotnicy portowi prze-
jawiają stałą dążność do podnoszenia wydajno-
ści pracy, co obserwujemy również na odcinku
racjonalizacji, nowatorstwa i wynalazczości ro-
botniczej.

W 1949 roku ilość zgłoszonych przez praco-
wników transportu morskiego pomysłów, wyra-
ziła się cyfrą 621, z których zatwierdzono 305.
O znaczeniu tych pomysłów dla gospodarki na-
rodowej świadczą sumy uzyskanych oszczędno-
ści. Np. w b. Gdańskim Urzędzie Morskim,
gdzie zastosowano 48 pomysłów, dotychczas ob-
liczone oszczędności wyrażają się sumą
3.456.361 — zł. W b. Centrali Zbytu Węgla 68
pomysłów dało 8.385.560 — zł oszczędności. W
b. „Portorobie“ 39 pomysłów przyniosło oszczę-
dności w stosunku rocznym około 5.000.000 zł
itd.

Wymienione cyfry nie dają całokształtu
obrazu ruchu racjonalizatorskiego, dlatego
przytoczę kilka konkretnych przykładów osią-
gnięć pracowników transportu morskiego w za-
kresie racjonalizacji pracy:

Tow. Błochowiak Stanisław—wieżowy taś-
mowca gumowego w b. Centrali Zbytu Węgla—
Gdynia, z zawodu ślusarz, obserwując przeła-
dunek węgla przez taśmowiec, zauważył, że wę-
giel nie wpada wprost do luki statku, lecz czę-
ściowo zostaje wysypywany na pokład, co wy-
maga dodatkowej pracy trymerów. Umieścił
on wobec tego na końcu „teleskopu“ fartuch
blaszany, który nie tylko skierowuje węgiel
wprost do luki statku, lecz równocześnie po-
zwala na zmniejszenie pracy trymerów, przez
odpowiednie skierowanie strumieni węgla pod
burty statku. Pomysł bardzo prosty w budowie
i tani, bowiem koszt jego wynosił 15.000 zł, da-
je oszczędność roczną 2.615.000.— zł przedsię-

biorstwu, a racjonalizatorowi przyniósł premię
w wysokości 315.000.— zł.

Tow. Obidziński Roman, mechanik, zatrud-
niony w b. Gdańskim Urzędzie Morskim —
Warsztaty Holm, zaprojektował przyrząd do
szlifowania otworów w blokach silników. Za-
stosowanie tego pomysłu przyniosło gospodarce
państwowej 800.000 — zł oszczędności, a racjo-
nalizatorowi 98.000 — zł premii.

Tow. Górski Józef, ślusarz, zatrudniony w b.
Centrali Zbytu Węgla, zastosował sprzęgło tar-
czowe, zamiast tarcz ściernych przy taśmowcu.
Pomysł ten przynosi około miliona zł oszczę-
dności w stosunku rocznym. Racjonalizator
otrzymał premię w wysokości 69.000.— zł.

Z powyższego przykładu widzimy, że ruch
racjonalizatorski rozwija się coraz silniej i o-
bejmuje coraz to nowe zagadnienia. Świadczy
to, że robotnicy rozumieją, iż współzawodnic-
two pracy i racjonalizacja zarówno techniczna
jak i organizacyjna podnoszą wydajność pracy
i podwyższają w konsekwencji stopę życiową
mas pracujących.

W 1949 roku przeciętny przeładunek towa-
rów masowych i drobnicowych wynosił kolejno
w tono/godzinach:

	I etap	II etap	III etap	IV etap
Przeład. masowy	28,2 t.	29 t.	35,7 t.	35,4 t.
„ „ drobn.	10 t.	11,3 t.	12,4 t.	12,4 t.

Roczna średnia wydajność przeładunku ró-
żnorodnych towarów drobnicowych dzięki
współzawodnictwu pracy osiągnęła w 1949 ro-
ku 11,6 ton/godz. wobec 9,6 ton/godz. w 1948
roku.

Poważne osiągnięcia we współzawodnictwie
stwierdzamy w polskiej marynarce handlowej.

Przodujący jej statek — s/s „Hel“ nie prze-
dłużając okresu rejsu, zawija prawie stale do-
datkowo do Kopenhagi, tj. do jednego portu
więcej, niż przewiduje rozkład. Załoga drugie-
go przodującego statku — s/s „Tobruk“ skróci-
ła czas postoju statku przy załadunku zboża w
dniu 31 grudnia w Gdyni o pół doby, przedłu-
żając w ten sposób okres eksploatacyjny stat-
ku i osiągając dużą oszczędność. Zrozumienie
znaczenia pracy w gospodarce socjalistycznej
przejawiło się w podejmowaniu przez pracow-
ników transportu morskiego zobowiązań okoli-
cznościowych, z okazji Kongresu Zjednoczenia
Partii Robotniczej, Świata Pracy — 1 Maja
1949 r., II Konkres Związków Zawodowych, 5-
ciolecia ogłoszenia Manifestu PKWN. Wyko-
nane zobowiązania dały ogólną sumę 86.753.000
zł oszczędności.

II.

Przechodząc do analizy działalności Głównie-
go Komitetu Współzawodnictwa Morskiego i
komitetów okręgowych, należy podkreślić tru-

dności, które początkowo osłabiały ich pracę. Powołanie komitetów okręgowych w Gdyni i w Szczecinie, w maju 1949 roku wpłynęło na poprawienie akcji, lecz sprawy jeszcze nie rozwiązało. Przeniesienie Głównego Komitetu do Gdyni usprawniło w dużym stopniu akcję współzawodnictwa pracy, jednak praca Głównego Komitetu była nadal niezadawalająca. Powodem tego był niewłaściwy dobór ludzi, skutkiem czego cały ciężar prac spoczywał na jednostkach.

Sytuacja poprawiła się częściowo po przeprowadzonej reorganizacji Głównego Komitetu i komitetów okręgowych w dniu 2 września 1949 roku. Nie znaczy to jednak, by Główny Komitet, jak i komitety okręgowe były już wolne od różnych niedociągnięć w pracy. Przeciwnie, niedociągnięcia te są jeszcze bardzo duże.

Przede wszystkim nie potrafiliśmy wychować odpowiednich kadr, nie potrafiliśmy zainteresować się i włączyć szerokich mas do udziału w zagadnieniach produkcyjnych zadań zakładów pracy (niedostateczny udział robotników portowych w naradach wytwórczych). Drugim takim niedociągnięciem była niedostateczna opieka nad komitetami zakładowymi, nad przodownikami pracy i racjonalizatorami. Trzecim niedociągnięciem w pracy komitetów współzawodnictwa było niezorganizowanie w całej rozciągłości wyższych form współzawodnictwa pracy, jak współzawodnictwo zespołowe i oszczędnościowe. Dalszym niedociągnięciem było złe opracowanie niektórych regulaminów współzawodnictwa, jak np. w „Portorobie”, gdzie przy ocenie wyników dopuszczona była zbyt wielka dowolność. Miało to miejsce również w marynarce handlowej.

Przyczyną tych i wielu jeszcze niedociągnięć był brak doświadczenia Komisji technicznej. Poważnym niedociągnięciem było nieopracowanie we wszystkich zakładach norm, jako mierników pracy.

Do osiągnięć komitetu współzawodnictwa należy zaliczyć zacieśnienie współpracy z podstawowymi organizacjami partyjnymi i dyrekcjami. Dzięki temu otoczono troskliwą opieką ruch racjonalizatorski. Uchwały narad zostały przeniesione w teren i dały początek wyższym formom współzawodnictwa pracy, jak współzawodnictwo międzyportowe. Wytyczne międzyportowej narady oszczędnościowej i narady rybackiej zmobilizowały aktyw komitetów współzawodnictwa do wyteżonej pracy w kierunku wprowadzenia ich uchwał w życie.

Główny Komitet poprzez komisje techniczne zrewidował i poprawił 33 regulaminy współzawodnictwa pracy, które nie odpowiadały całkowicie zasadom współzawodnictwa pracy.

W celu nadania właściwego kierunku działalności komitetów opracowano regulaminy i instrukcje poszczególnych komisji i wydano okólniki, normujące pracę komitetów zakładowych. Zorganizowano kursy uświadamiające, których celem było powiększenie kadr współzawodnictwa. Kursów takich zorganizowano 5 na terenie Gdańska (Gdyni) oraz 1 w Szczecinie.

Główny Komitet w III i IV kwartale 1949 r. wzmożył opiekę nad zakładowymi komitetami przez lustrację, branie udziału w pracach komitetów, w posiedzeniach ich i naradach wytwórczych, jak również poprzez wspólne odprawy przewodniczących komitetów, referentów i administracji.

Mając na uwadze poprawę dotychczasowej pracy narad wytwórczych, zastosowano odbywanie narad pomocniczych. Ponadto zreorganizowano wszystkie komitety zakładowe. Reorganizacja ta umożliwiła nam mocne powiązanie komitetów z robotnikami oraz roztoczenie kontroli nad przebiegiem współzawodnictwa w zakładach pracy, której brak był poprzednio jednym z głównych niedociągnięć organizacji tego ruchu.

W celu spopularyzowania ruchu współzawodnictwa Komitet Główny Współzawodnictwa Morskiego zwrócił uwagę na należyte zorganizowanie akcji propagandowej. W 1949 r. w ramach tej akcji wydano biuletyn — afisz ścienny czterokolorowy Głównego Komitetu. Niezależnie od tego — zakłady pracy wydawały swe własne biuletyny informacyjne. W Szczecinie wydawano biuletyny kwartalne. Biuletyny broszurowe wydawała Gdańska Centrala Zbytu Węgla i Gdański Urząd Morski oraz GAL. Gazetki ścienne dobrze opracowane wydawane były przez „Portorob”, „Paged”, „Hartwig”, „Baltica” i GAL. W ciągu roku odbyło się: 7 transmisji radiowych, 3 z uroczystości centralnych zakończenia poszczególnych etapów współzawodnictwa, 3 z uroczystości zakończenia etapu w zakładach pracy, 1 koncert dla przodowników pracy i racjonalizatorów i 1 wieczorek dla przodowników pracy i racjonalizatorów. Stałe utrzymywano kontakt z prasą i Polską Agencją Prasową. Podczas uroczystości centralnych w okręgach z okazji zakończenia poszczególnych etapów, które odbyły się w Gdyni i Szczecinie, wręczono tak przodnikom pracy, jak też i zwycięskim zespołom nagrody rzeczowe i pieniężne (3 sztandary przechodnie, 16 portretów przechodnich).

III.

Dla pełnego scharakteryzowania przebiegu współzawodnictwa pracy w transporcie morskim przytoczymy nieco danych statystycznych:

Ilość współzawodniczących w czterech etapach współzawodnictwa.

	I-etap	II-etap	III-etap	IV-etap
Ilość zatrudn.	17.962	22.966	24.812	25.269
% ilości współz.	67%	70%	72%	80%

Z zestawienia tego widzimy, że ruch współzawodnictwa pracy rozszerzał się stale obejmując coraz to więcej zakładów pracy i coraz szersze rzesze robotników i pracowników.

Również obserwujemy rozwój form współzawodnictwa. Oprócz współzawodnictwa indywidualnego rozszerzyło się współzawodnictwo na zespołowe, osiągając w IV etapie 8.840 osób, 20.409 osób współzawodniczących tj. 43%. Oprócz współzawodnictwa zespołowego rozszerzyło się współzawodnictwo działowe w Gdańskim Urzędzie Morskim, współzawodnictwo zmienne w Centrali Zbytu Węgla, międzyportowe w Centrali Zbytu Węgla — Gdańsk z Centralą Zbytu Węgla — Gdynia, międzyportowe — między okręgowe: Centrala Zbytu Węgla Gdańsk - Gdynia z Centralą Zbytu Węgla — Szczecin, działy techniczne Gdańskiego Urzędu Morskiego i Szczecińskiego Urzędu Morskiego, oraz nowa forma współzawodnictwa w rybołówstwie kutrowym — grupowe (po 5 kutrów).

W roku 1949. Główny Komitet Współzawodnictwa Morskiego nadał: 373 tytuły przodownika pracy, 9 tytułów przodujących załóg, 26 tytułów przodujących zespołów oraz 1.128 dyplomów uznania.

Oprócz wyróżnień Główny Komitet przyznał następujące nagrody rzeczowe dla przodowni-

ków: 3 sztandary przechodnie, 16 proporców przechodnich, 2 puhary, 1 obraz olejny i 2 proporce masztowe (rybołówstwo dalekomorskie i polska marynarka handlowa).

Z nagród indywidualnych przyznano: 26 aparatów radiowych, 51 kuponów materiału oraz 5 papierosnic srebrnych na łączną sumę złotych 1.590.500.—.

Ponadto wypłacono nagrody pieniężne w postaci książeczek oszczędnościowych (92 książeczki przodowników pracy, oraz 560 zwykłych) oraz w gotówce dla 5.622 pracowników, na łączną sumę złotych 35.240.090.—.

W 1949 roku w I i II etapie współzawodnictwa akcja opieki nad przodownikami i racjonalizatorami prawie nie istniała, za wyjątkiem Centrali Zbytu Węgla Gdańskiego Urzędu Morskiego i Szczecińskiego Urzędu Morskiego.

Dopiero w III-im, a zwłaszcza w IV-ym etapie zwrócono specjalną uwagę na to zagadnienie. W ramach tej akcji przeprowadzono: remont 5 mieszkań przodowników pracy, zorganizowano pomoc lekarską połączoną z zakupem lekarstw dla 46 osób, bezpłatne wczasy dla 7 osób, wyjazd za granicę (w ramach wycieczek „Orbis“) dla 8 przodowników i racjonalizatorów, dodatkowe wczasy wypoczynkowe 2-tygodniowe dla 9 przodowników pracy, kompletne lub częściowe remonty 12 mieszkań przodowników pracy lub racjonalizatorów. Udzielono pomocy materialnej np. na zakup wózków dzieciennych, bielizny itp. Łącznie na akcję socjalną w morskim współzawodnictwie pracy w roku 1949 wydatkowano zł 7.649.000.

L. I. SOBOLEW

Wychowanie nowego człowieka w ZSRR

W REZULTACIE wieloletniej, uporczywej i zdecydowanej pracy partii bolszewików dokonał się przewrót w świadomości ludzi radzieckich, od podstaw zmieniło się ideowe i moralne oblicze pracowników w naszym kraju.

Przekształcenie wewnętrzne milionów ludzi było zadaniem niesłychanie trudnym i wyjątkowo złożonym. W pierwszych latach rewolucji zechodziła konieczność zlikwidowania ideologii burżuazyjnej, zniszczenia starej, zakorzenionej od stuleci moralności, wypłeniczenia wielowiekowych tradycji, pielęgnowanych przez klasy wyzyskiwaczy, zlikwidowania tysiącletnich nawyków u dziesiątków milionów ludzi. Zadanie polegało na tym, aby dokonać duchowej przebudowy, duchowego odnowienia człowieka, aby sformować nowego człowieka — członka społeczeństwa socjalistycznego.

Rewolucja socjalistyczna i socjalistyczne budownictwo było tą wielką szkołą, w której dokonywał się nieprzerwany proces wychowania wielomilionowych mas. Pod kierownictwem partii bolszewików, w ogniu

ostrej walki z klasowymi wrogami, w wielkiej, światowej robocie, człowiek pracujący uwalniał się od psychiki, nawyków i obyczajów, zaszczeplonych przez wieki panowania dziedziców i burżuazji, przyswajał sobie zasady komunizmu, przekształcał się duchowo. Partia bolszewików i państwo radzieckie wychowywali i wychowują ludzi radzieckich w duchu bezgranicznej miłości do ojczyzny socjalistycznej i socjalistycznego stosunku do pracy, w duchu kolektywizmu, uczciwości, nieustraszonej i walki z wrogami. Partia bolszewików wychowuje u ludzi radzieckich wiarę w swe siły, wiarę w zwycięstwo komunizmu.

Przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi przeszły w budowaniu komunizmu, ponieważ znajdowały się w zupełnej sprzeczności z socjalistycznymi stosunkami wytwórczymi. Likwidacja tych przeżytków stanowi konieczny warunek dalszego rozwoju społeczeństwa radzieckiego.

Określając istotę i źródła przeżytków kapitalistycznych w świadomości ludzi radzieckich, tow. Stalin mówił na XVIII zjeździe WKP(b):

„Czy można twierdzić, że przezwyciężyliśmy wszelkie przeżytki kapitalizmu w gospodarce? Nie, nie można tego powiedzieć. Tym bardziej nie można powiedzieć, że przezwyciężyliśmy przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzkiej. Nie można tego twierdzić nie tylko dlatego, że rozwój świadomości ludzi opóźnia się w stosunku do ich ekonomicznego położenia, ale i dlatego, że ciągle jeszcze istnieje na zewnątrz otoczenie kapitalistyczne, które stara się ożywić i podtrzymać przeżytki kapitalizmu w gospodarce i świadomości ludzi w ZSRR i w obliczu którego musimy wciąż trwać w bojowym pogotowiu“**).

Wynika z tego, że jedną z najważniejszych przyczyn zachowania się przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzkiej jest opóźnienie społecznej świadomości w stosunku do rozwoju życia społecznego.

Przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi zachowują się i odżywają na skutek obecności wrogiego nam świata burżuazyjnego za naszymi granicami. Otoczenie kapitalistyczne dąży wszelkimi siłami do podtrzymywania przeżytków starych poglądów, pozostałości moralności burżuazyjnej, aby zatrzymać nasz marsz do komunizmu. Posiłkując się najbardziej różnorodnymi środkami, imperialiści Stanów Zjednoczonych, Anglii i innych krajów kapitalistycznych dążą do zatrucia świadomości obywateli radzieckich jadem zgniłej ideologii burżuazyjnej.

Niesłuszne byłoby twierdzenie, że przeżytki kapitalizmu będą samoistnie usychać w miarę utrwalania socjalizmu i przechodzenia do komunizmu. Resztki przeszłości w dziedzinie świadomości nie znikną bez walki. Dla przezwyciężenia przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzkiej potrzebny jest cały historyczny okres uporczywej, drobiazgowej, systematycznej pracy wychowawczej.

Działalność partii wśród mas jest podporządkowana sprawie rozwiązania tego wielkiego, historycznego zadania. Partia stawia jako swój cel dalsze podniesienie ideowego poziomu radzieckiego człowieka, przekształcenia wszystkich pracujących w kraju w świadomych budowniczych nowego społeczeństwa, wychowania ich w duchu bezwzględnej oddania dla sprawy komunizmu, wychowania ich jako gorących patriotów ojczyzny socjalistycznej. W Związku Radzieckim stworzone zostały wszelkie warunki i przesłanki dla dokonania zadania duchowej przebudowy człowieka, dla pełnego przezwyciężenia wszystkich pozostałości kapitalizmu w świadomości ludzi radzieckich.

Walka z resztkami kapitalizmu w świadomości ludzkiej jest nierozdzielnie związana z budownictwem komunizmu. Nasz pochód w wysokiej mierze zależy od komunistycznej świadomości radzieckich obywateli, nowy zaś poziom rozwoju społeczeństwa komunistycznego okazuje ze swej strony określony wpływ na rozwój samego życia, a każdy nowy krok w rozwoju jego stanowi zarazem nowy stopień w rozwoju komunistycznej świadomości.

Rozwiązując zadania dokonania duchowej przebudowy radzieckiego człowieka, partia bolszewików prowadzi swoją robotę wśród wszystkich warstw naszego społeczeństwa i czyni to w sposób zróżniczkowany. Najbardziej przodującą klasą jest klasa robotnicza, która zwycięsko tępiąc kapitalistyczne przeżytki w swym środowisku prowadzi za sobą chłopstwo i inteligencję.

Największej uwagi i energii wymaga zadanie przekształcenia chłopstwa. Historycznie — chłopstwo jest klasą drobnych, prywatnych posiadaczy. Kawałek ziemi, który należał do chłopca, dawał mu złudzenie samodzielności i niezależności. Całe wieki kształtowały u chłopca światopogląd drobnego gospodarza, moralność indywidualisty, psychikę prywatnego posiadacza.

Zwycięstwo form kołchozowych spowodowało fundamentalne zmiany w świadomości chłopów, włączyło

ich duchowo do socjalizmu. Resztki jednak starej, indywidualistycznej psychiki prywatnego posiadacza nie zostały ostatecznie wypłenione.

Formując nowego człowieka, partia bolszewików walczy przede wszystkim o zwycięstwo komunistycznego stosunku do pracy. Zniweczenie wyzysku człowieka przez człowieka, zwycięstwo socjalistycznego systemu gospodarstwa w ZSRR fundamentalnie przeobraziły poglądy na pracę. Tow. Stalin wskazywał, że w warunkach ustroju radzieckiego człowiek pracy znajduje szacunek. „Pracuje on tu nie na eksploatatora, lecz na siebie i na swoją klasę, na społeczeństwo. Tutaj człowiek pracy nie może się czuć porzucony i samotny. Odwrotnie, człowiek pracy czuje się u nas wolnym obywatelem swego kraju, swego rodzaju działaczem społecznym. I jeśli pracuje dobrze i daje społeczeństwu to co może dać — to jest on bohaterem pracy, jest on otoczony sławą“**).

Dobrym świadectwem gruntownej przemiany poglądów ludzi radzieckich na pracę jest socjalistyczne współzawodnictwo i jego wyższa forma — ruch stachanowski. Wybitne sukcesy w pracy ludzi radzieckich w latach wojny ojczyźnianej, ofiarny wysiłek w walce o wypełnienie pięcioletki w cztery lata, masowe przekraczanie norm — wszystko to są przykłady nowego, socjalistycznego stosunku do pracy.

Właśnie w toku współzawodnictwa poznaje się łatwiej społeczny charakter pracy, szybciej przezwycięża się obce nam obyczaje i moralność. Współzawodnictwo socjalistyczne przeprowadza podstawowy przewrót w stosunku do pracy.

Współzawodnictwo socjalistyczne rozpowszechnia się w Związku Radzieckim w warsztatach, fabrykach, elektrowniach, kopalniach, odlewniach, transporcie, rolnych spółdzielniach produkcyjnych, stacjach maszynowo-tractorowych i gospodarstwach państwowych. W toku współzawodnictwa socjalistycznego wybijają się wciąż nowi bohaterowie pracy, nowatorzy wytwórczości. Za wspaniałe rezultaty osiągnięte w rozwoju gospodarstwa wiejskiego ponad dwa tysiące członków spółdzielni rolnych i robotników gospodarstw państwowych otrzymało wysokie i zaszczytne miano bohaterów pracy socjalistycznej. Bohaterowie pracy socjalistycznej to świadomi i ofiarni bojownicy o zwycięstwo komunizmu.

W celu ukształtowania socjalistycznego stosunku do pracy wykorzystuje się szeroko prasę, radio, kino, teatr, masową propagandę i inne środki działania politycznego.

Życiowo ważne znaczenie dla umocnienia ustroju radzieckiego posiada walka o zdecydowane wykorzystanie resztek ideologii burżuazyjnej i przede wszystkim takiego przeżytku przeszłości jak płaszczenie się przed zgniłą kulturą kapitalistycznego Zachodu.

Drugą poważną dziedziną działalności wychowawczej jest walka o komunistyczny stosunek do materialnej podstawy socjalizmu — społecznej własności środków produkcji. W społeczeństwie wyzyskiwaczy nie ma szacunku dla dobra narodowego, jest ono rozkradane nie przypadkiem. Kradzieże skarbowe są charakterystycznym rysem każdego państwa burżuazyjnego.

Zupełnie inaczej odnoszą się do społecznej własności pracujący w ZSRR. Robotnicy, chłopci i inteligencja naszego kraju widzi w społecznej własności środków produkcji niezawodne źródło potęgi kraju i jedyną podstawę swego materialnego dobrobytu. Ludzie radzieccy uważają własność socjalistyczną za świętą i nietykalną, chronią i strzegą jej wszystkimi siłami, uporczywie i czynnie walczą o nieprzerwane pomnażanie socjalistycznego bogactwa. Ludzie radzieccy ostrożnie gospodarują narodowymi zasobami, uporczywie walczą o oszczędność w surowcach, materiałach, energii, siłę roboczą oraz o ponadplanową produkcję.

***) Stalin, Zagadnienia leninizmu. Wyd. 11, str. 500.

*) J. Stalin: Zagadnienia leninizmu wyd 11 str. 466

Urabiając komunistyczny stosunek do własności społecznej, partia bolszewików postawiła za swój cel włączenie całego narodu radzieckiego do aktywnej walki o ochronę społecznej własności, o najpełniejsze nieograniczone pomnażanie majątku narodowego.

Jesteśmy świadkami i uczestnikami potężnej ofensywy partii na wszystkich odcinkach pracy ideologicznej: w nauce, w literaturze, sztuce. Walka idzie o wykorzenienie i zniszczenie ostatnich pozostałości poglądów burżuazyjnych. Zamaskowane i przyćmione wrogie siły wypędza się z ostatniego schronu — z dziedziny świadomości.

Partia bolszewików wymierzyła druzgocące uderzenie tym wszystkim najniebezpieczniejszym przejawom ideologii burżuazyjnej — obiektywizmowi w nauce i sztuce, kosmopolityzmowi, nikczemnemu płaszczeniu się przed burżuazyjnym zachodem.

Doniosłym wydarzeniem w życiu społeczeństwa radzieckiego było zdecydowane zwycięstwo przodującej radzieckiej nauki biologii, uzyskane przez miczurinowców pod kierownictwem partii komunistycznej. Zwyciężyli oni formalnych genetyków, broniących przestarzałych reakcyjnych poglądów w biologii.

Rozwinięte na froncie ideologicznym natarcie ma za cel zapewnienie wysokiej marksistowskiej ideowości wszelkich form społecznej świadomości, zahartowanie ludzi radzieckich, zniszczenie wszelkiej możliwości przenikania burżuazyjnych poglądów w radzieckie środowisko, zlikwidowanie niebezpiecznej choroby bieżmyślnego płaszczenia się przed zagranicą.

Koniecznym składowym elementem świadomości socjalistycznej, w której duchu partia wychowywała i wychowuje radzieckich ludzi, jest uznanie równych praw kobiety i mężczyzny, szacunek dla kobiety jako matki i pełnowartościowego członka społeczeństwa. Naród radziecki nie potrafiłby osiągnąć swych wielkich zdobyczy, gdyby partia i władza radziecka nie uaktywniły kobiet, stanowiących połowę ludności. Rola kobiet radzieckich przejawia się szczególnie w wojnie ojczyźnianej. One dźwigały na swych barkach większą część pracy zaplecza, zapewniając dostarczenie dla frontu koniecznego zaopatrzenia.

Walka o wychowanie radzieckich ludzi na świadomych budowniczych komunizmu wymaga również zwyciężenia przesądów religijnych i zabobonów. W wyniku olbrzymiej pracy partii i państwa radzieckiego w dziedzinie kształcenia ludowego i podźwignięcia poziomu kulturalnego pracujących, większość obywateli naszego kraju uwolniła się od przesądów wyznaniowych i opanowała poglądy naukowo-materialistyczne.

W naszym istotnie demokratycznym państwie nie ma walki z religią. Konstytucja ZSRR gwarantuje obywatelom wolność sumienia. „Wolność uprawiania kultów religijnych i wolność antyreligijnej propagandy przysługuje wszystkim obywatelom” — głosi artykuł 124 Konstytucji ZSRR. Czy jednak możemy my, budowniczowie komunizmu, odnosić się obojętnie do faktu, że część pracujących znajduje się w niewoli religijnych przesądów? Bynajmniej nie. Rozdział kościoła od państwa i ogłoszenie religii prywatną własnością oznacza jedynie, jak wskazywał Lenin, że partia walczy z „religijnym czadem czysto ideowym i tylko ideowym orężem, naszą prasą, naszym słowem”.***)

Podstawową cechą stosunków między ludźmi w warunkach socjalizmu jest kolektywizm i pomoc wzajemna towarzyszy. W państwie naszym panują zasady humanizmu socjalistycznego. Zasadom tym są z gruntu obce egoizm i indywidualizm, uchylanie się od powin-

ności obywatelskich, odnoszenie się człowieka do człowieka nie jak do towarzysza. Każdy obywatel radziecki winien uświadomić sobie sens słowa „towarzysz”, którym zwraca się on codziennie do otoczenia. Wiąż między towarzyszami, jak to pokazał M. I. Kalinin, potrzebna choćby dlatego, że jesteśmy okrażeni przez kapitalizm, dlatego że trwa systematyczne zatrutowanie Związku Radzieckiego i każdy burżuj czeka dogodnego momentu, aby zdławić Związek Radziecki. Oczywiście jest, że się tego momentu nie doczekają. Jednak ZSRR będzie jeszcze silniejszy, jeżeli nasi ludzie będą mocniej ze sobą spojeni uczuciem gorącej miłości do Radzieckiej Ojczyzny.

Ideową podstawą wychowania komunistycznego jest nauka marksistowsko-leninowska. Idee marksizmu-leninizmu panują w ZSRR niepodzielnie. Jednakże zadanie umocnienia ustroju socjalistycznego i stopniowego przechodzenia do komunizmu potrzebuje dalszego wzmocnienia propagandy marksizmu-leninizmu. Partia komunistyczna corocznie nasila pracę w zakresie wychowania ideowo-politycznego komunistów i całego ludu radzieckiego. Do aktywnej walki przeciw przeżytkom kapitalizmu i pozostałościom poglądów burżuazyjnych została włączona prasa, która wychowuje nasze kadry w duchu bolszewickiej bojowości i nieprzejednania do wszelkiej odżywiającej starzyny.

Literatura, kino, teatr i inne sztuki nieustannie demaskują poglądy burżuazyjne, nawyki, obyczaje i propagują nowe komunistyczne poglądy i obyczaje. Partia bolszewików zdecydowanie przecina każdy przejaw ideologii burżuazyjnej w literaturze i sztuce, dając natchnienie i kierując pisarzy i mistrzów kultury do tworzenia wysoce ideowych, artystycznych dzieł, sprzyjających umocnieniu i rozwojowi najlepszych cech przodującego radzieckiego człowieka, jako człowieka wyższego ustroju społecznego — ustroju socjalistycznego.

W walce z przeżytkami kapitalizmu należy koniecznie wykorzystać jeszcze więcej skutecznie siły radzieckiego ustroju społecznego. W dyspozycji społeczeństwa socjalistycznego znajduje się także skuteczna metoda zwyciężania pozostałości kapitalizmu w świadomości ludzkiej, jaką jest krytyka i samokrytyka. Krytyka i samokrytyka, to potężny oręż nowego życia w walce ze starym. Partia uczy swych członków rozwijania wszechstronnego krytyki i samokrytyki, aby zapewnić szybkie posuwanie się kraju do komunizmu.

Pracownicy odcinka ideologicznego postawieni są w tej chwili na przedniej linii frontu. Winni oni wzmocnić bolszewickie nieprzejednanie i bojowość. Z ducha bolszewickiej partyjności czerpać natchnienie do swej działalności i nie bronić się lecz atakować ideologię burżuazyjną, wzmóc czujność rewolucyjną, zdecydowanie walczyć z przeżytkami kapitalizmu w ludzkiej świadomości — takie jest najważniejsze zadanie wszystkich pracowników frontu ideologicznego.

Partia bolszewików uzbraja miliony ludzi w znajomość praw rozwoju społecznego, znajomość jedynie słusznej, rzeczywiście naukowej teorii marksizmu-leninizmu i prowadzi nieustapliwą walkę ze wszystkimi przejawami ideologii burżuazyjnej. Kieruje ona działalnością związków zawodowych, Komsomołu i wszystkich innych organizacji społecznych i instytucji kulturalnych dla wychowania mas w duchu komunizmu.

Pod kierownictwem partii bolszewików naród radziecki z powodzeniem rozwiązuje zadanie likwidacji pozostałości kapitalizmu w świadomości ludzkiej i tworzy jedną z najważniejszych podstaw pełnego zwycięstwa komunizmu w kraju.

Przekład i streszcz. T. N.

***) Lenin, Dzieła ros. t. VIII, str. 421.

I Krajowa Narada Korespondentów Robotniczych i Chłopskich

Dnia 7 maja br. obradowała w Warszawie I Krajowa Narada Korespondentów Robotniczych i Chłopskich na której podsumowano dotychczasowe doświadczenie oraz wytyczono metody i drogi dalszego rozwoju ruchu korespondentów. Ponad pięciuset uczestników zlotu, górników, hutników, metalowców, robotników, rolnych, chłopów reprezentujących dwanaście tysięcy korespondentów robotniczych i chłopskich z całego kraju zainicjowało swą wolę służenia Polsce Ludowej przez jeszcze ściślejsze powiązanie codziennych spraw mas pracujących z prasą robotniczą i chłopską.

Wśród tej dwunastotysięcznej rzeszy znajdują się korespondenci czasopism związkowych, spełniający doniosłą rolę łącznika czasopisma z codziennym życiem mas pracujących i organizacji związkowych. Toteż przy sposobności Zlotu należy parę słów poświęcić sprawie korespondentów czasopism związkowych. Organizowanie sieci korespondentów stanowi ważny, przez większość jednak czasopism związkowych nie doceniany, problem akcji prasowej. Poważniejszymi osiągnięciami w tej dziedzinie mogą się wykazać: Zw. Zaw. Górników, Zw. Zaw. Metalowców i Zw. Zaw. Włóknarzy. Czasopisma te potrafiły sobie zjednać pokaźną liczbę korespondentów w terenie i — co najważniejsze — utrzymują z nimi stały kontakt, organizując m. inn. konferencje korespondentów. Na przykładzie tych czasopism można dowiedzieć doniosłości oparcia działalności prasowej na sieci korespondentów. Stałe, systematyczne współdziałanie z siecią korespondentów sprawia, że czasopisma wymienionych związków wyróżniają się spośród innych organów związkowych ściślejszymi powiązaniami z masami członkowskimi i pełniejszym odzwierciedleniem życia zakładów pracy i ich załóg.

Zadania prasy związkowej w ostatnim okresie znacznie się rozszerzyły i pogłębiły. Większości czasopism związkowych powiodło się odpowiednio dostosować swą pracę do nowych zadań. Czasopisma usprawniły obsługę redakcyjną, zmieniły odpowiednio szatę zewnętrzną pisma i ożywiły jego treść. Okres przeobrażeń czasopism związkowych trwa nadal.

Wydawnictwa związkowe uświadamiają sobie, że ich służba sprawie budownictwa fundamentów socjalizmu w Polsce, polega przede wszystkim na mobilizowaniu mas pracujących do wykonywania i przekraczania planów gospodarczych, na bliskim powiązaniu się z masami pracującymi i na śmiałej walce z biurokrytym i niedołęstwem.

Przystępując do realizacji nakreślonych planem sześciolletnim zadań, wydawnictwa związkowe zdają sobie sprawę z niedociągnięć swej pracy i nie ustają w poszukiwaniu nowych dróg rozwojowych.

Bacniejsze zwrócenie uwagi na sprawę korespondentów robotniczych niewątpliwie wpłynie decydująco na podniesienie stylu pracy czasopism związkowych i ściślejszy ich kontakt z terenem. Narada korespondentów, jej rezolucje, wypowiedzi uczestników zawierają wiele cennych materiałów, które mogą być pomocne w organizowaniu sieci korespondentów.

★

Narada zagałę kierownik Wydziału Prasy i Wydawnictw KC PZPR tow. red. Staszewski, serdecznie witając korespondentów i przedstawicieli dziennikarstwa zagranicznego oraz członków rządu.

Powitanie przez mówcę i zaproszenie do prezydium red. Baranowa — przedstawiciela centralnego organu WKP(b) „Prawdy” zamieniło się w długą, miemilknącą owację na cześć Związku Radzieckiego.

Obszerny referat wygłosił Premier Cyrankiewicz. Powiedział on m. inn.:

„Aby nasza prasa mogła istotnie spełniać swe zadanie, musi ona naprawdę być ściśle związana z masami, z terenem. Wtedy tylko będzie mogła spełniać funkcje zbiorowego organizatora. To znaczy, że prasa Polski Ludowej nie może być redagowana tylko z biurka redaktorskiego. To znaczy, że gazeta nasza musi być redagowana w bezpośrednim zetknięciu z człowiekiem, musi być jak najściślej powiązana z masami. Musi z nimi co dzień rozmawiać i musi dobrze rozumieć to, co jej masy mówią. A najlepszym środkiem, zapewniającym gazecie ten związek z masami i ich życiem, jest sieć korespondentów. Korespondent terenowy — to najczulszy najwrażliwszy aparat, wiążący redakcję z życiem. Uczy nas o tym przede wszystkim doświadczenie radzieckie. Tam właśnie narodził się, wyrósł i rozwinął bujnie ruch korespondentów robotniczych i chłopskich — tam w ogniu walki i budownictwa socjalistycznego, zdał swój egzamin polityczny i wykazał, jak doniosła jest jego rola w walce klasowej i w budownictwie socjalistycznym”.

Omawiając trudności, na jakie napotyka korespondenci w swej pracy, premier Cyrankiewicz stwierdził:

„Winni krępowania swobody słowa korespondenta, bez względu na to, kim są i jakie zajmują stanowisko — poniosą właściwe konsekwencje swych niedopuszczalnych i niedopuszczalnych wystąpień”.

Mówca przeanalizował pracę korespondentów, ich ważną rolę pozytywnych krytyków, po czym scharakteryzował warunki, nieodzowne konieczne do dalszego rozwoju ruchu korespondentów.

W dyskusji zabierało głos około 20 korespondentów z różnych miejscowości, współpracowników najważniejszych dzienników i tygodników — zarówno centralnych, jak i terenowych.

Korespondenci terenowi mówili o doniosłej roli i wielkich zadaniach pracy korespondentów, o wynikach akcji demaskowania wrogów klasowych na wsi, bumelantów, biurokratów i krytykowania opieszałych pracowników w zakładzie pracy. Podkreślali oni rezultaty popularyzacji osiągnięć przodowników.

W wielu zakładach pracy korespondenci odgrywają bardzo ważną rolę i stanowią doniosły czynnik w wykonywaniu planów produkcyjnych.

We Wrocławskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego do koła korespondentów należy 12 robotników i robotnic, którzy pisują do „Gazety Robotniczej” we Wrocławiu. Jak w dyskusji stwierdził przedstawiciel tego koła — tow. Kuczwał — klub pracuje intensywnie. Przede wszystkim korespondenci szkola się przez wspólne czytanie korespondencji i ich omawianie, przez dyskusowanie na temat oglądanych filmów i sztuk teatralnych, na temat koncertów oraz tematy pracy w zakładzie.

Szczególnie ostrą walkę z bumelantstwem, z łazi-kowstwem i awariami toczą korespondenci robotniczy w zakładach im. Stalina w Poznaniu. Mówiąc o tym korespondent „Gazety Poznańskiej” — tow. Szlápko, stwierdził, że napiętnowani zawsze poprawiają swój stosunek do pracy. Ostatnio korespondenci przeprowa-

dzili specjalną akcją przeciw spóźnianiu się do pracy pracowników umysłowych, piętnując publicznie w swoich artykułach 36 osób.

„W szeregach naszych korespondentów — powiedział tow. Sziapko — mamy racjonalizatorów, przodowników pracy, którzy na łamach prasy dzielą się swymi doświadczeniami z całą załogą, mówią prostym językiem o tym, jakimi sposobami wykonali takie czy inne usprawnienie.

Korespondencje, jak stwierdzono w dyskusji, przyczyniają się w dużej mierze do rozwoju współzawodnictwa. Podkreślali to trzej przemawiający pracownicy kolejowi — tow. Borkowski z Rydgoszczy — korespondent „Gazety Pomorskiej”, tow. Wiodek z Krakowa i tow. Orlowski z woj. wrocławskiego. Dzięki korespondencjom zorganizowano współzawodnictwo wśród obsługi parowozów, ożywione współzawodnictwo oraz usprawniono ruch kolejowy w innych dziedzinach kolejnictwa.

Podnosząc z dumą uzyskane wyniki, korespondenci wskazywali również na istniejące braki i niewykorzystane możliwości. Korespondentka łódzkiego „Głosu Robotniczego” — robotnica Anna Ramur z PZPB im. Stalina w Łodzi, przewodnicząca 30-osobowego klubu fabrycznego — podkreśliła, że w wielu innych fabrykach łódzkich, gdzie dotychczas nie ma korespondentów, można by ich łatwo wyłonić spośród załóg.

Korespondenci działający w ośrodkach robotniczych najwięcej uwagi i troski poświęcali w swych przemówieniach wykonaniu planów produkcyjnych, wysuwając konieczność prowadzenia na łamach prasy ostrej walki z tymi wszystkimi, którzy hamują lub opóźniają wykonanie planów. Przemawiali również liczni korespondenci wiejscy, którzy pokazywali, jak zwiększają się zadania korespondentów i rośnie rola zarówno w walce z wrogami klasowymi, jak i w dziedzinie przekonywania chłopów o wyższości form zespolowej gospodarki nad indywiduálną oraz w dziedzinie pomocy słusznym poczynaniom małych i średniorolnych chłopów.

Wszyscy przemawiający w dyskusji podkreślali trudności w swej pracy, podając przykłady sztywności ze strony tych, którzy zostali napiętnowani w korespondencjach.

★

W wyniku obrad uchwalono rezolucję, w której czytamy m. inn.

„Postanawiamy dołożyć wszystkich sił, aby zadośćuczynić wysokiej godności przodującego przedstawiciela opinii publicznej oraz brać jak najbardziej czynny udział w toczącej się w Polsce walce klasowej. Dla wykonania tego zadania będziemy popularyzować przodowników pracy, aktywistów społecznych, najlepsze załogi fabryk, kopalń i budowli, przodujących PGR-ów, wsi i spółdzielni produkcyjnych, oddających najlepsze swe siły dziełu przebudowy naszego życia.

Będziemy walczyć o jak najwyższą wydajność pracy w przemyśle i usunięcie przeszkód w ulepszeniu metod pracy i organizacji produkcji, o podnoszenie dyscypliny pracy i wyłączenie łazikowstwa i bumelanctwa, o wykorzystanie wszystkich rezerw produkcyjnych o usunięcie marnotrawstwa sił i zasobów, o powszechnienie przodujących doświadczeń, o zwycięstwo nowego postępowego życia nad wszystkim co stare i konserwatywne.

Będziemy śmiało demaskować i zwalczać biurokratów i kacyków, którzy lekceważą potrzeby nowego człowieka i rzucają kłody pod nogi ludziom pracy. Będziemy bezlitośnie wobec wszelkich przejawów dygnitarstwa i kumoterstwa.

Będziemy wykrywać i bezlitośnie zwalczać spekulantów, szkodników i sabotażystów. Będziemy zwalczać z całą energią reakcyjną plotkę.

Będziemy mobilizować opinię publiczną i każdego człowieka pracy do stałego wzmagania czujności, do tego, by ani na chwilę nie tracić z oczu działalności wroga klasowego, by w walce klasowej zawsze zaj-

mować czynną postawę, bezlitośnie demaskując wrogów Polski Ludowej.

Będziemy strzec jak oka w głowie tajemnicy państwowej w zakładach pracy, w których pracujemy i będziemy uczyli szeroki ogół jak strzec tajemnicy państwowej, aby sparaliżować działalność szpiegów i dywersantów.

Zdajemy sobie w całej pełni sprawę, iż odpowiedzialne zadania, jakie na nas ciążyą, mogą być wykonane tylko przez stałe i umiejętne stosowanie i budowanie krytyki i samokrytyki.

Jedną z form działania wroga klasowego, lub uleganie wpływom wroga, jest tłumienie i zwalczanie krytyki, a zwłaszcza zwalczanie inicjatywy i aktywności korespondentów robotniczych i chłopskich, którzy są wyrazicielami opinii publicznej mas pracujących. Zapewniamy, że nieustraszenie walczyć będziemy z wrogiem, gdyż wiemy, że w walce przeciwko tłumieniu krytyki i aktywności korespondentów — korzystamy, korzystając będziemy z najszerszej pomocy i opieki Partii i Rządu Polski Ludowej.

Korespondenci robotniczo-chłopscy w Polsce postanawiają w swej trudnej i odpowiedzialnej pracy, wzorować się na korespondentach prasy radzieckiej, którzy odegrali i odgrywają nadal ogromną rolę w życiu kraju, będąc potężnym ramieniem partii bolszewickiej.

My, Polscy korespondenci — chcemy być podobni do korespondentów radzieckich. Chcemy — jak oni — nieustraszenie zwalczać wrogów. Chcemy jak oni — śmiało krytykować zło i wszelkie braki. Chcemy — jak oni — zagrzewać do budownictwa pokojowego i do walki o pokój.

Chcemy — jak oni — stale podnosić poziom naszego uświadczenia politycznego, doszkalać i uczyć się marksizmu leninizmu — niezwykłego oręża mas pracujących.

Nie powinno być w kraju ani jednego zakładu pracy, w większych zakładach ani jednego oddziału, ani jednej instytucji, czy szkoły bez korespondenta prasy robotniczo-chłopskiej.

Nie powinno być ani jednej gromady lub spółdzielni produkcyjnej, ani jednego PGR-u, lub ośrodka maszynowego — bez korespondenta robotniczo-chłopskiego i własnej gazetki ściennej.

Korespondenci robotniczo-chłopscy, wszędzie, gdzie jest ich kilku w jednym miejscu pracy, powinni tworzyć koła korespondentów, aby wspólnie pracować i uczyć się, dzielić się doświadczeniem i wiedzą, pomagać sobie wzajemnie. Koła te powinny utrzymywać stały i bliski kontakt z wojewódzką redakcją lub z prasą centralną, a na miejscu pracy być w stałym kontakcie z organizacją partyjną i radą narodową.

Korespondenci robotniczy i chłopscy uważają za swój obowiązek współpracować w ukazującej się na miejscu ich pracy gazetce ściennej i fabrycznej.

Rezolucja kończy się zapewnieniem, że korespondenci z wielokrotnie spotęgowaną siłą będą walczyli „o zorganizowanie i umocnienie ogólnonarodowego frontu obrońców pokoju, będą wyjaśniać milionom ludzi, że walka o rozwój naszej gospodarki planowej i kultury, jest walką o pokój.

W walce o pokój kierować będziemy wzrok i ku Związkowi Radzieckiemu i wielkiemu chorążemu pokoju Generalissimusowi Stalinowi”.

★

— Narada korespondentów robotniczych odbiła się szerokim echem wśród rzesz pracujących, wywołała żywe zainteresowanie i sprawi, że ewentualny apel zaspisem o nawiązanie współpracy korespondencyjnej wywoła żywy odzew w terenie. Praktyczne wskazania narady co do unormowania pracy korespondentów, jak np. tworzenia ich klubów, ułatwią redakcjom należyte zorganizowanie sieci korespondentów. Z tej niezwykle korzystnej sytuacji powinny skwapliwie skorzystać wszystkie redakcje związkowe, które dotychczas nie potrafiły oprzeć swej pracy na konkretnym współdziałaniu z terenem.

IV Krajowy Zjazd Zw. Zaw. Kolejarzy

W Warszawie odbył się IV Krajowy Zjazd Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych z udziałem 600 delegatów. Na zjazd przybyły liczne delegacje bratnich związków zawodowych z zagranicy.

Delegatów powitał przewodniczący CRZZ — tow. Aleksander Zawadzki.

Charakteryzując obecną sytuację polityczną, mówca wskazał na ogromny wzrost sił obozu pokoju i postępu — obozu któremu przewodzi zwycięski kraj socjalizmu. Natchnieniem i chorążym tego obozu jest Wielki Stalin.

Słowa te wywołały długo niemiłą owację. Wszyscy delegaci powstali z miejsc, skandując: „Stalin! — Stalin!”

Z kolei tow. Zawadzki podkreślił konieczność dalszego zaostreżenia czujności klasowej i pilną potrzebę wysuwania nowych kadr na stanowiska kierownicze.

Po przemówieniach powitalnych przedstawiciela KC PZPR — tow. Mieczysława Popiela i ministra Rabanowskiego, do delegatów przemówili przedstawiciele związków zawodowych kolejarzy z Francji, Czechosłowacji, Węgier, Niemieckiej Republiki Demokratycznej i Finlandii.

Sekretarz CRZZ — tow. Kratko w obszernym referacie omówił zadania związków zawodowych w walce o utrwalenie pokoju na świecie i w pracy nad przedterminową realizacją planu 6-letniego. Następnie mówca przedstawił zadania ruchu związkowego w akcji łączności miast z wsią i naświetlił doniosłe znaczenie ścisłego współdziałania związków zawodowych z radami narodowymi.

Referat na temat dotychczasowego przebiegu współzawodnictwa pracy wśród kolejarzy wygłosił wiceprzewodniczący Związku — tow. Stachacz. Po wszechstronnym naświetleniu osiągnięć i niedomagań współzawodnictwa pracy w kolejniectwie, mówca przeszedł do omówienia zadań, które stawia przed kolejarzami plan 6-letni, przewidujący olbrzymie zwiększenie przewozu towarów i pasażerów.

Zarówno referat sprawozdawczy, jak i dyskusja, przeprowadzona pod znakiem ostrej krytyki i samokrytyki, ujawniły wszystkie niedomaganie pracy ZZK.

Zjazd stwierdził, że część aparatu związkowego była zbiurokratyzowana. Praca niektórych działaczy sprowadziła się do komenderowania z zabiurka — przy jednoczesnym oderwaniu się od zagadnień życia i pracy szerokich mas członkowskich. Nie stosowano w należytej mierze socjalistycznego oręża w walce o wyższy doskonałszy styl pracy: oręża krytyki i samokrytyki. Wiele ogniw ZZK nie doceniało znaczenia stylu kolektywnej pracy, opartej o szeroki aktywny społeczny.

Ogniwa Związku nie przejawiały należytego zainteresowania dla zagadnień produkcyjnych w kolejniectwie, spychając cały ciężar trosk o właściwy i szeroki rozwój ruchu współzawodnictwa na komitety współzawodnictwa pracy.

W okresie sprawozdawczym notowano tendencję do dublowania pracy administracji. Przejawiało się to najczęściej wśród działaczy zrutowizowanych lub nastawionych oportunistycznie do pracy związkowej.

Zarówno zarząd główny, jak i zarządy okręgowe nie wykazywały dostatecznej energii w walce o zapewnienie masom kolejarzom poprawy warunków ich codziennego materialnego i kulturalnego bytu. Zaniedbano pracę wśród młodzieży i kobiet.

Zjazd stwierdził, że uchwały III Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ, a w następstwie — usunięcie z kierownictwa Związku nosicieli biurokratycznego stylu pracy — że wszystko to przyczyniło się do zapoczątkowania przełomu w działalności ZZK.

Dla pogłębienia tego przełomu konieczna stała się reorganizacja struktury Związku i konieczne stały się zmobilizowanie wszystkich sił do walki o pełną realizację zadań, które zostały spretyzowane w uchwałach zjazdowych.

Wychodząc z założenia, że same zmiany w strukturze ZZK nie doprowadzą do przewyciężenia istniejących dotychczas błędów i niedociąg-

nięć, uchwały zjazdu postawiły przed wszystkimi ogniwami Związku i przed całym jego aktywnym żądania umasowienie i upowszechnienie ruchu współzawodnictwa w kolejniectwie, zwiększenia dyscypliny pracy, szerszego niż dotychczas korzystania z bogatych doświadczeń radzieckiego kolejniectwa, zlikwidowanie niezdrowej tendencji do dublowania administracji. W dziedzinie kulturalno-światowej Zjazd zwrócił uwagę na konieczność usprawnienia opieki kulturalnej nad kolejarzami, zatrudnionymi w turnusach oraz utworzenia świetlic dworcowych.

IV Krajowy Zjazd delegatów Zw. Zaw. Prac. Kolejowych dokonał wyboru nowych władz Związku.

Prezydium zarządu głównego ukonstytuowało się w następującym składzie: przewodniczący — tow. Stanisław Stachacz, wiceprzewodniczący — tow. Ignacy Skowroński, sekretarz — tow. Józef Popielas, członkowie prezydium — tow. Florian Cyrankiewicz, Czesław Tułowiecki, Józef Pieprzyk, Jerzy Wereda, Czesław Kobus i Emilia Wacławska.

Na członków Głównej Komisji Rewizyjnej wybrano: tow. tow. Alfreda Angerstaina, Edwarda Karasińskiego, Mariana Świtalskiego, Edwarda Wojewodzica i Edwarda Więclowicza.

W skład Sądu Związkowego weszli: tow. tow. Piotr Czerniak, Władysław Drozdowski, Franciszek Surdyk, Stanisław Kowalczyk i Ignacy Święcicki.

Posiedzenie Prezydium CRZZ

W dniu 17 kwietnia odbyło się posiedzenie prezydium CRZZ z udziałem przewodniczących zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych. Porządek dzienny obrad obejmował następujące sprawy:

1) Aktualne zadania związków zawodowych:

a) 1 Maja;

b) projekt ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

2) Struktura CRZZ.

3) Informacje o bieżących pracach sekretariatu CRZZ.

4) Różne.

Referat o obecnych zadaniach związków zawodowych wygłosił przewodniczący CRZZ — tow. Aleksander Zawadzki. Mówca obrazując zadania związków zawodowych w walce o pokój stwierdził, że wzmoczoną produkcją i przedterminowym realizowaniem planów gospodarczych, związkowcy polscy dają konkretny wkład w umocnienie sił obozu pokoju

i postępu. Następnie przewodniczący CRZZ omówił zagadnienie dyscypliny pracy oraz kampanię sprawozdawczą z pobytu delegacji polskich Zw. Zaw. w ZSRR.

Po obszernej dyskusji w której zabierali głos członkowie Prezydium CRZZ, Zarządów Głównych Zw. Zaw. i Okręgowych Rad Zw. Zaw. i po podsumowaniu dyskusji przez przewodniczącego CRZZ — uczestnicy obrad podjęli uchwałę w sprawie Święta 1 Maja. Ponadto przyjęto uchwałę o socjalistycznej dyscyplinie pracy.

Na wniosek przewodniczącego Związku Nauczycielstwa Polskiego — tow. Wojciecha Pokory, Prezydium podjęło uchwałę zobowiązującą związki zawodowe do udzielania ZNP szerokiej pomocy w zakresie wychowania młodzieży.

Prezydium przesłało przodownikom pracy, górnikom: tow. tow. Wiktorowi Markiewiczowi i Józefowi Ciszakowi gratulacje w związku z wykonaniem przez nich rocznego planu produkcji.

III Krajowy Zjazd Zw. Zaw. Prac. Handlowych i Biurowych

W siedzibie zarządu głównego w Warszawie toczyły się trzydniowe obrady III Krajowego Zjazdu Delegatów Zw. Zaw. Prac. Handlowych i Biurowych. Gorącymi oklaskami witali delegaci przybyłego na Zjazd członka Biura Politycznego KC PZPR tow. wicepremiera Aleksandra Zawadzkiego. Na obrady przybyli również przedstawiciele CRZZ z sekretarzem tow. Adamem Dolińskim oraz członkiem prezydium tow. Janem Rusteckim na czele, minister handlu wewnętrznego tow. Dietrich, wiceminister handlu zagranicznego tow. Bajer oraz przedstawiciele partii politycznych i organizacji społecznych. Zjazd zgótował długotrwałą owację delegacji radzieckich związków zawodowych z członkiem prezydium WCSPS — tow. B. S. Rzanowem na czele.

Tow. Zawadzki, witając Zjazd, wskazał na konieczność zanalizowania zarówno osiągnięć, jak i niedociągnięć dotychczasowej pracy związków.

Następnie w imieniu radzieckich związków zawodowych zabrał głos członek prezydium WCSPS — tow. Rzanow.

Przemówienie tow. Rzanowa było

wielokrotnie przerywane spontanicznymi owacjami na cześć Związku Radzieckiego i Generalissimusa Stalina. W dalszym ciągu obrad powitali Zjazd wiceminister handlu zagranicznego tow. Bajer oraz minister handlu wewnętrznego tow. Dietrich.

Referat na temat aktualnych zadań związków zawodowych wygłosił kierownik Działu Organizacyjnego CRZZ — tow. Jan Rustecki.

Referat sprawozdawczy z dwuletniej działalności zarządu głównego wygłosił sekretarz zarządu głównego tow. Jan Przedborski. Mówca obszernie zobrazował rozwój Związku w okresie sprawozdawczym. Podkreślił wielkie osiągnięcia Zw. Zaw. Prac. Handlowych i Biurowych w dziedzinie rozwoju handlu państwowego. Jednocześnie wskazał konkretnie i szczegółowo na błędy i niedociągnięcia, które zaciążyły na dotychczasowej pracy związkowej.

W dalszym ciągu obrad rozwinęła się obszerna dyskusja. W dyskusji zabrało głos 49 mówców, którzy poruszyli szereg bardzo ważnych zagadnień. Dyskutanci poruszyli sprawy szkoleniowe, bytowe, ideologiczne, podkreślając specjalnie zagadnienie coraz bardziej zaostrzającej się wal-

ki klasowej i związanej z tym konieczności wzmocnienia czujności klasowej również w dziedzinie handlu państwowego.

Dyskusja ujawniła zbłądy słaby kontakt zarządu z terenem. Łączność z terenem była utrzymywana jedynie drogą okólników i korespondencji, a więc — w oderwaniu od życia dołowych komórek związkowych i od bołaczek rzesz związkowców. Zarząd główny nie kontrolował realizacji swych zaleceń związkowych i nie udzielał terenowi dostatecznej pomocy w przezwyciężaniu trudności, na jakie zakładowe organizacje związkowe napotykały w swej pracy.

Spora liczba mówców poruszyła sprawę czujności klasowej w handlu państwowym. Zwracali oni uwagę, że w państwowym handlu detalicznym, w którym sprzedawcy stykają się bezpośrednio z wielką masą kupujących, czujność klasowa staje się zagadnieniem specjalnie ważnym, gdyż w tych warunkach penetracja wroga klasowego jest bardzo ułatwiona.

Jednym z poważnych niedociągnięć w pracy zarządu głównego było zaniedbanie szkolenia zawodowego w terenie. Uniemożliwiło to niższym pracownikom w terenie podnoszenie kwalifikacji zawodowych, tym samym i ich awansowania.

W uchwałach swoich III Zjazd postanowił m. inn.:

„Zobowiązać wszelkie władze i instancje Związku do podniesienia stylu pracy w myśl wytycznych nowego statutu. Jednocześnie Zjazd zobowiązuje władze Związku do systematycznego lustrowania podległych zakładów pracy i instytucji związkowych“.

„Zobowiązać wszystkie władze Związku, a w szczególności prezydium zarządu głównego do wysuwania kobiet i młodzieży na odpowiedzialne stanowiska w ZZPH“.

Do zarządu głównego wybrano 33 osoby. Prezydium zarządu głównego ukonstytuowało się, jak następuje: przewodniczący — tow. Jerzy Sierpiński, wiceprzewodniczący — tow. Mieczysław Radwański, sekretarze — tow. tow. Roman Polakiewicz i Stefan Filipek, członkowie prezydium tow. tow. Henryk Cygarowski, Zofia Radzimowska, Henryk Gawin, Henryk Ozolin i Janina Rajmer.

Na członków Głównej Komisji Rewizyjnej zostali wybrani tow. tow. Feliks Drabarek, Henryk Kalski, Bogusław Mirosz, J. Niewiarowicz, Witold Ogonowski, Roman Sorzewski i Jadwiga Ulanowska.

W skład Sądu Związkowego weszli: tow. tow. Adam Adamczyk, Maksymilian Furmański, Julian Jaroński, Janina Matusińska i Józef Wójcik.

Delegacja związkowców radzieckich w Polsce

Przybyła do Polski delegacja związkowców radzieckich. W skład delegacji wchodzi: członek Prezydium WCSPS — tow. B. S. Rzanow, członek Wydziału Międzynarodowego WCSPS — tow. W. Makielski i członek Wydziału Kulturalno-Oświatowego WCSPS — tow. N. Czechikaszewili, przewodniczący Okręgowej Rady Zw. Zaw. w Dniepropietrowsku — tow. A. Wiesznikow, wiceprzewodniczący CK Zw. Zaw. Kolejarzy — tow. W. Kariegin, przewodniczący Okr. Rady Zw. Zaw. w Rostawie nad Donem — tow. J. Krostelnik.

Goście radzieccy po krótkim pobycie w Warszawie, w czasie, którego wzięli udział w uroczystościach 1 Majowych, zwiedzili Łódź, Gdańsk, Szczecin, Śląsk i Kraków.

Kilkudniowy pobyt delegacji radzieckiej na Śląsku zakończył się konferencją z przedstawicielami aktywów związkowych wszystkich branż przemysłowych. W trakcie konferencji członek Prezydium WCSPS — tow. Rzanow zaznajomił zebranych z organizacją i techniką pra-

cy radzieckich związków zawodowych.

W Gdańsku goście radzieccy zwiedzili wojewódzką szkołę związków zawodowych, kilka spółdzielni produkcyjnych na Wybrzeżu oraz wzorowe gospodarstwa PGR. Pobyt towarzyszył radzieckich na Wybrzeżu zakończyła konferencja z aktywnym związkowym i przodownikami pracy.

Na Pomorzu Szczecińskim związkowcy radzieccy zwiedzili kilka zakładów pracy, port szczeciński oraz zabytki historyczne miast. Goście radzieccy w czasie swego kilkudniowego pobytu na Pomorzu Szczecińskim byli serdecznie przyjmowani przez ogniwa związkowe. Szczególnie entuzjastycznie przyjmowani byli goście radzieccy przez załogę stoczni szczecińskiej. Po zwiedzeniu stoczni nastąpiła na wspólnym zebraniu wymiana doświadczeń w dziedzinie pracy związkowej.

W czasie oddawania niniejszego zeszytu do druku związkowcy radzieccy przebywali w okręgu krakowskim.

Współzawodnictwo pracy

Analiza dotychczasowej działalności poszczególnych rad głównych i głównych komitetów współzawodnictwa pracy w związkach zawodowych, zrzeszających pracowników wielu branż, wykazała, że znaczna liczba tych ogniw nie wywiązuje się należycie ze swoich zadań. Większość rad i komitetów utraciła charakter związkowy i upodobniła się w swej działalności do aparatu administracyjnego. Członkowie niektórych GKWP nie nawiązali osobistej łączności z terenem, ograniczając się w wielu przypadkach do pisemnego lub telefonicznego udzielania instrukcji.

Tym samym niektóre związki zawodowe przestały odgrywać rolę czynnika mobilizującego ogół swych członków do wykonania zadań produkcyjnych, przez masowy ich udział we współzawodnictwie. Oderwały się zupełnie od tych zagadnień, polegając na sprawozdaniach nadsyłanych przez administrację.

W tym stanie rzeczy Wydział Współzawodnictwa Pracy przy CRZZ dokonał zmiany struktury organizacyjnej ruchu współzawodnictwa w tych związkach zawodowych, które zrzeszają pracowników wielu branż jak np. Spółdzielcy, Spożywczy, Leśnicy i Drzewni itp.

Zmiana dotychczasowej struktury organizacyjnej polega na tym, że:

1) Zamiast kilku a nawet kilkunastu Głównych Komitetów Współzawodnictwa Pracy powstaje jeden komitet przy zarządzie głównym związku zawodowego.

2) Przy GKWP powołuje się komisję organizacyjno - popularyzacyjną, obejmującą swym zasięgiem wszystkie centralne zarządy przemysłowe generalne dyrekcje, centrale spółdzielcze.

3) Przy każdym centralnym zarządzie przemysłowym tworzy się komisję ekonomiczno - techniczną i komisję wynikową, w skład której wchodzi pracownicy wydziału współzawodnictwa, pracownicy aparatu administracyjnego i aktywiści związkowi.

Wszystkie te komisje będą podlegały GKWP przy zarządzie głównym związku zawodowego.

Jeżeli chodzi o teren województwa, to przy każdym zarządzie okręgowym związku zawodowego powołuje się Okręgowy Komitet Współzawodnictwa Pracy a przy nim — komisję organizacyjno - popularyzacyjną.

Przy delegaturach okręgowych, które podlegają centralnym zarządom, tworzy się komisje ekonomiczno-techniczne i komisje wynikowe podległe GKWP.

Struktura ruchu współzawodnictwa w zakładzie pracy pozostaje bez zmian.

Nowa struktura organizacyjna współzawodnictwa pracy zapewnia terminową sprawozdawczość, a zara-

zem wyraźnie rozgranicza kompetencje związków zawodowych i administracji. Związki zawodowe inicjują ruch współzawodnictwa wśród mas robotniczych i kierują nim, a centralne zarządy i kierownictwa zakładów wykonują za pośrednictwem sekcji fachowych — całokształt prac technicznych i administracyjnych.

W skład GKWP wchodzi: przedstawiciele zarządu głównego związku zawodowego, przedstawiciele resortowego ministerstwa, przewodniczący komisji przy centralnych zarządach przemysłowych, przedstawiciele niektórych Okręgowych i Zakładowych

Komitetów Współzawodnictwa, organizacji partyjnych oraz przodownicy pracy.

Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy wyłania siedmioosobowe prezydium, w skład którego wchodzi 3 członków właściwego zarządu głównego związku zawodowego.

Funkcje sekretariatów GKWP pełnią referaty współzawodnictwa pracy zarządów głównych związków zawodowych. Dla sprawnego funkcjonowania prezydiów wskazane jest, aby 3 osoby, które wchodziły w skład każdego z nich urzędowały stale w zarządach głównych związków zawodowych.

Ruch racjonalizatorstwa

W Warszawskiej Radzie Zw. Zaw. odbyła się narada przedstawicieli wszystkich klubów techniki i racjonalizacji stolicy, w której wziął udział „Budowniczy Polski Ludowej” — tow. Michał Krajewski i przedstawiciel Naczelnej Organizacji Technicznej inż. Gajewski. Na czoło dyskutowanych zagadnień wysunięto sprawę rozszerzenia pracy nad szkoleniem zawodowym nowych kadr technicznych.

Na naradzie postanowiono urządzić stałe spotkania racjonalizatorów z profesorami i studentami Politechniki i Szkoły Inżynierskiej. Nadto wszyscy racjonalizatorzy wezmą udział w krótkich kursach szkoleniowych.

W Krakowie odbył się „Wieczór racjonalizatorów, przodowników pracy i naukowców”.

W spotkaniu wzięło udział ponad 100 czołowych przodowników pracy m. in. górnik Apryas i murarz Wadowski oraz liczni profesorowie wyższych uczelni krakowskich z rektorem Akademii Górniczo - Hutniczej prof. Goetlem na czele.

W kilkogodzinnej dyskusji robotnicy i naukowcy omówili dotychczasowe formy i wyniki współpracy, podając nowe projekty wymiany doświadczeń między wyższymi uczelniami, a zakładami pracy.

Na zakończenie Wieczoru wyświetlono filmy popularno - naukowe.

W zakładach im. Stalina w Poznaniu odbyła się ogólnopolska konferencja szybkościowego skrawania metali, zorganizowana przez Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich „SIMP”. Związek Metalowców oraz Główny Instytut Mechaniczny.

Na konferencję przybyło około 750 racjonalizatorów, nowatorów i przodowników pracy w szybkościowym skrawaniu — oraz przedstawiciele personelu inżynieryjno - technicznego zakładów przemysłowych z całej

Polski. Obradom przewodniczył rektor prof. Ludwik Uzarewicz. W prezydium obok przedstawicieli władz i związków zawodowych zasiadli przodownicy z tow. Stefanem Matelą, tow. Chorbaczem, tow. Gębską na czele.

Na program I dnia złożyły się referaty, omawiające zagadnienia dostosowania konstrukcji i narzędzi obrabiarek do szybkościowego skrawania. Podstawowe zasady szybkościowej obróbki i zasadnicze elementy pracy przy skrawaniu omówiono w referacie prof. Witolda Bierawskiego.

Obrady zakończono pokazem szybkościowego skrawania w hali obrabiarek w Zakładach im. Stalina.

We Wrocławiu odbył się drugi wojewódzki walny zjazd racjonalizatorów i czołowych przodowników pracy z naukowcami Uniwersytetu i Politechniki Wrocławskiej. Na zjeździe przeprowadzono analizę dotychczasowej działalności dolnośląskich klubów techniki i racjonalizacji oraz opracowano wytyczne dalszej pracy.

Zjazd uchwalił m. in. projekt utworzenia międzybranżowych klubów oraz centralnego warsztatu racjonalizatorskiego we Wrocławiu dla wykonywania prototypów modeli i rysunków technicznych.

W Gdańsku odbyła się narada racjonalizatorów portowych okręgu gdańskiego, z naukowcami Politechniki Gdańskiej. W naradzie wzięli udział m. inn.: Minister Żeglugi Rapacki, przedstawiciele KC Partii, CRZZ i zarządu głównego Zw. Zaw. Transportowców.

Czołowi racjonalizatorzy portów omówili swoje pomysły racjonalizatorskie. Po czym profesorowie Politechniki Gdańskiej ocenili złożone im przez robotników projekty usprawnień. Zarówno profesorowie, jak i robotnicy przy omawianiu pomysłów, posługiwali się często wykresami i rysunkami, które umieszczano na sali.

Działalność kulturalno-oświatowa

Odprawa oświatowa w CRZZ zgromadziła referentów oświatowych i bibliotecznych zarządów głównych i CRZZ. Celem narady była analiza wyników pracy oświatowej związków zawodowych za I kwartał br. oraz ustalenie szczegółowych wytycznych na najbliższy okres.

Centralnym zagadnieniem obrad były sprawy wzmocnienia walki z analfabetyzmem oraz upowszechnienia oświaty poprzez rozbudowę bibliotek, czytelnictwa i samokształcenia.

Analiza sprawozdań referentów oświatowych zarządów głównych wykazała, że prowadzona przez związki zawodowe akcja walki z analfabetyzmem rozwija się pomyślnie i posiada już duże osiągnięcia. Osiągnięcia te wyrażają się w ilości około 3.500 związkowych kursów początkowego nauczania, z których duża część skończyła swoją pracę w najbliższych tygodniach. Organizacją i propagowaniem kursów początkowego nauczania zajmują się Komitety do Walki z Analfabetyzmem. Nad pracą każdego kursu czuwa opiekun społeczny.

Przedstawiciel ORZZ — Katowice wiele miejsca poświęcił omówieniu trudności, które związki aktyw oświatowy napotyka w organizowaniu i prowadzeniu kursów. Trudności te wypływają najczęściej z negatywnego stosunku administracji wielu zakładów pracy do kursów początkowego nauczania.

Referent oświatowy ORZZ w Białymstoku oświadczył, że akcja walki z analfabetyzmem nie znajduje zrozu-

mienia ani poparcia w Zw. Zaw. Prac. Finansowych.

Sprawozdania obejmowały również przegląd dorobku i niedociągnięć w dziedzinie kursów języka rosyjskiego.

Praca zespołów samokształceniowych WR jest prowadzona niesystematycznie. Głównym powodem jest tu nieregularne dostarczanie skryptów, na co zwrócił uwagę przedstawiciel zarządu głównego ZZK. Uczestnicy narady zwrócili również uwagę, że sposób opracowania tematyki skryptów WR jest dla wielu robotników zbyt trudny.

Dużą rolę w akcji samokształceniowej odgrywają odczyty popularnonaukowe i referaty ideologiczne. Ożywioną działalność w tej dziedzinie przejawiał Zw. Zaw. Prac. Leśnych i Przem. Drzewny, który zorganizował w okresie sprawozdawczym 208 odczytów dla 7.267 słuchaczy i 341 referatów dla 9.424 słuchaczy. Poza tym Związek ten powołał na swoim terenie Społeczne Komisje Robocze, których zadaniem będzie uaktywnienie pracy w dziedzinie kulturalno-oświatowej.

Kierownik referatu bibliotecznego Działu Kultury i Oświaty CRZZ — towarzysząca Rodziewicz, referując aktualne zagadnienia biblioteczne, podała szczegółowe wytyczne pracy na II kwartał. Tow. Rodziewicz podkreśliła w swym referacie rolę księgonoszy, których obowiązkiem będzie dostarczanie dobrych książek do mieszkań robotniczych.

Szkolenie kadr związkowych

Dwutygodniowy kurs dla dyrektorów i asystentów wojewódzkich szkół związkowych zawodowych, odbył się w Ośrodku Szkoleniowym CRZZ.

Celem kursu było podsumowanie doświadczeń pierwszego turnusu 3-miesięcznych kursów, pogłębienie ideologicznych wiadomości pedagogicznych pracowników szkół związkowych oraz szczegółowe omówienie programu kursu dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych, który w dniu 3 maja br. rozpoczął się we wszystkich wojewódzkich szkołach związków zawodowych. Wiele miejsca w programie kursu dla dyrektorów i asystentów poświęcono metodzie realizacji programu oraz przeprowadzenia praktyki.

Uczestnikami kursu byli absolwenci trzymiesięcznych kursów wojewódzkich szkół związkowych, którzy zostali zakwalifikowani, jako młodsi asystenci szkół.

W Centralnej Szkole Związków Zawodowych w Łodzi odbyło się uroczyste zakończenie pierwszego półrocznego kursu dla 70 działaczy wszystkich szczebli organizacyjnych związków zawodowych.

Na uroczystość zakończenia kursu przybyli sekretarze CRZZ tow. tow. Doliński i Kratko, zastępca członka KC PZPR tow. Wojaś, przedstawiciele poszczególnych zarządów głównych związków zawodowych z terenu całego kraju oraz liczni aktywiści związkowi z terenu Łodzi.

W dłuższym przemówieniu tow. Kratko stwierdził, że kursy półroczne stanowią przejściowy etap szkolenia działaczy związkowych na najwyższym szczeblu. Z czasem, biorąc wzór z radzieckiego szkolnictwa związków zawodowych, Centralna Szkoła Związków Zawodowych stanie się wyższą uczelnią, wychowującą aktyw związkowy. Szkolenie kadr pozwoli na oparcie działalności związków zawodowych nie na funkcjonariuszach, lecz na szerokim społecznym aktywie, co przyczyni się do pogłębienia więzi związków zawodowych z masami robotniczymi. Zakładowe organizacje związkowe staną się, tak jak w Związku Radzieckim, najważniejszym elementem w organizacji związków zawodowych. Dlatego w najbliższym czasie ponad 1.000 przewodniczących rad zakładowych przeszkolonych zostanie na 3-miesięcznych kursach w wojewódzkich szkołach związków zawodowych.

Na zakończenie części oficjalnej uroczystości dyr. Centralnej Szkoły — tow. Siwek wręczył absolwentom świadectwa ukończenia kursu a 19 przewodnikom w nauce — nagrody w postaci bibliotekzek marksistowskich.

Narada w sprawie usprawnienia leczenia

W Centralnej Radzie Związków Zawodowych odbyła się narada w sprawie usprawnienia leczenia na terenie m. st. Warszawy. W naradzie której przewodniczył zastępca kierownika Działu Socjalnego CRZZ — tow. Ferenc uczestniczyli m.in.: przewodniczący WRZZ — tow. Ogrodowczyk oraz przedstawiciele Ubezpieczalni Społecznej i Wydziału Zdrowia Zarządu Miejskiego.

Po zapoznaniu zebranych z celem i zadaniami konferencji przez tow. Ferenc — naczelnik Wydziału Zdrowia m.st. Warszawy dr Pachó przedstawił stan leczenia na terenie stolicy. Stwierdził on, że nie wykorzystano dotychczas wszystkich możliwości w celu usprawnienia leczenia i nie wprowadzono jeszcze nowych lepszych form organizacyjnych.

Liczba lekarzy w stolicy jest dość duża. Pomimo to odczuwa się brak specjalistów, a zwłaszcza neurologów i pediatrów.

Przechodząc do omówienia stanu leczenia zamkniętego, dr Pachó stwierdza, że sytuacja na tym odcinku jest niezadawalająca. Wynika ona m.in. z faktu, że ze względu na

złe warunki mieszkaniowe niektórzy pacjenci nie mogą być wypisani ze szpitala w okresie rekonwalescencji. Dlatego też pożądane jest uruchomienie pod Warszawą kilku ośrodków dla rekonwalescentów. Ciężką sytuację leczenia zamkniętego pogarsza także to, że ze szpitali warszawskich korzystają również chorzy z terenu całego powiatu. Napływ chorych powiększył się wreszcie wskutek leczenia takich dolegliwości, które przed wojną były uważane za nieuleczalne.

W powziętych na zakończenie konferencji zobowiązaniach dla uczczenia Święta Pracy, zebrani postanowili m.in.:

1) sporządzić nowy podział miasta na rejony lecznicze,

2) uruchomić nowe ambulatoria w ośrodkach zdrowia,

3) opracować plan zatrudnienia lekarzy w ośrodkach Zakładu Lecznictwa Pracowniczego.

Zobowiązania te zostały już wykonane.

Warszawska Rada Związków Zawodowych zobowiązała się ponadto do stałego organizowania odpraw z udziałem lekarzy, personelu sanitarnego i ubezpieczonych.

Odezwa 1-Majowa ŚFZZ

ROBOTNICY I ROBOTNICE! TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

Światowa Federacja Związków Zawodowych przesyła pracującym mężczyznom i kobietom na całym świecie serdeczne, braterskie pozdrowienia z okazji 1 Maja.

Ludzie pracy na całym świecie zademonstrują w dniu 1 Maja swą niezłomną wolę walki o trwały pokój światowy.

Wszyscy pracujący mężczyźni i kobiety podpiszą uroczysty apel Światowego Komitetu Obronców Pokoju, który na swoim ostatnim posiedzeniu w Sztokholmie zażądał „wyjęcia spod prawa i traktowania jako zbrodnicarza wojennego — rządu, który by się pierwszy osmieleł zastosować broni atomowej”.

Międzynarodowy Dzień Pracy będzie więc międzynarodowym dniem walki o pokój.

TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

Niezbędnym warunkiem skutecznej walki z ubóstwem, nędzą i głodem, srozającym się wśród licznych warstw ludności w wielu kapitalistycznych i kolonialnych krajach — jest międzynarodowa jedność ludzi pracy.

Dzięki jedności osiągniemy sprawiedliwy i długotrwały pokój, którego pragną wszystkie narody świata.

Jedność ta jest bezustannie atakowana przez wrogów klasy robotniczej i przez niewolniczych sługusów kapitalizmu — przez rozbijaczy w szeregach związków zawodowych.

Utworzenie żółtej międzynarodówki łamistrajków, tej imperialistycznej organizacji walki przeciw ŚFZZ, było haniebną zdradą najistotniejszych interesów klasy robotniczej.

W dniu 1 Maja masy pracujące całego świata zdecydowanie potępia imperialistów i ich agentów, przywódców żółtej międzynarodówki związków zawodowych — za ich zbrodnicze poczynania przeciw pokojowi, jedności i dobrobytowi ludów.

TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

Plan Marshalla, pakt Atlantycki i próby stworzenia paktu Oceanu Spokojnego — to różne przejawy agresywnej polityki amerykańskich imperialistów, opartych obłudnym pragnieniem panowania nad światem. Zamiast starać się o pokojowe współżycie dwóch światów — świata socjalizmu i budującego się socjalizmu ze światem kapitalizmu — imperialiści dążą do trzeciej wojny światowej. Będą oni jednak musieli cofnąć się przed potężnym frontem narodów, które tworzą już nieprzebytą zaporę przeciwko urzeczywistnieniu tych szatańskich zamiarów.

Klasa robotnicza stoi na czele walki z podżegaczami wojennymi. Jednoczy się ona w światowym froncie obrońców pokoju ze wszystkimi postępowymi i demokratycznymi siłami na całym świecie.

Światowy front obrońców pokoju skupia wszystkich ludzi dobrej woli, wszystkich, którzy pragną utrwaleń pokoju dla całej ludzkości.

Narody osiągną pokój. Lecz pokoju trzeba szczerze pragnąć, o pokój trzeba walczyć.

W wielu państwach kapitalistycznych, w których znajdują się ogniska agresji, klasa robotnicza odmawia produkowania i przewożenia broni.

Wszyscy uczciwi ludzie piętnują wodzów żółtej międzynarodówki, którzy zdemaskowali się jako zwolennicy przygotowań do nowej wojny.

Masy pracujące potęgują swoje działania, tworzą i aktywizują komitety obrony pokoju w każdym zakładzie pracy.

Sieć takich komitetów powinna się rozszerzać dopóty, dopóki nie obejmie wszystkich państw na całym świecie.

TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

W krajach, gdzie robotnicy, chłopci i pracownicy umysłowi wzięli swe losy we własne ręce, buduje się nowe i szczęśliwe życie.

W wielkim Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich — ostoju pokoju, wyzwisk człowieka przez człowieka został zniesiony już dawno. Owoce pracy należą do ludzi pracy. ZSKR szybko zatarł u siebie ślady działań wojennych i energicznie rozwija dalej swą gospodarkę planową, zapewniając swym narodom stały wzrost stopy życiowej.

W krajach demokracji ludowej wznosi się fundamenty socjalizmu.

Wielki naród chiński, zjednoczony i zwarty, pobił na głowę rodzimą i obcą reakcję i utworzył Republikę Ludową.

Powstała i rozwija się pomyślnie Niemiecka Republika Demokratyczna.

Koreańska Republika Ludowa krzepnie i kroczy naprzód.

Demokratyczna Republika Wietnamu zwycięsko kontynuuje walkę o całkowite wyzwolenie kraju.

Narody tych krajów, stanowiące obecnie trzecią część ludzkości, z ufnością patrzą w przyszłość. Stanowią one mocną podporę sił demokracji i postępu na całym świecie.

TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

W tym samym czasie w krajach kapitalistycznych i kolonialnych masy pracujące walcą z nędzą i głodem, walcą o demokrację i pokój. W krajach tych liczba bezrobotnych sięga już obecnie ponad 45 milionów, nie licząc dziesiątków milionów częściowo bezrobotnych.

Na wzmagający się wyzysk kapitalistyczny masy pracujące odpowiadają coraz bardziej masowymi i potężnymi walkami strajkowymi. Z dniem każdym zaostrza się sprzeczność i walka między światem kapitału a światem pracy.

TOWARZYSZE I TOWARZYSZKI!

ŚFZZ rozwija się pomimo prób rozłamu i sabotowania jej działalności ze strony rozbijaczy. W porównaniu z 1 Maja 1949 r. ŚFZZ zwiększyła swe siły. Przyłączyły do niej nowe związki zawodowe. Utworzono 12 Międzynarodowych Zrzeszeń Związkowych. ŚFZZ broni interesów mas pracujących przy pomocy wszystkich, będących w jej dyspozycji środków.

ROBOTNICY I ROBOTNICE!

Łączcie się w ŚFZZ bez względu na różnice narodowości, rasy, koloru skóry, przekonań religijnych i politycznych!

Walcie nieustannie o międzynarodową jedność ruchu zawodowego!

Łączcie się w walce o pokój, demokrację i dobrobyt mas pracujących!

Niech żyje 1 Maja — dzień zespolenia sił klasy robotniczej całego świata!

ŚWIATOWA FEDERACJA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Związki zawodowe Ameryki Łacińskiej w walce o jedność klasy robotniczej

OSTATNIEGO dnia marca w Montevideo (Urugwaj) została zakończona konferencja związków zawodowych Ameryki Łacińskiej. Samo zwołanie konferencji było wielkim wydarzeniem w życiu nie tylko Łacińskiej Ameryki. Ponad 6 milionów robotników i pracowników — członków Konfederacji Pracy Ameryki Łacińskiej — to jeden z poważnych oddziałów ŚFZZ. A więc zwycięstwa lub porażki w działalności konfederacji posiadają istotne znaczenie dla międzynarodowego ruchu zawodowego.

Konferencja w Montevideo ujawniła, że autorytet i wpływy Konfederacji Pracy wśród szerokich mas ogromnie wzrosły. Przywódcy Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL), a w ostatnich czasach również i Kongresu Przemysłowych Związków Zawodowych (CIO) — wierni pomocnicy Departamentu Stanu USA — usiłowali niejednokrotnie rozbić klasę robotniczą Ameryki Łacińskiej oraz jej Konfederację. Usiłowania te zakończyły się niepowodzeniem.

Wydawszy milion dolarów na zwołanie dwu zjazdów odszczepieńców do Limy (Peru) i do Gawani (Kuba), AFL nie osiągnęła żadnych istotnych wyników. Utworzona rozbijająca „Międzylamerykańska Federacja Pracy“ okazała się tworem martwourodzonym i nie cieszy się najmniejszym nawet autorytetem wśród szerokich mas.

Konferencja Konfederacji Pracy Ameryki Łacińskiej została zwołana w chwili, gdy ruch szerokich mas przeciw amerykańskim kolonizatorom i ich sługusom przybrał znacznie na sile. Masy pracujące Ameryki Łacińskiej, znajdujące się pod podwójnym uciskiem własnych i zagranicznych kapitalistów, walczą przeciw atakom monopoli na poziom życiowy narodu, walczą o chleb i pokój, walczą o ratowanie przemysłu narodowego, o niepodległość własnych krajów. Walka ta staje się coraz bardziej natężona i ostra.

Bez względu na coraz okrutniejszy terror rządowy oraz na wysiłki reakcji, w celu pozbawienia ruchu zawodowego kierownictwa i w celu zlikwidowania najlepszych działaczy klasy robotniczej — imperialistom USA nie udaje się ruchu robotniczego krajów Ameryki Łacińskiej utrzymać w cuglach i poddać swoim wpływom. Dobitym dowodem wytrwałości i oddania mas pracujących sprawie jedności międzynarodowej są wypadki ostatnich dni. Strajk 10.000 robotników portowych w Argentynie oraz półmilionowy strajk robotników przemysłu cukrowego na Kubie stanowią te wydarzenia, które świadczą o bojowej gotowości klasy robotniczej Ameryki Łacińskiej.

O aktywności klasy robotniczej świadczy również przodująca rola, jaką ona odgrywa w masowym ruchu obrońców pokoju. Przy bezpośrednim udziale związków zawodowych w Brazylii, Wenezueli i innych krajach Ameryki Łacińskiej zostały utworzone nowe komitety obrony pokoju.

Konferencja w Montevideo podsumowała wyniki wielkiej pracy, dokonanej w ostatnich czasach przez związki zawodowe oraz powzięła doniosłe uchwały. Władze Urugwaju, pod batutą swych waszyngtońskich władców, usiłowały wszelkimi sposobami zerwać obrady konferencji. Uciekając się do różnych pretekstów rząd odmówił udzielenia wizy generalnemu sekretarzowi ŚFZZ — tow. L. Saillant oraz jego sekretarzowi — tow. Rostowskiemu. Straszono rozpuszczaniem wiadomości o grożącym „niebezpieczeństwie czerwonym“.

Jednak ani prowokacyjne metody, ani policyjne metody szpiclowania nie przstraszyły delegatów. Burzazyjne gazety amerykańskie i agencje informacyjne wraz z prasą urugwajską uciekiły się do innych metod. Rzecz można, że nabrały wody do ust i przez przemilczenie w prasie starały się zignorować odbywającą się konferencję. Lecz i ten sposób zawodził. Odbywająca się w Montevideo konferencja zdecydowanie odrzuciła intrygi amerykańskich podżegaczy wojennych, napiętnowała totalną dyplomację Achesona i powzięła uchwały zmierzające do wzmocnienia walki o wzrost płacy i o rozszerzenie prawodawstwa socjalnego. Konferencja zaaprobowала uchwałę ŚFZZ, aby utworzyć biuro łączności ze związkami zawodowymi Ameryki Łacińskiej. Utworzenie tego rodzaju biura przyczyni się niewątpliwie do zacieśnienia jeszcze bliższych kontaktów pomiędzy ŚFZZ a związkami zawodowymi krajów Ameryki Łacińskiej. Konferencja stanęła na stanowisku, że obrona przemysłu narodowego, swobód demokratycznych i pokoju światowego należy do zadań pierwszoplanowych.

Uchwalono tekst apelu, wzywającego milionowe masy pracujących, aby żądały uznania przez swe rządy Chińskiej Republiki Narodowej.

Uczestnicy konferencji wezwali świat pracy Ameryki Łacińskiej do demaskowania intryg rozbijaczy i umacniania jedności klasy robotniczej, będącej najpewniejszą gwarancją zwycięstwa.

Konferencja w Montevideo, odbywała się w podniosłym nastroju. Zadokumentowała wierność mas robotniczych Ameryki Łacińskiej dla ŚFZZ, ich gotowość do dalszego umacniania jedności i do walki przeciw kapitalistom o narodową niezależność, o pokój i demokrację.

K. DEMENTIEW

Napaść na bezbronnych więźniów

SEKRETARIAT generalny ŚFZZ otrzymał od zastępcy sekretarza Wszechindyjskiego Kongresu Związków Zawodowych, P. B. Pangnekara, pismo, zawierające opis egzekucji, która odbyła się w więzieniu w Nasik, koło Bombaju. Pismo to zamieszczamy w pełnym brzmieniu.

„Droży Towarzysze! Wystaliśmy już Wam uprzednio wiadomość o rozstrzelaniach, jakie miały miejsce w więzieniu salemskim i nasikskim. Co się dotyczy szczegółów wypadków w więzieniu salemskim, to nie otrzymaliśmy jeszcze dokładnych wiadomości. Znane nam są tylko nazwiska męczonych ofiar, gdyż rząd robi wszystko, by ukryć prawdę przed opinią publicz-

ną. Urzędowe wyjaśnienia w prasie, że policja strzelała, będąc jakoby zmuszona do „samoobrony“ jest jak zwykle całkowicie kłamliwe, a przygważdża je fakt, że władze musiały jednak przeprowadzić dochodzenie w tej całej sprawie.

Co się dotyczy egzekucji w więzieniu w Nasik, to na podstawie otrzymanych wiadomości, możemy stwierdzić, że były one przejawem zemsty władzy, a okrucieństwa towarzyszące temu wypadkowi demaskują faszystowskie oblicze przedstawicieli parlamentu, którzy rządzą naszym krajem. Dowiedzieliśmy się również, że dzięki szczęśliwemu przypadkowi, uniknął

śmierci tow. S. A. Dange, generalny sekretarz Wszechindyjskiego Kongresu Związków Zawodowych.

Jak już donosiliśmy — incydent rozpoczął się od tego, że 64 towarzyszy, podstępnie przewiezionych z Bombaju do Nasik (odległość 120 mil), odmówiło pozostania w więzieniu w Nasik. Żądali oni, aby ich z powrotem odesłano do Bombaju.

Tych 64 towarzyszy przewieziono z Bombaju w czterech karetkach więziennych, specjalnie zbudowanych jak klatki, w których ściśnięci byli jak sardynki w pudełku. Nie dano im nic do jedzenia z wyjątkiem kubka herbaty rano. Po przybyciu do Nasik koło 3-ciej po południu, znajdowali się w stanie zupełnego wyczerpania.

Przybywszy do Nasik, towarzysze odmówili opuszczenia karetek. Więźniowie przebywający w więzieniu nasikskim, podbiegłszy do zamkniętej bramy zaczęli wznosić okrzyki i domagać się, aby ich towarzysze, skoro sobie tego życzą, zostali z powrotem odwiezieni do Bombaju. Ich gniew wobec znienawidzonej władzy był tak gwałtowny, że obalili ogrodzenie, dziając ich od przybyłych towarzyszy.

Naczelnik więzienia, w panice, połączył się telefonicznie z Ministrem Spraw Wewnętrznych Bombaju — M. Desai i otrzymał stereotypową odpowiedź: wzywajcie policję.

Uzbrojona policja przybyła o 6-ej wieczorem. Otoczywszy więźniów, policja kazała im się rozejść. Więźniowie odmówili.

Naczelnik więzienia, stchórzywszy, uciekł się do innego bezczelnego chwytu: poprosił tow. S. A. Dange sekretarza WIKP i wice-przewodniczącego ŚFZZ, osadzonego w tym właśnie więzieniu, żeby się zwrócił do współwięźniów z apelem o spokojne poddanie się rozkazom władzy. Jednym słowem tow. Dange otrzymał propozycję wystąpienia w charakterze łamistrzaka. Kategoriecznie odmówił spełnienia tej propozycji, tow. Dange stwierdził, że więźniowie się nie rozejdą do chwili, dopóki ich żądania nie zostaną spełnione.

Wówczas policja — pod przewodnictwem pomocnika komisarza i sędziego Nasika — rozpoczęła masakrę bezbronnym więźniów. Więźniowie bronili się gołymi rękoma, rzucali w policjantów grudy ziemi i kamienie. Według doniesień gazet i relacji miejscowych władz, więźniowie jakoby mieli obrzucić policję kawałkami drzewa, butelkami, odłamkami cegieł, połamanymi meblami itd. Policja nie mogąc się obronić użyła broni palnej. Wiadomość tę należy uznać za kłamliwą, gdyż jak to stwierdzono, całe wewnętrzne urządzenie więzienia, znajduje się w zupełnym porządku.

Wobec jednomyślnej i zdecydowanej postawy, jaką więźniowie przeciwstawili tej dzikiej napaści, uzbrojona policja, umiejąca przemawiać jedynie mowa pałek i kul, oddała dwanaście strzałów do bezrobotnych więźniów. Donoszą, że jeden z oficerów, wyrwawszy broń z rąk policjanta strzelił wprost w głowę tow. Nawaki, przywódcy chłopskiego z okręgu Karwarskiego, zabijając go na miejscu. Ten sam oficer ranił w nogę tow. Koshti, przywódcę włóknarzy z Dhulii. W końcu bezbronni więźniowie zostali zamknięci w swoich celach.

Mamy podstawy sądzić, że policjanci mierzyli i strzelali parokrotnie do tow. Dange, znajdującego się

na czele zrewoltowanych więźniów, lecz nie udało się im trafić. Nawet wtedy gdy więźniowie już się znaleźli w swych celach, jeszcze strzelano z głównej wieży więziennej.

Zapędziwszy więźniów do cel, policja otworzyła karetki więzienne i okładając kijami więźniów przybyłych z Bombaju, popędziła ich do więzienia. Tu rozpoczęto systematyczną grabież, zabierając zegarki, pióra wieczne i w ogóle wszystkie przedmioty bardziej wartościowe, które więźniowie potrafili przechować jeszcze u siebie.

W rezultacie strzelaniny i zwierzęcego bicia zostało rannych około 50 więźniów.

Lecz cała ta historia jeszcze się na tym nie kończy. 64 towarzyszy przywiezionych z Bombaju zostało początkowo izolowanych. Dnia następnego wszyscy więźniowie ogłosili głodówkę, żądając, aby nowo przywiezionym towarzyszom pozwolono się połączyć z wszystkimi więźniami. Wobec jednomyślnego żądania, władze były zmuszone ustąpić.

Tak się przedstawia incydent bestialskiej napaści policji i bohaterskiego sprzeciwu robotniczych i chłopskich przywódców i bojowców w więzieniu nasikskim. Na słuszne żądanie więźniów, aby przyznano im prawa przysługujące więźniom politycznym i zniesiono stosowaną wobec nich dyskryminację — faszyści ze swymi sługusami odpowiedzieli pałkami i kulami.

Wszechindyjski Kongres Związków Zawodowych zażądał publicznego dochodzenia, oswobodzenia więźniów politycznych i zaprzestania mordów w więzieniach. Rząd winien wyjaśnić klasie robotniczej w Indiach dlaczego miała miejsce masakra bezbronnym więźniów i dlaczego strzelano kilkakrotnie specjalnie do takich przywódców, jak tow. Dange. Rząd bombajski odmówił przeprowadzenia śledztwa, rozumiejąc, że otworzy ono narodowi oczy na właściwy przebieg wydarzeń. Lecz nie można dopuścić do tego, aby cała sprawa na tym się skończyła. Nie można zezwolić, by podobnego rodzaju okrucieństwa mogły się powtarzać.

Za pośrednictwem ŚFZZ zwracamy się do wszystkich demokratycznych organizacji całego świata, aby zainteresowały się naszą sprawą i pomogły indyjskiej klasie robotniczej zmusić rząd do przeprowadzenia śledztwa publicznego, do ukarania winnych zabójstwa tow. Nawaki i do oswobodzenia wszystkich uwięzionych.

Nie możemy zezwolić faszystowskiemu władcom naszego kraju na wyniszczanie działaczy robotniczych i chłopskich, nie możemy dopuścić, aby władze popełniały tego rodzaju niktzemne zbrodnie na narodzie indyjskim.

Z braterskim pozdrowieniem

P. B. Rangnekar Z-ca Sekretarza“

Musimy zaznaczyć, że mimo iż niektórzy sędziowie w ostatnich czasach podtrzymywali protest uwięzionych przeciw bezprawnemu ich trzymaniu w więzieniu, parlament indyjski po krótkiej debacie, jednogłośnie uchwalił prawo, zezwalające na karę więzienia bez sądu i śledztwa. Prawo to zostało przyjęte w różnych prowincjach indyjskich.

(Przekład: H. S.)



Przegląd międzynarodowy

* W Budapeszcie odbyły się obrady dwundastu międzynarodowych departamentów branżowych, wchodzących w skład SFZZ.

Reprezentowane w nich były zrzeszenia obejmujące pracowników: przemysłu metalurgicznego, szkolnictwa, poczt, telegrafów i radia, przemysłu górnego, skórzanego i futrzarskiego, spożywczego, gospodarki rolnej i lesnej, przemysłu włókienniczego i odzieżowego, transportu morskiego i rzeczno, przemysłu budowlanego, transportu lądowego i powietrznego oraz przemysłu chemicznego i pokrewnych mu gałęzi.

Obrady te — jak to oświadczył przewodniczący SFZZ — tow. di Vittorio — stanowią rozpoczęcie nowego etapu działalności SFZZ zarówno w obronie praw mas pracujących na całym świecie, jak i w obronie zagrożonego pokoju.

* Na zaproszenie Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych (FDGB) bawia w Niemieckiej Republice Demokratycznej delegacja polskich związków zawodowych. Delegację polską powitali na dworcu w Berlinie m. in. przedstawiciele Niemieckiego Towarzystwa dla Spraw Pokoju i Dobrych Stosunków Sąsiedzkich z Polską.

* Prawicowe kierownictwo związków zawodowych w Saarbrücken dnia 6 maja postanowiło wykluczyć ze związków wszystkich członków, którzy brali udział w demonstracji pierwszomajowej, odbytej pod hasłami walki o pokój, przeciwko zaprzęgnięciu przemysłu saarskiego imperialistom francuskim.

* W Paryżu odbyło się posiedzenie Krajowego Komitetu Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT). Na porządku dziennym stały sprawy walki o pokój, walki o poprawę warunków materialnych oraz sprawa wyborów do ubezpieczalni społecznych.

Obradowała narodowa konferencja komitetów przemysłowych, na której referat wygłosił sekretarz generalny federacji metalowców (wchodzącej w skład CGT) — tow. Ambroise Croizat.

W dyskusji podkreślono wzrost ruchu w obronie pokoju wśród robotników przemysłu metalurgicznego i metalowego, wzrost ruchu idący w parze z wzmocnieniem walki robotników o swe postulaty gospodarcze.

* Lud pracujący całego Włoch przerwał pracę na znak żałoby i protestu przeciwko krwawej faszystowskiej masakrze robotników rolnych w Celano.

W pogrzebie Antonio Berardicurti i Agostiano Parisa wzięły udział tysiące mieszkańców Celano. Na wiecu żałobnym przemawiali przywódcy związków zawodowych i organizacji demokratycznych, kierownik Powszechnej Włoskiej Konfederacji Pracy (PWKP) di Vittorio, który

przybył do Celano wraz z grupą deputowanych i senatorów opozycji.

* 6 tysięcy urzędników państwowych, zebranych na wiecu w Albert-Hall (Londyn), uchwaliło rezolucję (przy czym tylko jedna osoba wsłuchiwała się od głosowania), wyrażając protest przeciwko odmowie rządu spełnienia żądania Krajowego Związku Zawodowego Urzędników Państwowych w sprawie podwyżki płac.

Londyńskie oddziały konfederacji związków zawodowych robotników przemysłu okrętowego i maszynowego, reprezentującej blisko 8 tysięcy robotników tych gałęzi przemysłu, wystosowały protest do wysokiego komisarza Australii w Londynie przeciwko projektowi ustawy rządu australijskiego o zawieszeniu partii komunistycznej.

Przedstawiciele sześciu brytyjskich związków zawodowych w imieniu 300 tysięcy pracowników detalicznej sieci spożywczej zwrócili się do Narodowego Zarządu do spraw płac związku spożywczego w Manchesterze z żądaniem podwyższenia taryfy płac w skali ogólnonarodowej. Również przedstawiciele 120 oddziałów reprezentujących 400 tysięcy robotników przemysłu okrętowego oraz maszynowego w dolinie rzeki Merseyna naradzie w Liverpoolu jednomyślnie wypowiedzieli się za proklamowaniem strajku w celu poparcia żądania konfederacji związków zawodowych robotników przemysłu okrętowego i maszynowego odnośnie podwyżki płac.

Rada Generalna Brytyjskiego Kongresu Trade Unionów (TUC), wypowiedziała się za poparciem rządowej polityki zamrażania płac, mimo, że 5 milionów członków związków zawodowych (z ogólnej liczby 8 milionów członków związków zawodowych należących do TUC) energicznie oponuje przeciwko temu.

W porcie londyńskim miał miejsce strajk dokerów na znak protestu przeciwko usunięciu ze związku zawodowego trzech dokerów za udział w akcji solidarnościowej na rzecz strajkujących marynarzy kanadyjskich, latem ub. r.

Komitet strajkowy skierował apel do dokerów na prowincji i do związku transportowców, by poparli strajk.

Strajk miał charakter polityczny, stanowiąc dalszy ciąg zeszłorocznej akcji solidarności ze strajkami marynarzy kanadyjskich.

* Centralne kierownictwo Zjednoczonej Holenderskiej Centrali Związkowej „Einheid Wake Centrale” zwróciło się do mas pracujących kraju z wezwaniem do poczynienia przygotowań do 1 Maja pod hasłem proletariackiego internacjonalizmu, wzmocnienia walki o pokój, przeciw podlegaczom wojennym, o przyjaźń

ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej.

Odezwa głosi, że w wyniku polityki uprawianej przez rząd holenderski, znajdujący się pod kontrolą agresorów amerykańskich, sytuacja holenderskich mas pracujących staje się coraz trudniejsza. Walka o polepszenie warunków bytu klasy robotniczej powinna być ściśle związana z walką o trwały pokój i przyjaźń między narodami.

* Delegaci 13 organizacji związkowych, wchodzących w skład Kongresu Przemysłowych Związków zawodowych (CIO) oraz Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL) i niezależnych związków zawodowych rejonu nowojorskiego, rozpoczęli kampanię zbierania wśród ludności miasta 200 tysięcy podpisów, uprawniających delegatów do żądania zakazu pralni atomowej.

Przedstawiciele oddziału Zjednoczonego Związku Zawodowego Robotników przemysłu samochodowego w zakładach Forda wystąpili z petycją, wzywającą rząd USA do natychmiastowego podjęcia kroków za pośrednictwem Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zakazu produkcji i gromadzenia bomb atomowych oraz „natychmiastowego powrotu do rooseveltońskiej polityki międzynarodowej współpracy i prowadzenia rokowań ze Związkiem Radzieckim, w celu zakończenia zmiennej wojny i uregulowania nie rozstrzygniętych kwestii spornych”.

* Kierownicy Kanadyjskiego Kongresu Związków Zawodowych oraz Kanadyjskiego Kongresu Pracy ponownie zażądali od rządu natychmiastowej organizacji robót publicznych, wskazując, że istnienie w kraju olbrzymiego chronicznego bezrobocia stwarza „poważną i niebezpieczną sytuację”.

* Strajk, w którym wzięło udział ponad 80 tysięcy robotników wschodniej Sumatry, zakończył się zwycięstwem strajkujących. W obliczu jednolitej klasy robotniczej Indonezji angielscy, amerykańscy i holenderscy kolonizatorzy zostali zmuszeni do ustępstw i do zwiększenia płac robotnikom. Zwycięstwem zakończył się również strajk robotników portowych Indonezji, w którym wzięło udział 9 tysięcy osób.

Gazeta „De Waarheid” podkreśla, że zwycięstwa te odnoszone w wyniku wzmagającej się jednolitości i solidarności indonezyjskiej klasy robotniczej.

* W Rzymie odbył się zjazd rolników związkowych z krajów marshallowskich, w którym brali m. in. udział holenderski rolnikowie Kupers, pracownik wywiadu amerykańskiego Milton Katz, wieloletni dyrektor browarów w Holandii i Indonezji Dirk Stikker i prawicowy socjalista francuski Leon Jouhaux.

Indywidualne budownictwo mieszkaniowe

S ZESZCIELENI plan rozwoju i przebudowy gospodarczej Polski przewiduje okazywanie pomocy państwowej robotnikom i urzędnikom w indywidualnym budownictwie mieszkaniowym.

Już w roku 1949, na wniosek CRZZ, Rada Ministrów uchwala z dnia 12 maja, z premii zbiorowej załóg przedsiębiorstw podległych b. Ministerstwu Przemysłu i Handlu w latach 1946 i 1947 wydzieliła kwotę 300 milionów złotych, przeznaczając ją na dokonanie rozpoczętych budowli i remonty indywidualnych domków robotniczych. Pożyczki przyznawane były przez działające przy CRZZ komisje, które opierały się na opinii rad zakładowych. Pożyczki otrzymywali przede wszystkim przodownicy pracy, racjonalizatorzy, mistrzowie oszczędności itp. Przyznawano je na odremontowanie dotychczas niewykorzystanych budynków, remont kapitalny zamieszkałych budynków, których stan był b. zły (do 30% wartości budynku) albo na dokonanie rozpoczętych budowli (do 50% ogólnej wartości).

Pożyczki nie mogły przekroczyć kwoty zł 500.000 na jednego pracownika. Były one bezprocentowe, zwrotne w ciągu 10 lat w terminach miesięcznych, począwszy od 1 lipca 1951 r.

W okresie od połowy września 1949 r. do 31 marca 1950 r. przed okręgowymi radami związków zawodowych stanęło zadanie dotarcia do zakładów pracy i racjonalnego oraz pełnego wykorzystania 300 milionowej kwoty, tak by pożyczki trafiły do rąk zasłużonych robotników i urzędników. Trzeba stwierdzić, że zainteresowanie tą akcją było b. żywe. Na dzień 31 marca 1950 r. kwota 300 milionów złotych została całkowicie rozprawdowana.

W roku 1950 na indywidualne budownictwo przewidziano w planie inwestycyjnym 1.410.000.000 zł.

Na wniosek CRZZ Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów powziął w dniu 2 maja br. dwie uchwały w sprawie:

- 1) podziału kwot, przewidzianych w planie inwestycyjnym na budownictwo indywidualne w roku 1950;
- 2) zasad i form organizacyjnych budownictwa indywidualnego.

Z powyższej kwoty przeznaczono 980 milionów na budownictwo osiedlowe, 200 milionów na remonty kapitalne i wykończenie budowy domów indywidualnych oraz 230 milionów na indywidualne budownictwo rozproszone. 200 milionów złotych, przeznaczone na remonty kapitalne i wykończenie budowy domków, będzie rozprawdane na zasadach stosowanych w r. 1949, przy zużytkowaniu kwoty 300 milionów, jako kontynuacja tej akcji.

Budownictwo osiedlowe będzie realizowane na terenie i pod nadzorem ZOR przez uspołecznione przedsiębiorstwa budowlane. Tereny pod budownictwo osiedlowe będą dostarczane na podstawie dekretu z dnia 26 kwietnia 1949 r. o nabywaniu i przekazywaniu nieruchomości niezbędnych dla realizacji narodowych planów gospodarczych.

Powierzchnia użytkowa w domach będzie wynosiła od 40 — 80 m². Domy indywidualne będą posiadały piwnicę, strych, spiżarnię, łazienkę, względnie miejsce na łazienkę. Mniejsze z nich zostaną tak zaprojektowane, aby w miarę potrzeby można je było rozbudować.

Działki, przyznawane dla celów budownictwa osiedlowego pod domy wolnostojące lub bliźniacze, mają mieć rozmiary od 900 do 1000 m².

Komitet Ekonomiczny, na wniosek CRZZ, ustali warunki nabycia domów indywidualnych w osiedlach, dla poszczególnych terenów i poszczególnych grup nabywców.

Robotnicy i pracownicy, ubiegający się o prawo nabycia domku wzniesionego w osiedlu, nabędą go, po uzyskaniu zgody komisji kwalifikacyjnej ORZZ, w drodze umowy kupna i sprzedaży z Zakładem Osiedli Robotniczych, za gotówkę (jednorazowo) lub na raty.

W roku 1950 budownictwo osiedlowe zostanie zlokalizowane w Warszawie, Województwie Warszawskim, w Łodzi, w rejonie Gdańsk — Gdynia oraz na Śląsku.

Rozproszone budownictwo indywidualne zostanie realizowane na terenach należących do budującego. Robotnicy i pracownicy, ubiegający się o uzyskanie pożyczki w celu budowy domku na własnej działce lub spółdzielczej, mogą otrzymać pożyczkę w wysokości do 75% zatwierdzonego przez komisję kwalifikacyjną kosztorysu budowy domu, przy czym suma ta zostanie zabezpieczona hipotecznie i nie może przekraczać kwoty 1.200.000 zł.

Na polecenie CRZZ okręgowe rady związków zawodowych powołują komisje kwalifikacyjne w składzie trzech osób, wyznaczonych przez ORZZ oraz przedstawiciela miejscowego organu ZOR i Banku Inwestycyjnego.

Komisje kwalifikacyjne przy ORZZ rozpatrzą zgłoszenia i w ramach kredytów, ustalonych przez CRZZ, przyznają pożyczki na budownictwo rozproszone, jak również na remonty i dokonanie rozpoczętych budowli.

Jak wspomnieliśmy — poprzednio — do kompetencji tych komisji będzie należało również przyznawanie uprawnień do nabycia gotowych domków robotniczych, wybudowanych w osiedlach ZOR. Podania zainteresowanych mają wpływać bezpośrednio do ORZZ z opinia rady zakładowej, względnie oddziału związku zawodowego.

Pomoc finansowa dla budownictwa indywidualnego ma charakter kredytu bezprocentowego, udzielanego członkom związków zawodowych, z okresem spłaty od lat pięciu do dwudziestu, spłacanego w zasadzie w ratach miesięcznych.

Bank Inwestycyjny pobierze od uruchomionych kredytów tylko 1% prowizji oraz opłatę administracyjną w wysokości 0,25% od wpłaconych rat.

Spłata pożyczki rozpocznie się: przy budownictwie rozproszonym i remontach — w rok po wypłaceniu ostatniej raty pożyczki, w przypadkach budownictwa osiedlowego — w rok po oddaniu domu do użytku.

Przy budownictwie rozproszonym, po złożeniu dokumentacji technicznej i prawnej oraz zabezpieczenia, Bank Inwestycyjny przystąpi do realizacji pożyczki. Wypłata odbywać się będzie ratami, w miarę postępu budowy, na podstawie przedkładanych bankowi rachunków i w zasadzie dokonywana będzie do rąk lub na rachunek pożyczkobiorcy. W przypadkach wykonywania robót sposobem gospodarczym, dopuszczalne będzie udzielanie zaliczek na zakup materiałów.

Wypłacone raty podlegają obowiązkowi natychmiastowego zwrotu w wypadku stwierdzenia przez Bank niewłaściwego zużytkowania pożyczki.

W wypadkach wydarzeń losowych, w wyniku których pożyczkobiorca stanie się niezdolny do pracy za-

robowej, Bank Inwestycyjny uprawniony został do umarzania, na wniosek CRZZ, części niespłaconej pożyczki do wysokości 25% kosztu budowy.

Przed spłatą całej należności za domek w osiedlu użytkownik może odstąpić uzyskane prawo do nabytego przez siebie obiektu na rzecz innych osób lub instytucji tylko za uprzednią zgodą ORZZ.

Podkreślić należy, że w roku 1949 z pożyczek korzystać mogli jedynie pracownicy (b. pracownicy) zakładów podległych b. Ministerstwu Przemysłu i Handlu, z uwagi na pochodzenie kredytów (z premii zbiorowej załóg). W roku 1950 ograniczenie to zostało zniesione, mimo iż w ogólnej kwocie 1.410.000.000 zł, przeznaczonej na budownictwo indywidualne, znajduje się 1.075.000.000 zł, pochodzące również z premii zbiorowej załogi za rok 1948 przedsiębiorstw podległych b. Ministerstwu Przemysłu i Handlu.

W ramach rozdzielnika będą jednak uwzględnione w pierwszym rzędzie potrzeby pracowników: przemysłu węglowego, hutniczego, metalowego, chemicznego, włókienniczego, budowlanego i kolejnictwa.

O ile w roku 1949 sprawa uzyskania materiałów budowlanych za kredyty z rozdziału kwoty 300 milionów złotych nie była jeszcze załatwiona, to w roku 1950 problem ten został wyraźnie postawiony.

Budownictwo indywidualne powinno w miarę możliwości wykorzystać materiały rozbiórkowe i miejscowe, jak: wióry, żużel itp. Przydział materiałów budowlanych na cele budownictwa indywidualnego rozproszonego zostanie dokonany przez PKPG w ramach zatwierdzonych bilansów materiałowych.

Zaopatrzenie materiałowe będzie prowadzone w trybie ustalonym dla zaopatrzenia materiałowego akcji remontów kapitalnych Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej.

W tym celu Ministerstwo Gospodarki Komunalnej w porozumieniu z Ministerstwem Budownictwa wyda właściwe zarządzenie.

Należy podkreślić doniosłą rolę, jaką w akcji budownictwa indywidualnego ma spełnić CRZZ, a mianowicie:

- a) CRZZ na wniosek ZOR, w porozumieniu z odpowiednimi resortami oraz właściwym związkiem zawodowym, dokonuje rozdziału przyznanych kredytów na poszczególne rejony, odnośnie budownictwa rozproszonego;
- b) ustala szczegółowe regulaminy i wytyczne co do przyznawania przez ORZZ prawa do nabycia gotowych domków robotniczych i pożyczek na budownictwo indywidualne;
- c) opiniuje projekty typowe domków;
- d) ustala szczegółowe wytyczne co do organizacji samorządów osiedlowych oraz nadzoru nad nimi ORZZ;
- e) powoła komisje budownictwa indywidualnego oraz właściwe komisje terenowe przy ORZZ.

Wprowadzając w życie zasady zawarte w uchwałach Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 2 maja br. w sprawie budownictwa indywidualnego, realizujemy uchwały II Kongresu Związków Zawodowych, w sprawach mieszkaniowych, która brzmi następująco:

„Związki zawodowe, a przede wszystkim rady zakładowe powinny dbać o warunki mieszkaniowe pracowników, troszczyć się o przeprowadzenie na czas remontu w blokach i mieszkaniach pracowników oraz wszechstronnie popierać i rozwijać indywidualne budownictwo mieszkaniowe i remonty kapitalne przez pomoc w uzyskaniu kredytów i materiałów budowlanych“.

JERZY GALLUS.

Dyskryminacja kobiet w krajach kapitalistycznych

W ALKA o urzeczywistnienie zasady równej płacy za równą pracę mężczyzn i kobiet, toczy się na forum międzynarodowym już od kilku lat. Sprawa ta wniesiona została na Radę Gospodarczo-Społeczną przez Światową Federację Związków Zawodowych jeszcze w roku 1946. Inicjatywa ŚFZZ była poparta zdecydowanie przez Związek Radziecki, Polskę i inne państwa demokratyczne. Po kilkakrotnych dyskusjach na posiedzeniach tej Rady, jak i na Komisji Praw Kobiety wyłonionej przez Radę, sprawa została obecnie przekazana do Międzynarodowej Organizacji Pracy, gdzie po wielu przewlekłych dyskusjach proceduralnych została ona wpisana na tegoroczną sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Nie należy się jednak spodziewać, aby akcja ta przyczyniła się konkretnie do zniesienia istniejącej dziś dyskryminacji płac kobiety w krajach kapitalistycznych.

„W republice burżuazyjnej pisał Lenin jeszcze w 1919 r. — choćby to była republika najbardziej demokratyczna, kobieta nigdzie w świecie, w żadnym z najbardziej przodujących krajów, nie uzyskała całkowitego równouprawnienia. I to pomimo, że od czasów wielkiej rewolucji francuskiej (burżuazyjno-demokratycznej) minął już przeszło wiek i ćwierć. Demokracja burżuazyjna obiecuje w deklaracjach równość

i wolność. W rzeczywistości żadna, choćby najbardziej przedująca republika burżuazyjna nie dała kobiecie połówie rodzaju ludzkiego ani całkowitej równości wobec prawa z mężczyzną, ani nie uwolniła jej od władzy opiekuńczej i supremacji męzczyzny“.

Słowa te znajdują pełne potwierdzenie w praktyce trzydziestu lat, które upłynęły od tego czasu. Postawienie na porządku obrad organizacji międzynarodowych zagadnienia zlikwidowania dyskryminacji kobiet w zakresie płac, która jest regułą w krajach kapitalistycznych, wywołało gwałtowną reakcję ośrodków kapitalistycznych i rządów broniących ich interesów. Kapitalizm uczynił z kobiety tania rezerwową siłę roboczą, płaci jej gorsze niż mężczyznom zarobki i do kobiecej niewoli domowej dodał potworne użarzmienie i wyzysk w życiu zawodowym. Jasne jest, że kapitalizm nie zrezygnuje tak łatwo z tego oddawna wypróbowanego sposobu rozbijania jedności klasy robotniczej, jakim jest przeciwstawianie jednej płci drugiej i utrzymywanie rezerwowej armii roboczej, dla wywierania tym skuteczniejszego nacisku na płace robocze.

Toteż prawdziwe wyzwolenie kobiety nie jest możliwe bez obalenia kapitalizmu, tego istotnego źródła niewoli i wyzysku kobiet. Doświadczenie Związku Radzieckiego wykazało, że wprowadzenie bezklasowego, socjalistycznego ustroju, przyniosło kobiecie całkowite równouprawnienie i wyzwolenie.

Dopiero w ustroju socjalistycznym kobieta staje się na równi z mężczyzną współgospodarzem kraju, zakładów pracy; uzyskuje ona urzędzenia socjalne, umożliwiające jej pełny rozwój swej osobowości i pełny udział w pracy zawodowej bez narażania na szwank swych obowiązków macierzyńskich. „Fourier pierwszy wypowiedział zdanie — powiada Engels w swej książce „Rozwój socjalizmu od utopii do nauki” — że stopień wyzwolenia kobiety jest w każdym społeczeństwie naturalną miarą wyzwolenia powszechnego”. Rozwój wydarzeń w ciągu ostatnich dziesięcioleci całkowicie potwierdził to sformułowanie.

Kilka danych statystycznych.

Chociaż we wszystkich krajach w których nie obalono jeszcze ustroju kapitalistycznego, kobieta pracująca zarabia znacznie mniej od mężczyzny, to jednak cyfrowe ujęcie tego zjawiska natrafia na wielkie trudności. Tylko niewielka liczba krajów posiada statystyki płac i zarobków, prowadzone oddzielnie dla mężczyzn i dla kobiet. Ponadto nawet jeśli istnieją tego rodzaju statystyki, to nie zawsze dają one jasny obraz sytuacji.

Na zasadzie danych o płacach, ogłaszanych przez poszczególne kraje w międzynarodowym „Roczniku Statystyki Pracy” można ustalić wskaźniki, ilustrujące stosunek wysokości płac, względnie zarobków kobiet i mężczyzn. Dane te nie nadają się do ścisłego porównywania między sobą, gdyż dotyczą one w różnych krajach różnych grup zarobkowych i rozmaitych gałęzi życia gospodarczego, a obejmują także niejednokrotnie rozmaite okresy. W każdym jednak razie pozwalają one na zorientowanie się, jaki jest faktyczny stosunek płac i zarobków mężczyzn i kobiet w poszczególnych krajach.

Płace i zarobki kobiet w 12 krajach w latach 1945—1948 (płace i zarobki mężczyzn = 100)

	Stawki płac	Zarobki
Australia	62	—
Dania	61	63
Francja	85	—
Irlandia	59	55
Japonia	—	47
Kanada	64	57
Kolumbia	—	56
Niemcy (strefa amer.)	—	63
„ („ bryt.)	—	61
„ („ franc.)	—	58
Nowa Zelandia	—	48
Szwajcaria	62	58
Szwecja	69	62
Wielka Brytania	61	55

Analizując tę tabelę dostrzegamy przede wszystkim, prawie we wszystkich krajach, co do których istnieją dane, że stawki płac kobiet nie przekraczają naogół dwóch trzecich płac mężczyzn. Wskaźniki zarobków kobiecych są, z wyjątkiem Danii, jeszcze niższe od stawek płac. Jest to zrozumiałe w świetle tego, że kobiety pracują naogół krócej od mężczyzn (zakaz pracy nocnej, mniej godzin nadliczbowych itp.). W rezultacie zarobki kobiece niejednokrotnie niewiele przekraczają połowę zarobków mężczyzn. Należy przy tym dodać, że dla Danii i Szwajcarii przytoczony wskaźnik określa stosunek płac kobiet do płac mężczyzn kwalifikowanych; mężczyźni niewykwalifikowani zarabiali w Danii 85% stawek mężczyzn wykwalifikowanych, kobiety — 61% tych stawek; analogiczne cyfry dla Szwajcarii wynoszą: mężczyźni niewykwalifikowani — stawki płac 86, zarobki 83, zaś kobiety 62 i 58.

Na przykładzie tych dwóch krajów widzimy więc, że przeciętna pracownica zarabia nie tylko znacznie

mniej od mężczyzny, posiadającego kwalifikacje zawodowe, ale i od pracownika niewykwalifikowanego.

Przytoczone przez nas cyfry rzucają jaskrawe światło na stosunki zarobkowe panujące w krajach kapitalistycznych. Jest charakterystyczne, że zespół krajów „Brytyjskiej Wspólnoty Narodów” (W. Brytania, Australia, Kanada, Nowa Zelandia oraz Irlandia), które stosują, a nawet jawnie uzasadniają celowość utrzymywania dyskryminacji płac kobiecych, wykazują poziom stawek płac dla kobiet, nie osiągający nawet $\frac{2}{3}$ płac mężczyzn, podczas gdy wskaźnik faktycznych zarobków kobiet w tych krajach jest jeszcze daleko bliższy.

Niemniej jaskrawo przedstawia się sytuacja w Belgii, gdzie płace minimalne ustalane drogą dekretów królewskich przewidują redukcję normalnych stawek o 20% dla płacy dorosłej robotnicy. Mamy tu więc do czynienia z dyskryminacją usankcjonowaną dekretemi królewskimi. Toteż nie dziwnego, że statystyki przeciętnych zarobków godzinnych w przemyśle belgijskim, opracowywane przez centralę związków zawodowych, wykazują za czwartego kwartału 1947 r. różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn, sięgające dla górnictwa i przemysłu mineralnego 100%, zaś dla wszystkich innych przemysłowych okręgów Verviers robotnica — podobnie jak we Francji czy w USA — zarabia od 15 do 20% mniej od mężczyzny, przy jednakowych kwalifikacjach i jednakowej pracy. W tkalniach bawełny robotnice kwalifikowane zarabiają o 25% mniej od robotników kwalifikowanych, o 15% mniej od robotników wyspecjalizowanych bez kwalifikacji i o 10% mniej od robotników bez żadnych kwalifikacji. W przemyśle i handlu spożywczym, decyzją komisji rozjemczej płace kobiet ustalone zostały na poziomie 75% płac mężczyzn.

Podobnych przykładów można by przytoczyć bardzo wiele dla różnych innych krajów kapitalistycznych, a w szczególności dla Australii, Kanady i Wielkiej Brytanii, gdzie — jak już wiemy — dyskryminacje płac kobiecych są szczególnie jaskrawe. Specjalną uwagę poświęćmy tu położeniu kobiety pracującej w Stanach Zjednoczonych.

Sytuacja kobiety pracującej w Stanach Zjednoczonych

Mimo poważnego zmniejszenia liczby kobiet pracujących zarobkowo w USA w porównaniu z maksymalnymi cyframi w okresie wojennym, odsetek zatrudnionych kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych zarobkowo ostatnio wykazuje znów wzrost. Odsetek ten zaczyna się zbliżać obecnie do 30%. Stosunek ten może być uważany za typowy dla krajów kapitalistycznych. Ewolucja ta związana jest z postępującym spadkiem stopy życiowej społeczeństwa amerykańskiego, co stwierdza również analiza oficjalnych statystyk amerykańskich.

Oficjalne dane „Federal Reserve Board” wykazują, że w roku 1947, 68% rodzin amerykańskich zarabowało poniżej minimum egzystencji ustalonego przez parlamentarną komisję Hellera.

Dalej oficjalne dane opracowane przez Departament Handlu i ogłoszone w „Survey of current business” wykazują, że przeciętne (dla wszystkich zawodów) roczne zarobki pracownika zatrudnionego przez pełną ilość godzin w 1947 r. pokrywały zaledwie w 65% wydatki budżetu rodzinnego określonego jako minimum egzystencji przez wspomnianą Komisję Hellera. Oznacza to, że dochody olbrzymiej większości robotników i pracowników umysłowych w USA nie wystarczają na utrzymanie rodziny, i że dla sprostania minimalnemu budżetowi rodzinnemu konieczna jest praca zarobkowa także innych członków rodziny. Fakt ten tłumaczy w dużym stopniu wzrastający udział kobiet w pracy zarobkowej.

Postępujące obniżanie standardu życiowego społeczeństwa amerykańskiego uwiadczaniają jeszcze lepiej dane dotyczące ruchu zarobków realnych w latach powojennych, wydajności pracy i „względnej położenia” robotników (zestawienie wydajności pracy i zarobków realnych).

Pauperyzacja amerykańskiej klasy robotniczej.

Lata	Wydajność pracy 1 robotnika	Realne płace jednostkowe	Względne położenie robotników
1939	100	100	100.0
1941	117	114	97.4
1943	135	126	93.3
1945	129	126	97.6
1947	116	112	96.5
1948	116	112	96.5

Tablica ta wykazuje, że druga wojna światowa spowodowała olbrzymi wzrost intensyfikacji pracy robotników. Ewolucji tej towarzyszył pewien wzrost płac realnych, nie dotrzymujący jednak kroku wzrostowi wydajności. W latach powojennych zaczęła spadać zarówno wydajność, jak i zarobki realne robotników. Ten ostatni wskaźnik ilustruje systematyczne pogarszanie się położenia amerykańskiej klasy robotniczej w okresie powojennym. Wreszcie ostatnia rubryka tabeli wykazuje, w jakim stopniu klasa robotnicza korzysta z rosnącej wydajności pracy. To „położenie względne” klasy robotniczej jest gorsze dzisiaj niż w 1939; co więcej, wskaźnik ten wykazuje systematyczny spadek za okres ostatniego pięćdziesięciolecia: obliczono, że w okresie od 1899 r. do 1948, wskaźnik ten obniżył się ze 100 do 66 — o 34%. Świadczy to nader wymownie o malejącym udziale klasy robotniczej w dochodzie społecznym Stanów Zjednoczonych.*)

Niewystarczający poziom zarobków społeczeństwa amerykańskiego, niezależnie nawet od narastającej fali bezrobocia, decyduje o warunkach wynagradzania pracy kobiet. Kobiety zmuszone do pracy zarobkowej na skutek niewystarczających dochodów głowy rodziny lub zarobkujące, jako samodzielne głowy rodziny, wchodzą na rynek pracy w coraz większej ilości, stanowiąc tańszą siłę roboczą, gotową do przyjęcia gorszych warunków pracy. Jest to przy tym w ogromnej większości wypadków niewykwalifikowana siła robocza, często nieorgan zwaną zawodowo, nie umiejącą bronić swych interesów w takim samym stopniu co mężczyźni. W rezultacie, jak to wynika ze statystyki przemysłowej kobiety amerykańskie zarabiają z reguły mniej niż mężczyźni. W swym sprawozdaniu obejmującym 25 gałęzi przemysłu i ogłoszonym w lipcu 1948 r. „National Industrial Conference Board” (organizacja przemysłowców) wykazał, że jeżeli przeciętny zarobek tygodniowy mężczyzny przyjmiemy za 100%, to zarobek kobiet wyniesie 64,5%. Różnica ta w znacznej mierze wynika z niższych stawek płac dla pracy kobiecej, w pewnym zaś stopniu również z faktu niższych kwalifikacji zawodowych kobiet.

Oficjalne „Bureau of Labor Statistics” ogłosiło w 1933 r., że w okresie 11 lat od 1922 do 1932, przeciętne zarobki kobiet w różnych gałęziach przemysłu wynosiły od 45 do 84% zarobków męskich. W więcej niż 3/4 wypadków zarobki kobiet wynosiły mniej niż 70% zarobków męskich. W przemysłe stanu Nowy York, płace kobiet były przeciętnie o 41% niższe od męskich. W przemyśle włókienniczym tego stanu, niskie płace kobiet powodowały obniżenie

płac mężczyzn. Te niższe wynagrodzenia płacone kobietom nie dają się wytłumaczyć mniejszą ich wydajnością: oficjalne „US Women's Bureau” cytuje liczne wypowiedzi przemysłowców, stwierdzające, że kobiety pracują często wydajniej od mężczyzn.

Nawet rooseveltowski „nowy ład” nie wprowadził tu poprawy. Prawie jedna czwarta rooseveltowskich „kodeksów lojalnej konkurencji” dla poszczególnych gałęzi przemysłu usankcjonowała niższe stawki płac dla kobiet.

Charakterystyczne są następujące dane oficjalne przytoczone dla Stanu Virginia, gdzie w przemyśle spożywczym płacono następujące stawki godzinowe dla poszczególnych kategorii pracowników:

mężczyźni biali	100%
mężczyźni kolorowi	71,8%
kobiety białe	54,5%
kobiety kolorowe	42,5%

Jest to przykład podwójnej dyskryminacji, stosowanej wobec kobiet i murzynów. Kobiety-murzynki były więc w położeniu najgorszym. Podlegały one gorszemu wzyskowi, niż jakakolwiek inna grupa społeczna. Wykonywały one najgorszą i najbrudniejszą pracę za najniższą płacę. Nie trzeba zaś zapominać, że w 1933 r. zatrudnionych było ogółem na terenie USA około 2 miliony murzynek, toteż ich praca odgrywa dużą rolę w gospodarce amerykańskiej.

Przykład ten wskazuje jeszcze i na to, że z uwagi na niższe zarobki murzynów w stosunku do białych, większy odsetek murzynek musi pracować zarobkowo dla uzupełnienia niewystarczających zarobków mężczyzn: na ogólną liczbę kobiet w USA, zarobkowo pracowało 22% kobiet, zaś wśród ludności murzyńskiej odsetek kobiet pracujących wynosił aż 38,9%.

Ogólne wnioski.

Z powyższego omówienia wynika pewne wnioski, które można ująć w następujące punkty:

1. Zasada zrównania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę została w pełni zrealizowana w Związku Radzieckim i krajach demokracji ludowej przy czym w ZSRR, urzeczywistniono nie tylko pełną równość wynagrodzenia, ale również całkowite aktywne zrównanie kobiety z mężczyzną w zakresie możliwości dostępu do wszystkich zawodów, awansu społecznego i dostępu do najwyższych kategorii płac.

2. Kraje kapitalistyczne nie urzeczywistniły ani prawnej, ani faktycznej równości kobiet i mężczyzn w zakresie płac i możliwości zarobkowych. Kobiety są tam nadal traktowane, jako najtańsza (obok młodocianych) rezerwa armii pracy. Utrzymywanie ich płac na poziomie niższym od płac mężczyzn ma na celu wywieranie nacisku na zarobki całej klasy robotniczej. Szczególnie jaskrawe są pod tym względem dyskryminacje, stosowane w krajach anglosaskich, które jawnie sankcjonują płacenie niższych zarobków kobietom, pod najróżniejszymi pretekstami.

3. Statystyki płac kobiecych wykazują, że we wszystkich krajach kapitalistycznych, nawet takich które (jak np. Francja) formalnie wprowadziły zrównanie płac kobiet i mężczyzn za jednakową pracę — płace te są faktycznie znacznie niższe od płac mężczyzn.

Podjąwszy na terenie międzynarodowym akcję za zniesieniem istniejących dyskryminacji kobiet w zakresie wynagrodzenia za pracę i wspierając w tej mierze wysiłki Światowej Federacji Związków Zawodowych, Związek Radziecki i Polska Ludowa kierują się następującymi wskazaniem Stalina, sformułowanymi w roku 1925 z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet:

*) Wszystkie te dane są zaczerpnięte z wydawnictwa „Labour Fact Book” — Nowy Jork 1949.

„Kobiety pracujące, robotnice i chłopki są ogromną rezerwą klasy robotniczej. Rezerwa ta stanowi co najmniej połowę ludności. Od tego, czy ta rezerwa kobieca będzie po stronie klasy robotniczej, czy przeciwko niej, zależą losy ruchu proletariackiego, zwycięstwo lub klęska władzy proletariackiej. Dlatego też pierwsze zadanie proletariatu i jego czołowego oddziału partii komunistycznej, polega na zdecydowanej walce o wyzwolenie kobiet, robotnic i chłopek spod wpływu burżuazji, o oświecenie polityczne i zorganizowa-

nie robotnic i chłopek pod sztandarem proletariatu“.*)

W imię tej walki o pozyskanie rezerwy kobiet pracujących dla sprawy proletariatu, która—jak pisał dalej Stalin—z rezerwy musi się stać „prawdziwą armią klasy robotniczej, walczącą przeciwko burżuazji“, podjęta została walka na terenie międzynarodowym. Im szybciej i lepiej kobiety społeczeństw kapitalistycznych zrozumieją istotny sens tej walki wyzwoleńczej i konieczność czynnego jej wsparcia, tym prędzej zrzucą one z siebie kajdany niewoli, w jakie zakuł je ustrój kapitalistyczny.

Jerzy Rawa.

*) Lenin-Stalin, O roli kobiety w walce o socjalizm. Warszawa, 1950.

POLITYKA SPOŁECZNA

Skrócenie czasu pracy w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

WŚRÓD ustaw, uchwalonych ostatnio przez Sejm Ustawodawczy R. P., na szczególną uwagę zasługuje ustawa o skróceniu czasu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i przy robotach szczególnie uciążliwych.

Przepisy wymienionej ustawy przewidują, w zależności od charakteru warunków pracy i stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracownika, 6-godzinny dzień pracy i 36-godzinny tydzień pracy, 7-godzinny dzień pracy i 42-godzinny tydzień pracy lub 7½-godzinny dzień pracy i 45-godzinny tydzień pracy.

Uchwała Rady Ministrów powzięta na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej ma określić zakłady pracy oraz warunki i stanowiska robocze, na których będą obowiązywały krótsze normy czasu pracy, a także ustalić okres, w ciągu którego normy te mogą być stosowane. Należy podkreślić, że ustawa przewiduje, iż skrócenie czasu pracy nie może pociągnąć za sobą obniżki dotychczasowego wynagrodzenia pracownika. W ten sposób omawiana ustawa stanowi dalszy poważny krok naprzód w zakresie poprawy warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników i jest nowym dowodem dbałości rządu ludowego o należyte rozwiązanie tego zagadnienia.

Przy wykonywaniu pracy w przemyśle bardzo często występują różnorodne czynniki szkodliwe dla zdrowia; sposób wykonywania pracy również może być szczególnie uciążliwy. Warunki te są nie tylko szkodliwe dla zdrowia, ale również wybitnie obniżają wydajność pracy.

Wzorem nomenklatury, przyjętej, zarówno w nauce radzieckiej jak i używanej w ustawodawstwie radzieckim, prace te będziemy ujmowali pod wspólną nazwą prac, wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Zastrzec się należy, że praca, jako taka, nie może być szkodliwa dla zdrowia, jest ona bowiem niezbędna dla wszechstronnego rozwoju fizycznego, umysłowego i moralnego człowieka i, jak stwierdził Engels, dopiero praca stwarza prawdziwego człowieka.

Szkodliwe dla zdrowia warunki, w jakich jest wykonywana praca, mogą i powinny ulegać poprawie. W takich warunkach praca może być uzdrawiająca, widzimy w ZSRR, gdzie istnieją potężne instytucje, wyposażone we wszelkie możliwe środki do przeprowadza-

nia badań w dziedzinie higieny pracy, fizjologii, toksykologii itp.; rozporządzają one najlepszymi fachowcami w tym zakresie i przeprowadzają nie tylko badania na miejscu, ale i wysyłają ekipy naukowe dla badań poszczególnych zagadnień w terenie.

Pomimo jednak tak zorganizowanej ochrony zdrowia pracujących w ZSRR, wydane zostało rozporządzenie o skróceniu do 6 godzin dnia pracy, w celach profilaktycznych, w całym szeregu gałęzi pracy. Zależony do tego rozporządzenia spis zawiera kilkaset pozycji.

Występujące przy pracy szkodliwości możemy ująć, wzorem uczonych radzieckich, w trzy grupy.

Do pierwszej grupy zaliczają się szkodliwości, uwarunkowane nieracjonalną organizacją pracy. Zalicza się tu nadmierny i długotrwały wysiłek mięśniowy, jak również umysłowy, następnie szkodliwy wpływ męczącej uciążliwej pozycji przy pracy, nadmierne i nierównomierne obciążenie poszczególnych narządów i inne.

Do grupy drugiej należą szkodliwości dla zdrowia, związane z procesem produkcyjnym. Wśród tych czynników mamy do czynienia ze szkodliwościami natury fizycznej, chemicznej i biologicznej.

Czynniki fizyczne szkodliwe dla zdrowia są: nadmierna temperatura powietrza, intensywne promieniowanie z otwartych pieców, palenisk roztopionego metalu, szkła itd. Należy tu następnie nadmierna wilgotność powietrza, wyrażająca się wysokim stopniem nasycenia powietrza wodą, szkodliwie działające połączenie nadmiernej wilgotności i wysokiej temperatury powietrza oraz wilgoć pomieszczeń prac. Szkodliwe może być również działanie promieni świetlnych, radio- wch, rentgenicznych i innych, nadmierne ciśnienie powietrza (praca w keso- n- ach i nurków) lub nadmiernie obniżone ciśnienie (praca na wysokich górach, lotnicy).

Do szkodliwości natury fizycznej należy zaliczyć hałas i wstrząsy, jak również pracę przy użyciu narzędzi o napędzie pneumatycznym.

Do czynników natury chemicznej zalicza się trucizny przemysłowe, tj. trucizny, z którymi pracownik styka się przy wykonywaniu swego zawodu.

Trucizny przemysłowe bądź to wchodzi w skład surowców lub materiałów, używanych przy obróbce, bądź to powstają przy przebiegu procesu technologicznego,

lub też występują, jako zanieczyszczenia substancji zasadniczo nieszkodliwych.

Przy wykonywaniu zawodu pracownik może się stykać z materiałem zakażonym bakteriami chorobotwórczymi, lub też ulegać zakażeniom bezpośrednim od chorego człowieka, lub zwierzęcia. Są to szkodliwości, stanowiące niebezpieczeństwo dla personelu lekarskiego, weterynaryjnego, hodowców zwierząt itd. Zakażać się również mogą wąglikiem pracownicy, stykający się ze skórami, sierścią padłych na wąglik zwierząt; można się również zakazić przy pracy tężcem.

Do grupy trzeciej zaliczają się szkodliwości, związane z brakami ogólno-sanitarnymi miejsc pracy i urządzeń sanitarno-higienicznych.

Higiena pracy wskazuje skuteczne środki zaradcze — jest to zapobieganie czyli profilaktyka; środki te, aczkolwiek skuteczne, nie mogą być jeszcze z różnych względów całkowicie zastosowane.

Do środków najbardziej skutecznych należy mechanizacja i hermetyzacja procesów technologicznych, racjonalna wentylacja, ograniczanie używania trucizn przemysłowych, należyte urządzenie pomieszczeń pracy itd.

Szczególnie zwrócić należy uwagę na mechanizację prac uciążliwych i wymagających dużego wysiłku fizycznego. Obserwujemy w ZSRR potężny rozwój mechanizacji, dzięki której prace najbardziej ciężkie w górnictwie, transporcie, eksploatacji lasów itd. stają się łatwe i lekkie.

Jednym ze środków zmniejszającym szkodliwe oddziaływanie warunków pracy na ustrój ludzki jest ograniczenie czasu przebywania w warunkach szkodliwych. Jest to jednak środek, który musimy stosować tylko w tym przypadku, jeżeli skuteczne wskazania higieny pracy natury profilaktycznej nie mogą być z różnych przyczyn zastosowane.

Skracanie czasu pracy, przy której występują szkodliwe czynniki, jest wielką pomocą dla ustroju, który we własnym zakresie organizuje środki samoobrony.

Ustrój ludzki, w wypadku zagrożenia, nie zachowuje się biernie, ale uruchamia samoobronę. Nie należy jednak przeceniać tych możliwości, lecz starać się ułatwiać organizmowi walkę.

Środki samoobrony naszego ustroju są różnorodne, w zależności od rodzaju zagrożenia.

Przy nadmiernej temperaturze powietrza ustrój stara się oddawać nadmiar ciepła do otoczenia. W tym celu następuje skoordynowane działanie narządów krążenia krwi, oddychania, układu nerwowego itd. Człowiek wtedy promieniuje z siebie ciepło, poci się itd., żeby utrzymać stałą wewnętrzną temperaturę (37°). W wypadku przeciwnym występuje przegrzanie ustroju ze wszelkimi ujemnymi skutkami naruszenia równowagi cieplnej. Temperatura ciała może się podnieść nawet do 40 i wyżej stopni. Wskutek nadmiernego pocenia

następuje tak wielka utrata soli, że grozi to zachwianiem równowagi solnej.

W walce z pyłem ustrój ma do dyspozycji aparat ochronny dróg oddechowych, który stara się nie dopuścić pyłu do pęcherzyków płucnych i wydaląć go.

Przeciwno zatruciom, wywołanym wchłanianiem trucizn przemysłowych, w ustroju zachodzą reakcje chemiczne unieszkodliwiające, trucizny są wydalone przez wątrobę, nerki, skórę itd., a nawet magazynowane.

Jak widzimy z tych przykładów, ustrój nasz posiada różnorodne i niekiedy skuteczne środki samoobrony. Możliwości te są jednak ograniczone i w przypadku — jeżeli czynniki szkodliwe są silniejsze niż nasze możliwości obronne lub też oddziałują zbyt długo — samoobrona zawodzi.

Przy działaniu wysokich temperatur ustrój walczy o zachowanie równowagi cieplnej, równowagi solnej itd., ale tylko przez pewien czas. Tak samo przy wchłanianiu trucizn przemysłowych ustrój walczy o niedopuszczenie gromadzenia się trucizny w organizmie przez unieszkodliwianie i wydalanie trucizn; jeżeli jednak wchłanianie to trwa przez dłuższy czas, to samoobrona może być niewystarczająca i następuje zatrucie.

Na tych przykładach widzimy, jak wielkie znaczenie dla zachowania zdrowia ma, w omawianych przypadkach, skrócenie czasu pracy.

Z podanych trzech grup szkodliwości skrócenie dnia pracy może być korzystne dla zdrowia w grupie pierwszej i drugiej. Przy grupie trzeciej jest ono niecelowe, dlatego że wszelkie braki w urządzeniu pomieszczeń pracy można i należy usunąć.

Dla określenia, czy dany rodzaj pracy połączony jest ze szkodliwościami, przy których należy stosować skrócenie czasu pracy, trzeba brać pod uwagę: czy występuje jedna lub więcej szkodliwości, wymienionych wyżej, czy działanie jej jest wyraźnie szkodliwe i czy pracownik pozostaje w ciągu dnia pracy w tych warunkach przez taki przeciąg czasu, który wystarcza do wystąpienia zmian szkodliwych dla zdrowia.

Dla każdego rodzaju pracy i w każdym poszczególnym zakładzie pracy należy przeprowadzić tego rodzaju badania. Skracanie więc czasu pracy należy traktować indywidualnie, w zależności od poziomu higieny w danym zakładzie.

Skrócenie czasu pracy powinno obowiązywać tylko do chwili usunięcia tych szkodliwości lub ich zmniejszenia przez zastosowanie ulepszeń natury higienicznej.

Skrócenie dnia pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia jest środkiem nie tylko ochronnym zdrowia pracującego, jest ono również pewnym środkiem uzyskania zwiększenia wydajności pracy przez wzmocnienie zdolności do pracy.

HENRYK HUMMEL

Kronika socjalna

SPECJALNI INSPEKTORZY PRACY

W dążeniu do oparcia państwowej inspekcji pracy na zasadzie podziału branżowego — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej powołało specjalnych inspektorów pracy dla ważniejszych gałęzi gospodarki narodowej.

Zadaniem specjalnych inspektorów pracy jest nadzór nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, należących do powie-

rzanej im gałęzi gospodarki, w celu systematycznej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do zakresu działania specjalnych inspektorów pracy należy:

1. Przeprowadzanie wizytacji i higieny pracy w zakładach pracy.

2. Opracowywanie projektów nakazów powizytacyjnych i przysyłanie tych projektów właściwym obwodowym inspektorom pracy.

3. Współdziałanie z administra-

cją przemysłową i społeczną inspekcją pracy przy planowaniu inwestycji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedkładanie wniosków, dotyczących planów inwestycji na cele bezpieczeństwa i higieny pracy w odnośnych gałęziach gospodarki, jak również kontrolowanie wykonania planów inwestycji bhp w zakładach pracy.

4. Przeprowadzanie analizy statystyki wypadkowej w danej gałęzi gospodarki i wyprowadzanie wnios-

ków co do akcji zwalczania wypadków przy pracy.

5. Przeprowadzanie w miarę możliwości dochodzeń w celu ustalenia przyczyn wypadków przy pracy (śmiertelnych, ciężkich, indywidualnych lub zbiorowych) — na wniosek lub w porozumieniu z obwodowym inspektorem pracy, względnie badania wyników dochodzeń, przeprowadzonych przez inne organy inspekcji pracy.

6. Instruowanie państwowych i społecznych inspektorów pracy oraz referentów bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z przeprowadzanymi wizytacjami zakładów pracy.

7. Współdziałanie przy organizowaniu i prowadzeniu kursów branżowych szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Współdziałanie z innymi urzędami i instytucjami, zajmującymi się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności z Głównym Instytutem Ochrony Pracy i z podległymi mu zakładami (wzorcowianiami).

9. Udzielanie pomocy fachowej okręgowym i obwodowym inspektorom pracy przy opiniowaniu planów budowy lub przebudowy większych lub specjalnych zakładów pracy, jak również branie udziału w komisjach przemysłowych w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach.

10. Wykonywanie prac specjalnych, zleconych przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Specjalnemu inspektorowi pracy przysługuje prawo wizytowania zakładów pracy, należących do powierzonej mu gałęzi gospodarki, zgodnie z uprawnieniami przysługującymi organom inspekcji pracy (art. 21 rozporządzenia z dn. 1 lipca 1927 r. o Inspekcji pracy (art. 21 rozporządzenia z dn. 14 lipca 1927 r. o Inspekcji Pracy)).

Specjalni inspektorzy pracy przeprowadzają wizytacje w zasadzie według miesięcznych planów wizytacji; plany te muszą być przysyłane właściwym okręgowym inspektorom pracy, w celu uzgodnienia ogólnej akcji wizytacyjnej; o wizytacjach nie uwzględnionych w planie należy powiadamiać obwodowych inspektorów pracy.

Okręgowi i obwodowi inspektorzy pracy zachowują nadal swoje kompetencje w stosunku do zakładów pracy, powierzonych nadzorowi specjalnych inspektorów pracy. Nakazy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie projektów, przedstawionych przez inspektorów specjalnych, wydają obwodowi inspektorzy pracy. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa o ochronie pracy (poza sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy) specjali inspektorzy pracy powiadamiają o tym właściwych obwodowych inspektorów pracy.

Siedzibą urzędu specjalnego inspektora pracy jest bądź Zarząd Centralny Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, bądź okręgowy inspektorat pracy, do którego inspektor specjalny został przydzielony. Specjalni inspektorzy pracy pozostają na etacie urzędów, do których zostali przydzieleni, a podlegają służbowo bezpośrednio Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej. (Ł. D.).

OBJĘCIE SPÓŁDZIELNI PRACY AKCJĄ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.

W trosce o zapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy również członkom i pracownikom spółdzielni pracy, Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z dnia 22 kwietnia 1950 r. wydał polecenie inspektorom pracy objęcia spółdzielni pracy akcją wizytacyjną na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej znajduje uzasadnienie w tym, że członków spółdzielni pracy, jako zatrudnionych na podstawie szczególnego stosunku pracy, należy uważać za pracowników w rozumieniu przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Spółdzielnie pracy powinny być objęte akcją bezpieczeństwa i higieny pracy ze względu na analogiczne jak w innych zakładach pracy techniczne i organizacyjne warunki pracy. Ponadto praca wykonywana przez członków spółdzielni jest oparta na stosunku zależności i nie może być uważana za samodzielną, jak w przypadku pracy właściciela zakładu pracy. Ponadto spółdzielnie pracy oprócz swych członków zatrudniają zwykłych pracowników najemnych.

Roztoczenie nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w spółdzielniach pracy znajduje uzasadnienie również w tej okoliczności, że członkowie spółdzielni pracy są objęci przepisami o ubezpieczeniu społecznym, a w szczególności o ubezpieczeniu wypadkowym.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej poleca, aby w przypadkach stwierdzenia uchybień w zakresie przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy na terenie spółdzielni pracy inspektorzy pracy stosowali postępowanie nakazowe, analogicznie jak w innych zakładach pracy. (Ł. D.).

CHARAKTER PRACY CZŁONKÓW RADY ZAKŁADOWEJ

Pracownicy fizyczni powoływani do rad zakładowych, zwalniani — zgodnie z dekretem o radach zakładowych — od swej zwykłej pracy, nieraz pełnią w radzie zakładowej czynności o charakterze pracy pracownika umysłowego np. prowadzą

korrespondencję i wykonywują inne czynności kancelaryjno - biurowe.

Jeden ze związków zawodowych zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z prośbą o autorytatywne wyjaśnienie, czy skutkiem takiego stanu rzeczy pracownik ten staje się pracownikiem umysłowym i korzysta z przysługujących tej kategorii praw np. z dłuższego płatnego urlopu wypoczynkowego.

Ostateczne rozstrzygnięcie w tej sprawie nie zapadło, jednakże Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyraziło pogląd, że brak jest podstaw do zmiany charakteru pracy pracownika fizycznego, który jako członek rady zakładowej pełni czynności o charakterze pracy pracownika umysłowego, ale w stosunku do swego pracodawcy (zakładu pracy) pozostaje nadal w takim samym stosunku służbowym, jak poprzednio. Praca członka rady zakładowej nie jest wykonywana na rzecz pracodawcy, lecz jest pracą wybitnie społeczną. Stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą nie ulega rozwiązaniu, lecz trwa nadal bez zmiany, podczas gdy zmiana charakteru pracy była by zmianą istotną tego stosunku.

WYNAGRODZENIE I CZAS PRACY PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH W ADMINISTRACJI

Wynagrodzenie pracowników fizycznych, zatrudnionych w jednostkach administracyjnych na ogół nie budzi wątpliwości. Są to pracownicy stali i zaszerzegowani do odpowiednich grup uposażenia, bądź należący do t.zw. wspólnych zawodów i wtedy wynagrodzenie ich reguluje uchwała Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie ryczałtowego wynagrodzenia pracowników państwowych i samorządowych, ogłoszona w Monitorze Polskim Nr A. 13 z 1949 r. poz. 152. Jedynie nie są tam wymienieni dozorczy dzienni i nocni — wynagrodzonych ostatnich nie znajduje wyrażnej podstawy.

Natomiast każdego innego pracownika fizycznego, jak goniec, sprzątacza, robotnik niewykwalifikowany itd., można zaszerzegować do odpowiedniej grupy uposażenia ryczałtowego, przewidzianego tą tabelą. Należy oczywiście pamiętać o zmianie uposażeń od 1 stycznia 1950 r.

Trudności powoduje nie tyle ustalenie wynagrodzenia tej grupy pracowników, co czas ich pracy. Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu sama przez się do nich się nie stosuje. Ustawa o państwowej służbie cywilnej zawiera przepis, że czas służby pracowników państwowych, spełniających czynności o charakterze przeważnie pracy fizycznej (woźni itp.) należy ustalić w ten sposób, aby nie przekraczał 8 godzin dziennie. Przepis ten, ani żaden inny nie stwa-

rza dla pracowników tej grupy uprawnień do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie znaczy to, aby wynagrodzenie takie się nie należało. Bez względu na to, że formalnej podstawy niema, państwo przewiduje w budżecie sumy na wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Według jakich zasad należność taką powinno się obliczać, jeżeli ustawa zasady takie przewidująca, a mianowicie ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu, nie ma formalnie zastosowania?

Odpowiedź znajdujemy w preliminarzu budżetowym na rok 1956 Tom II str. 9/10. — W § 2. Różne świadczenia osobowe. Godziny nadliczbowe woźnych i pracowników fizycznych — czytamy, że wobec niewydania dotychczas przepisów dla administracji państwowej stosuje się zasady obowiązujące w przemyśle i handlu.

W ten sposób obliczanie należności za pracę w godzinach nadliczbowych zostało wyjaśnione przez zastosowanie w drodze analogii ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

WYJAŚNIENIA DO UKŁADÓW ZBIOROWYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOMUNALNYCH

W numerze 16 Dziennika Urzędowego Min. Administracji opublikowany został okólnik tegoż Ministerstwa Nr 27 z dnia 22 marca 1950 r., którego treść może mieć znaczenie nie tylko przy stosowaniu układów zbiorowych w przedsiębiorstwach komunalnych, lecz także w kwestiach analogicznych przy stosowaniu innych układów w sektorze usługowym i w gospodarce narodowej.

W dziewięciu punktach okólnik ten rozstrząsa sporne dotąd kwestie, jakie wynikały przy stosowaniu układów zbiorowych dla przedsiębiorstw komunalnych.

Okólnik wyjaśnia, że pracownicy sezonowi są objęci układem zbiorowym na równi z pracownikami stałymi i powinni otrzymywać przewidziane pracownikom danego przedsiębiorstwa na mocy protokółów dodatkowych do danego układu zbiorowego pracy wszystkie świadczenia, jak np. deputat węglowy, ubrania ochronne i robocze itp. proporcjonalnie do okresu pracy.

W sprawie gratyfikacji jubileuszowych okólnik wyjaśnia, że należą się one także w tym przypadku, gdy pracownik przepracował ponad 30 lat jeszcze przed wejściem w życie układu zbiorowego tj. przed 1 stycznia 1949 r. i w tym okresie pracy gratyfikacja nie była mu wypłacona.

Doniosło w praktyce jest wyjaśnienie, że w zakładach o ruchu ciągłym oraz w innych zakładach pracy, które są czynne stale ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, — pracownikowi nie przysługuje za pracę w niedzielę dodatk ustalony w § 16 układu zbioro-

wego pracy, o ile pracownik ma dzień wolny od pracy w tygodniu. Jeżeli zaś praca jest wykonywana także w trzecią niedzielę (z rzędu), którą pracownik powinien mieć wolną od pracy (dzień wolny powinien przypadać w niedzielę), — to pracę w taką niedzielę należy traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych w myśl postanowień układu zbiorowego, bez względu na to, że pracownik za pracę w tę niedzielę (trzecią) otrzyma w tygodniu dzień wolny od pracy.

Przy płaceniu za czas przerwy w pracy, spowodowany karmieniem dziecka, matkom - pracownikom należy wliczać czas przerwy do czasu pracy i wypłacać poza normalną stawką godzinową również przeciętną premię, przypadającą za bieżący okres wypłaty.

Ryczałt za godziny nadliczbowe woźniców, podany w okólniku MAP z dnia 21 stycznia 1950 r., jest wynagrodzeniem za spełnianie przez woźniców czynności, należących do ich normalnych obowiązków, jak: obrokowanie, obrządzanie koni, szykowanie wozów do wyjazdu, porządkowanie po przyjeździe itp. Za godziny nadliczbowe, przepracowane na zlecenie władz zwierzchnich, lecz nie objęte ryczałtem, woźnicy otrzymują wynagrodzenie w myśl obowiązujących przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop pracownika premiiowanego należy zaliczać również premie. Premię w okresie urlopu należy obliczać:

- a) gdy premia uzależniona jest od indywidualnych wyników pracy pracownika — za podstawę obliczenia przyjmuje się średnią z trzech poprzedzających urlop miesięcy,
- b) gdy premia uzależniona jest od wyników pracy zespołu (wydziału) — premii. przyjmuje się wysokość, jaka przysługiwała pracownikowi na podstawie wyników pracy zespołu w okresie urlopu.

Ponadto okólnik podaje wtyczne wynagradzania pracowników, którym dorywczo powierzone zostało konwojowanie transportów kolejowych lub samochodowych. Przy konwoju jednoosobowym za każdą dobę konwojowania — 1.365 zł, przy 2-u osobowym za każdą dobę konwojowania po 914 zł, dla każdego konwojenta, a przy 3-osobowym konwoju za każdą dobę konwojowania — 609 zł dla każdego konwojenta. Kwoty powyższe obejmują też wynagrodzenie za ew. godziny nadliczbowe. Pracownicy płatni godzinowo i dniówkowo nie pobierają zwykłego wynagrodzenia przez czas, w którym w związku z powierzeniem im konwoju nie pełnią zwykłych czynności w przedsiębiorstwie (instytucji). Pracownicy płatni miesięcznie (wzgl. ryczałtowo) otrzymują ponad-

to różnicę między wymienionymi stawkami za konwojowanie a 1/30 całkowitego wynagrodzenia (ryczałtu) miesięcznego. Wpłata za konwojowanie w/g powyższych stawek przysługuje za cały czas zużyty aż do powrotu do zakładu pracy. Wynagrodzenie za część doby oblicza się w drodze podzielenia przez 24 i pomnożenia przez ilość godzin w podróży. Diety przysługują konwojentom w/g zasad ogólnie obowiązujących w danym zakładzie pracy. Zasady te nie dotyczą konwojentów etatowych, zatrudnionych stale przy transportach. Zaszerogowanie i wynagrodzenie takich konwojentów jest przewidziane w układach zbiorowych pracy.

ZARZADZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ W ZWIĄZKU Z NOWYMI PRZEPISAMI O URLOPACH PRACOWNICZYCH

W związku z wejściem w życie nowych przepisów o urlopach pracowniczych (ustawa z dnia 20 marca 1950 r., zmieniająca ustawę o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu — Dz. U.R.P. Nr 13, poz. 123) Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 20.IV. 1950 r. poleciło Inspektorom Pracy zwrócenie szczególnej uwagi na postanowienia tej ustawy i szczególnie zaznajomienie się z jej treścią, wprowadzającą istotne zmiany w dotychczasowych przepisach o urlopach pracowniczych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że do ważniejszych przepisów omawianej noweli należą postanowienia, wprowadzające dłuższe okresy urlopów dla pracowników fizycznych, a mianowicie: 12 dni po roku pracy i jeden miesiąc po dziesięciu latach pracy (przy utrzymaniu dotychczasowego przepisu co do 15-dniowego urlopu po trzech latach pracy) i upoważniające Radę Ministrów do ustalenia przypadków, w których przerwy w zatrudnieniu oraz zmiany zakładu pracy powstałe w związku z wojną 1939 — 1945 r. nie będą miały skutków pozbawiających lub ograniczających prawa pracownika do korzystania z urlopu oraz przewidujące wprowadzenie w drodze rozporządzeń Rady Ministrów dodatkowych płatnych urlopów dla poszczególnych grup pracowników w przypadkach, gdy będzie to wskazane z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy lub warunki pracy szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia.

Wobec podnoszonych już obecnie wątpliwości co do interpretacji niektórych przepisów powyższej noweli, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dłuższe okresy urlopów w roku bieżącym będą przysługiwały pracownikom po wejściu w życie noweli. Jeżeli chodzi o pracowników, którzy w roku bieżącym już wykorzystali urlop przed dniem wej-

ścia w życie noweli w rozmiarze krótszym, aniżeli to przewiduje nowela. sprawa przyznania tym pracownikom uzupełniających urlopów lub odpowiedniego ekwiwalentu pieniężnego będzie zdecydowana w ostatnim kwartale roku bieżącego.

Ze względu na to, że wątpliwości nastrocza również pojęcie jednodniowego urlopu z uwagi na to, że miesiące mają niejednakową liczbę dni. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, wyjaśniło, że przez jeden miesiąc należy uważać trzydzieści kolejnych dni kalendarzowych. Zaznaczyć bowiem należy, że nowela operuje pojęciem miesiąca, nie zaś miesiąca kalendarzowego, względy zaś słuszności stanowczo przemawiają za tym, aby wszyscy pracownicy po 10-ciu latach pracy korzystali z jednakowych co do długości urlopów wypoczynkowych. Taka interpretacja pojęcia miesiąca znajduje precedens w przepisach kodeksu zobowiązań (jakkolwiek dotyczą one przypadku, gdy ciągłość terminu nie jest wymagana — art. 198 k.z.).

Pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej przypomina wreszcie, że nowe przepisy o urlopach, podobnie jak cała ustawa o urlopach w przemyśle i handlu, dotyczą również pracowników, zatrudnionych w drobnych zakładach pracy i w związku z tym Ministerstwo poleca, aby Inspektorzy Pracy kontrolowali, czy pracownicy wymienionych zakładów pracy oraz innych zakładów pracy, zatrudniających do 4 pracowników, faktycznie korzystają z przysługujących im praw do urlopu. W razie stwierdzenia, że pracodawcy uchylają się od wypełniania ciężących na nich obowiązków ustawowych w zakresie urlopów — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej poleca stosowanie przewidzianych w ustawie sankcji karnych.

(Ł.D.).

OBJĘCIE ROBOTNIKÓW PORTOWYCH OGÓLNYMI PRZEPISAMI USTAWODAWSTWA PRACY.

Ustawa z dnia 20 marca 1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 13, poz. 124) wprowadziła stosowanie wobec robotników portowych ogólnych przepisów ustawodawstwa pracy.

W ten sposób robotnicy portowi zostali zrównani z innymi robotnikami w zakresie norm czasu pracy, urlopów, terminów wypłat wynagrodzenia, przepisów o regulaminie pracy, rozjemstwa i pośrednictwa pracy oraz innych przepisów prawa pracy.

Wobec uchylecia odrębnych przepisów o pracy robotników portowych, przestał obowiązywać zakaz zatrudniania w porcie pracowników młodocianych i kobiet. Odtąd zatrudnianie w porcie pracowników młodocianych i kobiet jest dozwolone przy wszystkich robotach portowych, z wy-

jątkiem tych, które są objęte spisami robót wzbronionych młodocianym i kobietom. Ponieważ spisy te nie obejmują jeszcze pracy nurków, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało inspektorom pracy instrukcje, aby kobiety i młodociani nie byli dopuszczani do pracy w charakterze nurków.

W związku z uchYLENIEM odrębnych przepisów o pracy robotników portowych zaszła konieczność wprowadzenia pewnych zmian do ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu w kierunku dostosowania niektórych przepisów tej ustawy do specyficznych warunków pracy w portach. Postulatowi temu czyni zadość ustawa z dnia 20 marca 1950 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U.R.P. Nr 13, poz. 122), która normuje sprawę przedłużania czasu pracy w portach w związku z awarią statku lub dla dokończenia rozpoczętego wyładunku lub załadunku statku, a ponadto sprawę wykonywania pracy w portach w niedziele i święta (dozwala na wykonywanie takiej pracy we wszystkie niedziele i święta, z wyjątkiem świąt uroczystych).

(Ł.D.).

REGULAMIN PRACY I OBWIESZCZENIA WEWNĘTRZNE W ZAKŁADACH POLIGRAFICZNYCH

W czasie wizytacji zakładów poligraficznych stwierdzono, że nie wszystkie zakłady posiadają zatwierdzone regulaminy pracy lub obwieszczenia wewnętrzne, a ponadto, że nie we wszystkich zatwierdzonych regulaminach lub obwieszczeniach wewnętrznych znajdują się postanowienia normujące przerwy w pracy dla spożycia wydanego pracownikom mleka.

W związku z powyższym, zmierzając do podniesienia stanu zdrowotnego pracowników zakładów poligraficznych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 17.IV.1950 r. wydało Inspektorom Pracy zarządzenia, aby:

1. w zakładach, w których brak regulaminów pracy lub obwieszczeń wewnętrznych, Inspektorzy Pracy wydawali zarządzenia w kierunku ich wprowadzenia;

2. wprowadzone już regulaminy pracy lub obwieszczenia wewnętrzne poddać rewizji (art. art. 53. 57 rozporządzenia z 16.III. 1928 r. o umowie o pracę robotników — Dz. Ust. Nr 35 poz. 324).

3. do każdego regulaminu pracy i obwieszczenia wewnętrznego, w oparciu o przepis nar. 17 i 22 rozporządzenia z dn. 21 kwietnia 1929 r. o higienie pracy w zakładach wytwarzających przedmioty z ołowiu lub stosujących przy produkcji ołowiu oraz w drukarniach (Dz. Ust. R.P. Nr 36 poz. 260) — wprowadzili nowe postanowienia, regulujące kwestie:

- a) zakazu spożywania posiłków, a w szczególności wydawania, przechowywania i spożywania mleka w pomieszczeniach pracy;
- b) zakazu palenia tytoniu w pomieszczeniach pracy;
- c) okresów czasu (od godz... do godz...), w którym pracownicy poszczególnych zmian mają spożywać mleko i inne posiłki;
- d) pomieszczeń poza pomieszczeniami pracy, w których dozwolone jest spożywanie mleka i innych posiłków oraz palenie tytoniu. Pomieszczenia te powinny być w oznaczonych godzinach udostępnione pracownikom poszczególnych zmian.

(Ł.D.).

ZALICZKI NA RENTY.

Przedmiotem licznych zażaleń na Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest fakt długiego postępowania rentowego. Z reguły upływa parę miesięcy od złożenia wniosku do Ubezpieczalni Społecznej zanim zainteresowany otrzymuje decyzję Zakładu i pierwszą wypłatę. Bardzo dotkliwie jest nieotrzymywanie renty w tym początkowym okresie, bardzo trudnym dla pracownika, gdy musi on przystosować się do zmienionych warunków życiowych. Oczywiście w wielu przypadkach długość postępowania jest nieunikniona, a mianowicie wówczas gdy chodzi o sprawy skomplikowane czy niepewne, gdy nie jest z góry jasne iż uprawniony w ogóle ma prawo do renty. W wielu jednak wypadkach fakt posiadania prawa do renty nie budzi wątpliwości zaraz po skompletowaniu akt przez Ubezpieczalnię Społeczną. Mimo to sprawa wdrożenia musi do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który rozpatruje ją w kolejności, co wobec nawału wniosków, trwa często długo.

W wyniku powtarzanych wciąż pod adresem ubezpieczeń społecznych postulatów jak najszybszego udzielenia pomocy materialnej ubezpieczonemu i członkom ich rodzin, dotkniętych wypadkami losowymi — ZUS wydał ostatnio okólnik, polecający ubezpieczalniom społecznym wypłacanie zaliczek na poczet rent. Jako termin wprowadzenia w życie akcji zaliczkowej ustalony został 1 maja br.

Ubezpieczalnie będą udzielać zaliczek tylko w tych przypadkach, w których nie ma wątpliwości, że są spełnione ustawowe warunki, od których uzależnione jest prawo do renty (zaopatrzenia). Z góry przy tym wykluczone zostało wypłacanie zaliczek np. na renty zagraniczne i zleczone, renty wypadkowe z tytułu choroby zawodowej, renty po osobach zaginionych, jeżeli nie ma aktu zejścia lub postanowienia sądu o uznaniu za zmarłego, renty t.zw. przechodnie, dodatki za bezradność, a więc we wszystkich przypadkach, gdy Ubez-

pieczalnie nie mogą same decydować o uprawnieniach.

Zaliczki na renty wypadkowe będą wypłacane, gdy poszkodowany zaprzestał pobierania zasiłków z Ubezpieczalni wzgl. wynagrodzenia od pracodawcy w okresie leczenia skutków wypadku, a lekarz rzeczoznawca ocenił utratę zdolności do zarobkowania co najmniej na 50%. Fakt ponownego podjęcia pracy przez poszkodowanego nie stanowi przeszkody do wypłacenia zaliczki.

Zaliczki na dodatki na dzieci (zasiłki rodzinne) do rent, wypadkowych będą wypłacane tylko w przypadkach w których nie ma żadnych wątpliwości, że niezdolność do zarobkowania spowodowana wypadkiem wynosi co najmniej 65% (np. całkowita utrata kończyny dolnej oceniana jest na 85%).

Zaliczki na renty z ubezpieczenia emerytalnego wypłacane będą, gdy wymagany okres ubezpieczenia stwierdzony jest dowodami, posiadanymi przez ubezpieczalnie, dokumentami ubezpieczeniowymi, legitymacjami ubezpieczeniowymi, oryginalnymi zaświadczeniami pracodawców z sektora uspołecznionego itp.

Nie będą więc wypłacane zaliczki w przypadkach, gdy zainteresowany powołuje się jedynie na świadków dla udowodnienia swego ubezpieczenia. Dowód ze świadków jest bowiem nieraz bardzo niepewny i wymaga specjalnie skrupulatnego zbadania w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Ubezpieczalnie wypłacać będą zaliczki niezwłocznie po stwierdzeniu, że istnieje niewątpliwe prawo do świadczeń rentowych. Zaliczki wypłacane są w wysokości 3-krotnej (3-miesięcznej) renty, nie więcej jednak niż 20.000 zł. Wychodzą tu z założenia, że w ciągu 3 miesięcy ZUS wyda decyzję ostateczną. Jako rentę będącą podstawą wypłacenia zaliczki przyjmuje się rentę w/g najniższego wymiaru, a więc rentę wypadkową pełną — 6.000 zł, rentę wdowią powyropkową — 2.400 zł, rentę inwalidzką — 3.000 zł, rentę wdowią poinwalidzką — 2.100 zł i t.p. W ten sposób jeżeli potem Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdzi, że uprawniony ma prawo do renty wyższej, wówczas przekaże mu różnicę przy wydawaniu ostatecznej decyzji. Oczywiście mogą zająć i przypadki odwrotne, że po bliższym zbadaniu sprawy ZUS stwierdzi, że prawo do renty nie istnieje. Dlatego też przy wypłacie zaliczek będzie wyraźnie stwierdzane, że fakt wypłacenia przez Ubezpieczalnię Społeczną zaliczki nie może być uważany za formalne stwierdzenie uprawnień do renty, które zostanie dokonane dopiero przez ZUS w formie decyzji. Zaliczki niesłusznie wypłacane ulegają zwrotowi.

Przedstawione wyżej zasady wypłacania zaliczek na renty ubezpieczeniowe stanowią poważny krok naprzód

w kierunku usprawnienia postępowania rentowego, co jest jednym z postulatów ruchu związkowego pod adresem ubezpieczeń społecznych.

W.M.

KOMISJA ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH

Rada Ministrów powołała do życia Komisję Świadczeń Emerytalnych. Zadaniem tej Komisji jest przestudiowanie i ustalenie obecnego stanu faktycznego wszystkich urządzeń o charakterze emerytalnym tj. udzielających świadczeń z tytułu niezdolności do pracy i opracowanie wniosków, zmierzających do scalenia tych urządzeń i dostosowania ich do potrzeb nowego ustroju.

Waga powołania do życia Komisji występuje w pełni, gdy przypomnimy sobie, że obecny stan prawny w dziedzinie emerytalnej przedstawia wielką różnorodność i stanowi podstawę dla istnienia szeregu odrębnych instytucji. Ogół pracujących jest ubezpieczony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, skąd osoby niezdolne do pracy otrzymują renty tzw. inwalidzkie (również wdowie i sierocy). Jednakże urzędnicy państwowi, fizyczni i umysłowi, tzw. publiczno - prawni (etatowi, prowizoryczni) nie podlegają ubezpieczeniu w ZUS-ie, a korzystają z odrębnego systemu emerytalnego, wykonywanego przez Państwowy Zakład Emerytalny. Również kolejarze etatowi (i kandydaci) mają własny system emerytalny i emerytury wypłaca im PKP.

Oprócz tych dwóch wielkich systemów tzw. zastępczych istnieją jeszcze odrębne urządzenia emerytalne w niektórych samorządach terytorialnych. Również niektóre banki, monopole i inne instytucje publiczne posiadają prawo posiadania własnych funduszy emerytalnych.

Nie wymaga udowodnienia, że powyższe rozbieżności systemu emerytalnego jest pozostałością okresu kapitalistycznego, gdy rozbijanie solidarności klasy robotniczej było prowadzone również na odcinku ubezpieczeniowym. Różnorodność warunków do nabywania świadczeń, różna wysokość rent i emerytur, różna „polityka emerytalna” wymaga uporządkowania i ujednolicenia w skali ogólnie - państwowej oraz dostosowania do odmiennych po wyzwoleniu potrzeb i zadań w tej dziedzinie.

Opracowanie tego zagadnienia jest zadaniem Komisji Świadczeń Emerytalnych. Należy się więc spodziewać, że jeszcze w roku bieżącym odcinek emerytalny zostanie zreformowany w swym całokształcie.

ROZSZERZENIE ZASIŁKÓW RODZINNYCH NA PRACOWNIKÓW ROLNYCH.

Przepisy o zasiłkach rodzinnych obejmowały dotychczas ogół pracowni-

ków we wszystkich zakładach pracy z wyłączeniem jednak pracowników rolnych. Spośród pracowników rolnych jedynie zatrudnieni w gospodarstwach leśnych i w wyodrębnionych specjalnych gospodarstwach ogrodowych byli objęci przepisami o zasiłkach rodzinnych. Natomiast przepisy te nie stosowały się do pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i w zakładach należących do tych gospodarstw.

Stan ten był wynikiem niezlikwidowanych jeszcze przeżytków z czasów obszarniczych, wyrażających się w utrzymywaniu różnic między robotnikami przemysłowymi i rolnymi w warunkach pracy a przede wszystkim w systemie płac, opierających się w rolnictwie na naturaliach i nie sprzyjającym podwyższeniu wydajności i jakości pracy, co jest czynnikiem decydującym w polepszaniu warunków bytu pracowników. Zlikwidowanie tych różnic utrudniała również okoliczność, że w pierwszych latach po Wyzwoleniu w okresie mikołajczykowski odbudowa wyniszczonych gospodarstw rolnych nie nadążała za tempem odbudowy przemysłu. Już w układach zbiorowych dla pracowników rolnych z lat 1948 i 1949 nastąpiła stopniowa poprawa wadliwego systemu płac i zapewniono robotnikom dodatki rodzinne (na poziomie niższym niż zasiłki rodzinne), jednak różnice między robotnikami rolnymi i przemysłowymi w układach tych nie zostały jeszcze zatarte.

Obecnie rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18.4. 1950 r. przepisy o ubezpieczeniu rodzinnym zostały od 1 kwietnia 1950 r. rozszerzone na wszystkich pracowników rolnych z wyjątkiem osób zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych.

To rozszerzenie korzystania z zasiłków rodzinnych na pracowników państwowych i uspołecznionych gospodarstw rolnych ma ścisły związek z wprowadzonym od 1 kwietnia 1950 r. nowym układem zbiorowym dla pracowników rolnych, który opiera warunki pracy w Państwowych Gospodarstwach Rolnych na zasadach przyjętych w stosunku do ogółu pracowników i zaciera dotychczasowe różnice pod tym względem między robotnikami rolnymi i przemysłowymi. W szczególności następstwem zmiany w nowym układzie dotychczasowego systemu wynagrodzeń i przyjęcia systemu płac w gotówce, jak to jest ogólnie stosowane, jest równoczesne wprowadzenie dla pracowników rolnych zasiłków rodzinnych na tych samych zasadach, na jakich korzysta z nich ogół pracowników we wszystkich innych zakładach pracy.

W związku z tym pracownicy Państwowych Gospodarstw Rolnych otrzymają zasiłki rodzinne za kwiecień 1950 r.

Czasopisma związkowe

W ostatnich numerach prasy związkowej znajdujemy dużo materiału, dotyczącego zobowiązań pierwszomajowych załóg różnych gałęzi przemysłu. Prasa związkowa poświęca w dalszym ciągu dużo uwagi osiągnięciom i doświadczeniom radzieckich stachanowców i racjonalizatorów. Wypowiedzi i wrażenia uczestników delegacji polskich związkowców w ZSRR stanowią nadal przedmiot zainteresowania naszych czasopism.

Należy zanotować naogół poprawę w regularności ukazywania się pism związkowych. Wyjątek stanowią „Wiadomości Graficzne” i „Pocztą” które nie nadeszły do pierwszych dni maja.

Organ zw. zaw. Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów „Budowlani i Ceramicy” poświęca w podwójnym numerze (3-4 marzec-kwiecień) dużo uwagi sprawom współzawodnictwa, a zwłaszcza problemowi zrewidowania norm pracy w budownictwie. Zagadnieniu temu poświęcony jest artykuł p.t. „O nowe normy pracy w budownictwie”, pióra autora podpisującego się inicjałem B.

Autor charakteryzuje na wstępie konserwatyzm jaki panował w budownictwie w okresie międzywojennym w Polsce. Dopiero wielkie przemiany natury politycznej i społecznej, dokonane w wyniku przejęcia władzy przez polskie masy pracujące, umożliwiły i na tym odcinku zarzucenie starych prymitywnych form pracy i przedstawienie budownictwa na tory nowoczesnej wytwórczości przemysłowej.

Autor pisze: „Doświadczenie pokazało, że nowatorskie sposoby i metody pracy przeszczepione na nasz grunt ze Związku Radzieckiego, stawiają nasze budownictwo w obliczu nowych możliwości podniesienia wydajności pracy. Wyrazem tych możliwości był okres tych osiągnięć robotników budowlanych, które po pierwszych sukcesach Krajewskiego Religi, Markowa i innych towarzyszyły w wykonaniu planu 3-letniego. Wyrazem tego, jest również budownictwo szybkościowe, które obalilo dotychczasowe, utarte zasady robót budowlanych.”

Autor kończy artykuł stwierdzeniem: „Współczesna norma pracy musi podążyć za postępem technicznym i racjonalizacją metod pracy w budownictwie. Pod nową normą pracy należy rozumieć ilość produkcji, którą powinien dać świadomiony robotnik, mający socjalistyczne podejście do pracy. Pod tym kątem widzenia musimy przystąpić do rewizji istniejących norm w budownictwie.”

Omawiany podwójny numer pisma „Budowlani i Ceramicy” zawiera oprócz tego bogaty materiał informacyjny i publicystyczny z dziedziny pracy kobiet w murarstwie; akcji szkoleniowej, wczasów, bezpieczeństwa i higieny pracy i t.p. oraz liczne artykuły o ZSRR.

Do numeru dołączony jest dodatek (Nr 2) p.t. „Racjonalizator budowlany”. Takie artykuły, jak zamieszczone w nim: „Zadanie racjonalizatora w gospodarce materiałowej na budowie”, „Metoda trójkowa w tynkarstwie”, są bardzo pożyteczne dla każdego pracownika budowlanego. Pomysły racjonalizatorskie zostają w ten sposób spopularyzowane i stają się dostępne dla wszystkich zainteresowanych. Całość sprawa dobrą wrażenie.

W artykule p. t. „Zjazdy powiatowe — sprawozdaniem dyscypliny i więzi organizacyjnej” omawia Wojciech Pokora, w numerze 14-tym „Głosu Nauczycielskiego” przebieg zjazdu powiatowego ZNP. Autor podaje krytycznej ocenie doświadczenia odbytych zjazdów powiatowych w województwach: szczecińskim, poznańskim, wrocławskim, lubelskim, pomorskim oraz w samej Warszawie.

Na tle odbytych zjazdów autor omawia zagadnienie dyscypliny związkowej wśród nauczycielstwa. Stwierdza on, że w niektórych miejscowościach dyscyplina ta stoi na bardzo niskim poziomie. W samej Warszawie, oddział na Żoliborzu, Mokotowie i Pradze odbył zebrania przy frekwencji sięgającej zaledwie 25 proc. członków.

Na zjazdach odbywających się co dwa lata i trwających jeden dzień, dyskutanci stali nie zawsze na wysokości zadania. Brak było momentów krytyki i samokrytyki.

Autor konkluduje: „Niedostatecznie uświadomiliśmy sobie, że bez zastosowania metody krytyki i samokrytyki nie nadamy naszej pracy związkowej należytej prężności, nie przewyciężymy wyraźnego zastoju na pewnych jej odcinkach, nie uregulujemy spraw we właściwy sposób, nie wydobędziemy z siebie samych dostatecznej troski i inicjatywy w życiu i pracy związkowej”.

W numerze kwietniowym „Głosu Leśnika i Drzewiarza” porusza Ryszard Kalinowski, w artykule p.t. „Czy brak ludzi do pracy zagadnienie stylu pracy związkowej. Autor stwierdza na wstępie, że widoczne są objawy stopniowego przewyciężenia braków i niedociągnięć w pracy zwią-

zkowej u robotników drzewnych i leśnych.

„Nie przewyciężono jednak dotąd — pisze autor — chałupniczego stylu pracy, nie przełamano dotąd w praktyce biurokratycznego kierowania związkiem zza biurka przy pomocy papierków i komenderowania. Na przestrzeni ostatnich 2 - 3 miesięcy notujemy nawet pewne cofnięcie się. Nasze terenowe instancje związkowe, nasze zarządy okręgów, oddziałów — są za mało podzielone, za mało wykazują inicjatywę. Zapominają one w swej pracy codziennej o konieczności bezpośredniego wiązania się z zakładami pracy, kierowania radami zakładowymi przez mężów zaufania.”

Odrywanie się od mas spowodowało również zaniedbanie swych obowiązków przez niektórych działaczy związkowych. Działacze tacy zasłaniają się często wymówką o braku ludzi do pracy związkowej, aby usprawiedliwić bądź swoje nierobstwo, bądź też brak talentu organizacyjnego. Autor uważa, że wymówki te są niezgodne z prawdą. Przyczyna braku ludzi chętnych do pracy związkowej tkwi w tym „że nasi przewodniczący i sekretarze zarządów okręgów i oddziałów bądź poszczególni członkowie prezydium nie dopuszczają ludzi do pracy, nie dbają o rozwój i rozbudowę naszego aktywu społecznego, któryby dopomógł naszym zarządom okręgów i oddziałów do rozwiązania tych zadań, jakie przed nimi stoją.”

Autor uważa, że instancje związkowe nie otaczają dostateczną opieką aktywistów związkowych, że wykorzystuje się ich jednorazowo, a później zapomina się po prostu o nich. Nie ocenia się ich pracy i nikt nie interesuje się rezultatem ich wysiłku. Zraża to wielu aktywistów, którzy wycofują się z pracy związkowej.

Autor stwierdza: „Trzeba sprawę postawić jasno i powiedzieć, że u wielu z nas pokutuje stary, kapitalistyczny stosunek do ludzi, brak zaufania do nich, zarozumiałość i monopol pracy za masy. Oczywiście, że z takim podejściem i z takim stosunkiem nie zbudujemy szerokiego aktywu związkowego i nie wykonamy zadań socjalistycznego budownictwa.

Ludzie bowiem do pracy są. Trzeba ich tylko odpowiednio do prac związkowych wytypować."

W numerze 7 „Górnika”, w artykule p.t. „Opiekując się należyście młodzieżą SRP łatwiej uzupełnimy kadry w górnictwie”, B. Jeżewski zajmując się zagadnieniem opieki nad młodzieżą Państwowych Szkół Przemysłowych w kopalniach Zagłębia węglowego. Autor porusza sprawę świetlic w internatach PSPP. Świetlica, która powinna w zasadzie być punktem centralnym, w którym ogniskowałoby się życie kulturalne internatu, nie wszędzie i nie zawsze, niestety, jest postawiona na odpowiednim poziomie. Autor w swej wędrówce po różnych świetlicach w internatach tylko w rzadkich wypadkach znalazł odpowiednio urządzone i należyście prowadzone. Taka sama sytuacja istnieje na odcinku doskonalenia. W niektórych wypadkach chłopcy z hufca SP wogóle nie uczęszczają na kursy, do szkół i t.p., zaś w innych chodzą do gimnazjum, na uniwersytet powszechny, na kursy szoferskie.

Dlaczego — pyta autor — moż-

na spotkać w terenie tak nie podobne do siebie i wprost przeciwnie przykłady?"

I autor odpowiada: „Po prostu dlatego, że tam, gdzie dyrekcje i rady zakładowe zdają sobie sprawę z wagi problemu młodzieży SPP tam opiekują się młodzieżą, dbają o to, by było jej w internatach jak najlepiej, ułatwiają jej kształcenie. Wprost przeciwnie, tam gdzie dyrekcje i rady zakładowe nie doceniają problemu młodzieży SPP, chłopcy zaczynają się zaniedbywać, tracą chęć do pracy i nauki.

Sprawa nie jest blaha, gdyż od niej zależą kadry przemysłu węglowego. Dlatego dobrze się stało, że tym zagadnieniem zainteresował się Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników, przeprowadzając kontrolę internatów."

Autor wylicza następnie szereg czynników, które mogą wpłynąć na polepszenie stosunków w internatach, a mianowicie: „Zarządy kopalni i członkowie rad zakładowych, a w szczególności koła ZMP” muszą zainteresować się warunkami mieszkaniowymi, bytowymi i kulturalnymi

młodzieży z SPP, usuwając istniejące braki i niedociągnięcia.

Po drugie, należy wciągać młodzież jeszcze bardziej, niż to jest dotychczas, w zagadnienia produkcyjne, we współzawodnictwo pracy, w pracę zespołową, popularyzując wśród niej osiągnięcia przodowników i ich metody pracy.

Po trzecie, należy wprowadzać w teren jak najszybciej zarządzenie Ministerstwa Górnictwa, traktujące o zwalczaniu absencji wśród młodzieży.

Po czwarte, życie świetlicowe internatów musi nabrać zupełnie innych cech, musi stać się bardziej aktywne i urozmaicone, by przyciągało chłopców do internatowej świetlicy.

Po piąte, dyrekcje i rady zakładowe muszą w ten sposób rozdzielić chłopców w kopalni, by mogli uczęszczać na uniwersytet powszechny, do gimnazjum, na kursy i t.d.

Po szóste, wśród młodzieży SPP skoszarowanej w internatach należy rozpocząć szkolenie ideologiczne. Pole do popisu w tym wypadku ma ZMP, jego zarządy powiatowe, miejskie oraz koła."

„Myśl Współczesna” — Specjalny zeszyt poświęcony zagadnieniom współzawodnictwa

Zagadnienia współzawodnictwa pracy mają już obfitą bibliografię. Dziesiątki prac w czasopismach periodycznych, setki artykułów w prasie codziennej dostarczają wiele materiałów informacyjnych na temat tego ruchu. Dotychczas brak jednak monograficznego wyczerpującego opracowania problematyki współzawodnictwa w jednym dziale podstawowym. Pierwszą próbą takiego opracowania stanowi drugi tegoroczny zeszyt czasopisma naukowego „Myśl Współczesna”. Zeszyt ten, poświęcony w całości zagadnieniom ruchu współzawodnictwa pracy, zawiera dziesięć artykułów — opracowań naukowych, składających się łącznie na zarys teorii i historii tego ruchu. W sumie uzyskujemy bogaty dobór materiałów podstawowych, na których przyszedłby badacz tego przedmiotu będzie mógł oprzeć swą pracę nad pogłębieniem poszczególnych zagadnień współzawodnictwa.

Dla aktywistów związków zawodowych omawiany zeszyt „Myśli Współczesnej” stanowi cenną pomoc w studiowaniu zagadnień współzawodnictwa, gdyż prace w nim zawarte nakreślają szerokie tło powstania i rozwoju tego ruchu. Aktywistom związkowym, zajmującym się współzawodnictwem praktycznie i w stosunkowo ograniczonym zakresie zainteresowań swego zawodu, tym łatwiej przyjdzie torować drogę inicjatywie przodowników pracy, im głę-

biej wnikną oni w czynniki socjologiczne i ekonomiczne, wpływające na rozwój współzawodnictwa.

Cykl opracowań otwiera Józef Kofman artykułem pt.: „Współzawodnictwo pracy a związki zawodowe”. Rozpoczynając zeszyt tym artykułem redakcja czasopisma trafnie podkreśla rolę związków zawodowych w rozwoju ruchu współzawodnictwa. Podkreślenie to jest tym bardziej na miejscu, że w następnych opracowaniach autorzy niezbyt wyraziście uwydatnili strukturę organizacji ruchu współzawodnictwa, na skutek czego mniej uświadomiony czytelnik mógłby odnieść wrażenie, że ruch ten jest kierowany przez czynniki administracyjne.

Artykuł Józefa Kofmana ustala problematykę przedmiotu, wprowadza czytelnika w zagadnienia współzawodnictwa i wskazuje kierunki różnych rodzajów tego ruchu.

„Im bardziej wszechstronny — pisze m. inn. autor — jest nasz ogólnonarodowy plan gospodarczy, im lepiej i dokładniej precyzuje możliwości wytwórcze i zadania poszczególnych przedsiębiorstw, zakładów pracy, oddziałów i agregatów — tym ściślej wiąże się on z praktyczną działalnością milionów robotników i pracowników umysłowych, tym bardziej sprzyja coraz większemu upowszechnieniu, pogłębieniu i wzbogaceniu współzawodnictwa pracy. Współ-

zawodnictwo pracy, będące formą mobilizacji ogółu pracujących do wykonania i przekroczenia planowych zadań — jest z kolei próbą ogólną prawidłowości naszego planowania, a stwarzając nowe czynniki ekonomiczne w dziedzinie organizacji pracy, wydajności, rozchodowania surowców, narzędzi itp. — daje olbrzymi materiał praktyczny, który winien być uwzględniony i ujęty w naszych planach gospodarczych.

...Socjalistyczna organizacja produkcji wiąże się nierozdzielnie z socjalistycznym współzawodnictwem, które jest jej zasadniczym, niezbędnym elementem twórczym, opartym na świadomości i inicjatywie, umiejętności, doświadczeniu i zmyśle krytycznym mas pracujących, budowniczych nowego ustroju.

...Warunkiem szerokiego i prawidłowego rozwoju współzawodnictwa jest przezwyciężenie biurokratyzmu i formalizmu, przejawiających się nie rzadko w aparacie związkowym, otoczenie się szerokim aktywnym, pracującym w komisjach, organizacjach masowych narad wytwórczych, kursów, klubów techniki i racjonalizacji, wykładów, gazetek ściennych, różnorodnym form wymiany doświadczeń oraz pomocy wynalazcom i współzawodniczącym... Rozwijający się ruch współzawodnictwa wymaga coraz bardziej aktywnej współpracy związków zawodowych z technikami i majstrami, pracownikami kontroli

technicznej i laborantami, inżynierami i finansistami — z ogółem pracowników umysłowych”.

Po zaznajomieniu czytelnika z ogólnymi pojęciami z dziedziny współzawodnictwa, „Myśl Współczesna” przechodzi do zagadnień współzawodnictwa w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej.

Henryk Góranski w artykule pt. „Z zagadnień współzawodnictwa w przemyśle” daje związek charakterystykę różnym form współzawodnictwa w produkcji przemysłowej. W artykule tego autora znajdujemy m. inn. szczególnie wyraziste ujęcie problemu ruchu racjonalizatorskiego i jego doniosłego znaczenia w obecnym stadium budowy podstaw socjalizmu.

„Jednolitą dyspozycją wszystkimi zakładami pracy danej gałęzi produkcji, tym barziej całym narodowym przemysłem, daje nowe widoki związków między poszczególnymi gałęziami wytwórczości i nieustępnie dla kapitalistycznych metod gospodarowania — perspektywy rozwoju. Uzyskana zostaje możliwość tworzenia ciągów produkcyjnych między fabrykami różnych branż, oddzielenia pracujących w oderwaniu od siebie i celowego dostosowania do siebie profiliw produkcyjnych tak kojarzonych zakładów pracy. Właściwie opracowanie planów tego kojarzenia ułatwia szybkie zastosowanie nowoczesnych form organizacji pracy, przechodzenie od produkcji jednostkowej do seryjnej, masowej, z zastosowaniem systemu potokowego.

W okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu niezbędne są tego rodzaju, nieraz gruntowne zmiany. Stąd normy techniczne i ludzkie, którzy tym normom hołdują, którzy uparczywie twierdzą, że się dziś one nie przeżyły, stawiają tamę zacofania postępowej działalności nowatorów. Stopniowy rozwój współzawodnictwa, ruch racjonalizatorski złościł nawarstwienie konserwatyzmu technicznego, drażył skorupę zacofania, aby w walce z przestarzałymi poglądami i łatwiznami przeobrażać rewolucyjne programy wytwórcze fabryk i ich organizację pracy. W walce nowego ze starym w technice i ekonomii ruch współzawodnictwa otwiera nowe horyzonty planowego działania”.

Żałować należy, że autor, pisząc swój artykuł widocznie przed podjęciem inicjatywy tow. Markiewki, nie mógł dać pełnego obrazu kształtowania się co raz to wyższych form współzawodnictwa.

Na doniosłe znaczenie ruchu racjonalizatorskiego wskazuje Iłja Epsztejn w artykule pt.: „Współzawodnictwo — dzwignia rozwoju technicznego”.

Autor uwydatnia zasadniczą różnicę między kapitalistycznymi a socjalistycznymi metodami racjonalizacji pracy i unaocznia wpływ zmiany społecznej organizacji produkcji na

kształtowanie się nowego socjalistycznego stosunku robotnika do wykonywanej pracy.

Zasadniczą tezę swego artykułu ilustruje autor niezmiernie żywo narysowanym przykładem eksperymentu radzieckiego przodownika pracy — tow. Bortkiewicza, którego nowy system skrawania metali wywołał przewrót w metodach pracy przemysłu metalowego.

„Taylor ponoć 26 lat zajmował się swoją „teorią” obróbki, Bortkiewicz poświęcił na to stosunkowo mało czasu. Tamten pracował w pojedynkę, obawiał się konsekwencji, nie mógł przecież ujawniać „tajemnicy” powodzenia w interesach. Eksperymentami Bortkiewicza żyła cała załoga. Robotnicy i majstrowie, inżynierowie i technicy, dyrekcja i partynna organizacja — wszyscy spieszyli mu z pomocą w chwilach trudnych. Sam Bortkiewicz wielokrotnie podkreślał wkład całego kolektywu w jego osiągnięcia. A kiedy wreszcie uporał się z trudnym zadaniem, wyniki jego zostały przekazane innym pracownikom przemysłu... Metoda szybkościowej obróbki wywołała nowe potrzeby i postawiła nowe zadania. Jednym z nich było otrzymanie twardych stopów dla metali tnących. Również zakłady budowy obrabiarek podjęły się budowy maszyn, dających jeszcze większe obroty, niż ta, na której pracował Bortkiewicz”.

„Zatrzymajmy się nad wnioskami — pisze dalej autor — nad wnioskami nasuwającymi się z rozważań nad powyższym przykładem. Jeden z nich sformułował sam Bortkiewicz stwierdzając, że duże prędkości, to prędkość radzieckiego robotnika, gospodarza swego warsztatu, swojej fabryki, swojego kraju. Podkreślmy, że Bortkiewicz nie mówił tutaj, iż wysokie prędkości są prędkościami maszyn o dużych obrotach. Maszyna o dużych obrotach jest tylko narzędziem, przy pomocy którego robotnik w ustroju socjalistycznym osiąga, realizuje zadania planowej gospodarki. W tym przebiega się zasadnicza różnica między techniką produkcji w ustroju socjalistycznym a techniką w kapitalizmie”.

W następnym artykule pt. „Współzawodnictwo na wsi” pióra Ludwika Pola znajdzie czytelnik historię rozwoju współzawodnictwa pracy wśród robotników rolnych i samodzielnych gospodarzy. Artykuł ten nie poprzestaje na omówieniu współzawodnictwa pracy na roli, ale również zaznajamia nas z wszelkimi formami tego ruchu w gospodarce wiejskiej: w dostawach zakontraktowanych upraw i żywcem, w organizacji zaopatrywania wsi w artykuły przemysłowe, w skupie zboża itp.

Warunki i perspektywy współzawodnictwa w handlu stanowią przedmiot rozważań R. Dobrzyńskiego i T. Kowalaka w artykule pt. „Współzawodnictwo pracy w handlu”. Auto-

rzy wskazują na trudności ustalania kryteriów oceny pracy w handlu, podkreślając zarazem korzyści, jakie podjęcie współzawodnictwa przynosi organizacji planowania handlu. „Organizacja planowania w aparacie handlowym — czytamy w tym artykule — pozostaje w tyle za przemysłem. Dotąd planowanie w handlu nie ma w pełni charakteru mobilizującego, kontrola wykonania planów nie likwiduje jeszcze w naszym stopniu konserwatyzmu, oportunistu i biurokracji w planowaniu i wykonaniu planów. W niektórych zespołach pracowników handlu dość powszechny jest pogląd, że prawie jedyną, jeśli nie jedyłą, miarą wypełnienia zadań jest osiągnięcie i przekroczenie planu sprzedaży, wyrażonego w wartości. Pogląd ten jest oczywiście fałszywy, a jednym ze źródeł jego powstania jest to, że planowaniem był obejmowany przede wszystkim ten właśnie wskaźnik”.

Po krytycznym omówieniu dotychczas stosowanych form współzawodnictwa pracy w handlu i sformułowaniu wytycznych dalszego rozwoju tego ruchu, autorzy piszą:

„Możliwości dalszego rozwoju współzawodnictwa pracy w handlu należy ocenić jako ogromne. Rok 1950 będzie pierwszym, w którym metodyka planowania w całym sektorze uspołecznionym będzie ujednolicona, sam plan przygotowany w sposób znacznie poprawniejszy, niż to miało miejsce w okresie uniegiętym”.

Bronisław Biegeleisen - Żelazowski w artykule pt. „Krytyka burżuazyjnych teorii wydajności pracy” rozprawia się z kapitalistycznymi teoriami rozwiązywania problemu wydajności pracy. Autor omawia kolejno wszystkie dotychczasowe teorie wydajności pracy, jak np. teoria fizjologiczna, polegająca na traktowaniu „motoru ludzkiego” wyłącznie ze stanowiska mechanicznego i na stosowaniu praw dynamiki i energetyki do pracy mięśni.

Teoria ta okazała się całkowicie zawodna, gdyż obiektywne ustalenie wydajności pracy mięśni (momentu znużenia) jest nieosiągalne. Również zawodną jest efektywna, ale całkowicie pozbawiona konkretności metoda badań psychotechnicznych.

Uwagi autora o metodzie Taylora znakomicie uwydatniają istotę tej metody, za pomocą której kapitaliści wzmagają eksploatację sił robotnika, środkami technicznymi, bez względu na postawę pracownika, z wyłączeniem niemal jego świadomości.

W ustroju socjalistycznym przed nauką, badającą dziedzinę wydajności pracy, stoi konieczność zastosowania całkiem innych metod badania. Współzawodnictwo pracy wyzwala w wolnym robotniku nieznane przed tym potężne siły twórcze i wynalaz-

czość. „Uczeni inżynierowie — pisze autor — praktycy i lekarze, uwzględniając warunki geologiczne pokładu, siłę fizyczną robotnika i narzędzia, obliczyli normę wydajności pracy górnika. Ale metoda ta nie przewidywała, że przyjdzie prosty rębacz, który zastosuje nową metodę pracy, nową technikę, lepsze narzędzia, zorganizuje tę pracę za pomocą badań czasu i obali dawną normę. Socjalistyczne formy pracy stwarzają nowe zagadnienia, którymi nauka powinna się zająć. Pierwotny podział na pracę fizyczną i umysłową coraz bardziej traci swe uzasadnienie. Inżynierowie, lekarze, fizjologowie, psychologowie muszą zmienić stanowisko dotychczasowe wobec świata pracy, jeśli nie chcą, aby nauki ich pozostawały daleko w tyle poza twór-

czością świata pracy. Muszą oni ucząć się od przodowników, podobnie jak i przodownicy od nich. I w tym leży wielkie znaczenie współzawodnictwa, które inteligencja nasza jeszcze za mało docenia”.

Na treść następnych działów omawianego zeszytu „Myśli Współczesnej” składają się materiały kronikarskie oraz obfita bibliografia przedmiotu.

W kronice radzieckiej znajdujemy artykuł Sz. Rozenfelda pt. „Przodownicy radzieccy o swojej pracy”. Są to żywo podane sylwetki wybitnych przodowników pracy w ZSRR.

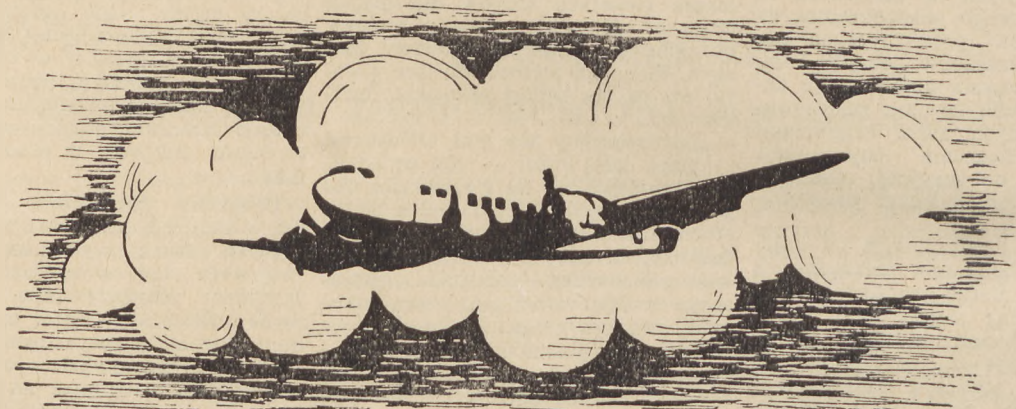
W kronice współzawodnictwa pracy w Polsce Jan Czarnocki dał próbę syntetycznego obrazu rozwoju ruchu współzawodnictwa u nas. Tabli-

ce statystyczne, doprowadzone do połowy 1949 roku będą stanowiły dużą pomoc w dalszym opracowywaniu historii ruchu współzawodnictwa w poszczególnych gałęziach produkcji, handlu, komunikacji i administracji.

Zeszyt kończy bibliografia, która — aczkolwiek niepełna — orientuje w najważniejszych źródłach teorii i historii ruchu współzawodnictwa pracy.

W chwili obecnej zeszyt „Myśli Współczesnej” jest u nas pierwszym i jedynym wyczerpującym opracowaniem problematyki współzawodnictwa. Wypełniając istniejącą dotąd lukę „Myśl Współczesna” oddała cenną przysługę sprawie upowszechniania idei współzawodnictwa pracy.

Cz. K.



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).

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 14.500. Zam. 1774 z dn. 8. V. 50 r. B-111219.