

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



SIERPIEŃ - 1950 - NR.8

TREŚĆ:

Apel CRZZ.

W. Kłosiewicz: Zadania związków zawodowych w realizacji Planu Sześcioletniego.

T. Ćwik: O powiązanie świetlic z produkcją.

Nasz udział w obronie pokoju.

E. Winter: Przyspieszenie obiegu środków obrotowych.

P. Likiert: Współzawodnictwo w usprawnieniu działalności gospodarczej zakładu.

P. L. Marek: Z doświadczeń krakowskiego ośrodka metodycznego racjonalizacji.

Kształcenie kadr związkowych w zakresie zagadnień ekonomicznych.

PRZEGLĄDY:

● **Ruch związkowy w Polsce:** V Plenum CRZZ — Uchwały V Plenum CRZZ — Kronika związkowa. ● **Światowy ruch związkowy:** Sprawa jedności związków zawodowych w Niemczech: **E. Binenfeld** — Przegląd międzynarodowy ● **Przegląd gospodarczy:** Normowanie pracy (J. S.) — Zasady wykonania ustawy o funduszu zakładowym — Nowe formy współzawodnictwa ● **Polityka społeczna:** Opieka ubezpieczeń społecznych nad dzieckiem robotniczym: **R. Garlicki** — Kronika socjalna ● **Przegląd czasopism związkowych.**

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 8

Warszawa, sierpień 1950 r.

Rok XXI



Masy pracujące naszego kraju przystąpiły do realizacji Planu Sześcioletniego, planu socjalistycznej przebudowy przemysłu, rolnictwa, transportu, handlu, naszej kultury, wszystkich dziedzin życia narodu.

Wykonanie planu budownictwa socjalistycznego da ogromny wzrost wytwórczości, zwłaszcza środków produkcji, rozszerzenie i umocnienie sektora socjalistycznego w mieście i na wsi, ograniczenie a następnie wyparcie elementów kapitalistycznych, dalszą znaczną poprawę materialnych i kulturalnych warunków życia mas pracujących.

Plan Sześcioletni będziemy realizowali, zacieśniając coraz bardziej więzy przyjaźni ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej. Zawarta ostatnio umowa handlowa z ZSRR zapewnia naszemu krajowi kredyty inwestycyjne w wysokości 2.200 milionów rubli na dostawę najpotrzebniejszych surowców i urządzeń przemysłowych dla realizacji Planu Sześcioletniego.

Wykonanie Planu Sześcioletniego, to ogromny wzrost potencjału gospodarczego kraju, wzrost siły obronnej naszej ojczyzny i poważny wkład w dzieło światowego pokoju, zagrożonego przez awanturniczą politykę wojenną amerykańskich imperialistów.

Plenum CRZZ wzywa wszystkich robotników i pracowników umysłowych do wzmocnienia czujności i aktywności klasowej, gdyż Plan Sześcioletni jest i będzie wielką bitwą klasową między siłami budującymi socjalizm a wrogimi knowaniami międzynarodowe¹ i wewnętrznej reakcji.

Plenum wzywa wszystkie związki zawodowe i wszystkie ogniska związkowe, by pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej skoncentrowały cały swój wysiłek wokół zadań Planu Sześcioletniego.

Cała praca związków zawodowych: w dziedzinie produkcyjnej, troski o poprawę bytu, działalności kulturalno-oświatowej, prasowo-wydawniczej, organizacyjnej i wszelkiej innej — powinna być ściśle powiązana z zadaniami Planu Sześcioletniego, powinna być zadaniami tym podporządkowana.

(Z uchwał V Plenum CRZZ)

Zadania związków zawodowych w realizacji Planu Sześcioletniego*)

Ustawa o Planie Sześcioletnim, zatwierdzona przez V Plenum Komitetu Centralnego Partii i uchwalona przez Sejm, wytycza przed narodem nowy etap budowy Polski socjalistycznej. Stwarza ona warunki dla rozwoju i rozkwitu szczęśliwego i kulturalnego życia mas pracujących.

Plan Sześcioletni stawia przed klasą robotniczą i związkami zawodowymi niezwykle poważne i trudne zadania. Zadania, na których skupić się musi uwaga związków zawodowych, to wzrost wydajności pracy, poważne zwiększenie oszczędności w naszej gospodarce, polepszenie warunków bytu klasy robotniczej, przygotowanie, wychowanie oraz przeszkolenie kadr dla realizacji Planu Sześcioletniego.

Plan Sześcioletni przewiduje wzrost wydajności w przemyśle o 68 procent, w budownictwie — o 85, w państwowych gospodarstwach rolnych — o 90, na kolejach, o blisko 52 procent.

Następnym bardzo ważnym zagadnieniem jest oszczędność w naszej gospodarce. O tym, jak ogromne znaczenie dla realizacji Planu Sześcioletniego ma obniżka kosztów własnych świadczy fakt, że w sumie obniżka kosztów własnych w najważniejszych działach gospodarki narodowej winna przynieść około 3 bilionów zł. akumulacji, co stanowi około 50 procent całości nakładów inwestycyjnych, przewidzianych w Planie Sześcioletnim.

Zmniejszenie kosztów własnych stworzy jednocześnie możliwości stopniowego obniżania cen artykułów szerokiego spożycia, co z kolei przyniesie wzrost realnych zarobków klasy robotniczej.

Wypróbowaną metodą, umożliwiającą prowadzenie zwycięskiej walki o obniżenie kosztów własnych produkcji, o wzrost wydajności pracy i o oszczędność — jest współzawodnictwo pracy.

Socjalistyczne współzawodnictwo pracy obejmuje dziś setki tysięcy świadomych robotników i pracowników. Z każdym dniem dociera do coraz to nowych grup i zespołów pracowniczych. Treść jego i formy — w oparciu o doświadczenia i wielkie osiągnięcia klasy robotniczej Związku Radzieckiego — stają się coraz bogatsze.

II Kongres Związków Zawodowych, stwierdził, że: „organizacja i bezpośrednie kierownictwo ruchem współzawodnictwa należy do

związków zawodowych, których obowiązkiem jest jego upowszechnienie, podnoszenie na wyższy poziom“.

Od tego czasu związki zawodowe wniknęły w zagadnienia produkcyjne, w niewątpliwie znacznym stopniu.

W roku ubiegłym w obliczu trudności, jakie zaistniały przy wykonaniu planu wydobycia węgla, Związek Zawodowy Górników zmobilizował wszystkie swoje siły do walki o plan. Przez organizowanie brygad instruktorskich i brygad zespołowych, Związek przyczynił się w dużym stopniu do zwiększenia wydobycia węgla. Należy jednocześnie wskazać na znaczne braki i niedociągnięcia w pracy tego Związku w ostatnich miesiącach. Podstawowym niedociągnięciem jest brak planowości, brak systematyczności, brak właściwej organizacji pracy. Grupy związkowe nie żyją produkcją, nie są czynnikiem mobilizującym górników do walki o zwiększenie wydobycia. Usunięcie tych braków w pracy Związku Górników staje się tym bardziej konieczne, że Plan Sześcioletni stawia przed najpoważniejszą gałęzią naszej gospodarki — górnictwem, ambitne zadanie zwiększenia wydajności pracy o 38 procent.

W oparciu o doświadczenia budowniczych radzieckich, o inicjatywę naszych przodowników budownictwa, Związek Budowlanych przyczynił się do rozwoju i upowszechnienia nowych, socjalistycznych metod budowania systemem zespołowym — trójkowym i dwójkowym oraz systemem potokowym.

Należy jednak stwierdzić, że większość naszych związków zawodowych nie poświęca należytej uwagi zagadnieniom produkcyjnym i współzawodnictwu pracy. Przypatrzmy się posiedzeniom prezydiów niektórych naszych zarządów głównych. Jakie zagadnienia stanowią przedmiot ich rozważań? Zbadajmy tę sprawę na przykładzie Zarządu Głównego Zw. Zaw. Naftowców. Czy można powiedzieć, że sprawy produkcyjne znajdują się w centrum uwagi Prezydium i że są przedmiotem codziennej troski jego członków, skoro Prezydium to — na czterech swoich kolejnych posiedzeniach nie zajmowało się wogóle zagadnieniami produkcyjnymi i współzawodnictwem. Podobnie przedstawia się sytuacja w Zarządzie Głównym Zw. Zaw.

*) Z referatu wygłoszonego na V Plenum CRZZ.

Transportowców i w zarządach wielu innych związków.

Jakie są najistotniejsze niedociągnięcia związków w dziedzinie rozwijania współzawodnictwa? Najważniejszym niedociągnięciem jest niedostateczna działalność w dziedzinie umasowienia nowych form współzawodnictwa pracy.

Aby usunąć ten brak należy:

- 1) zaznajomić z planem każdego robotnika,
- 2) systematycznie przenosić na całą załogę doświadczenia przodujących robotników i brygad,
- 3) systematycznie przeprowadzać kontrolę podejmowanych przez samych robotników zobowiązań z udziałem szerokich mas współzawodniczących,
- 4) popularyzować wyniki i osiągnięcia współzawodnictwa pracy.

Cóż można powiedzieć o sposobie organizowania współzawodnictwa w Hucie Częstochowskiej, w której aktyw podejmuje zobowiązania w imieniu załogi bez uprzedniego zaznajomienia jej z tymi zobowiązaniami? Towarzysze z rady zakładowej próbują ten stan rzeczy tłumaczyć niskim stopniem uświadczenia ogółu robotników. Takie postawienie sprawy jest z gruntu fałszywe. Przecież ci robotnicy wykonują i przekraczają zobowiązania, podejmowane przez aktyw w ich imieniu. Przecież od hutników właśnie wyszła inicjatywa szybkościowych wytopów stali. Zasłanianie się niskim stopniem uświadczenia robotników wynika z wygodnictwa i biurokratyzmu, jest to chęć ucieczki od masowej pracy.

Nie jest to wypadek odosobniony. Trzeba stwierdzić, że odpowiedzialność za takie metody pracy ponoszą nie tylko rady zakładowe. Metody te bowiem są wynikiem stylu pracy w oddziałach, zarządach głównych, a nawet w Centralnej Radzie Związków Zawodowych.

Nasze zarządy główne i rady zakładowe w praktyce spychają współzawodnictwo na komitety współzawodnictwa, a wydziały ekonomiczne we wszystkich instancjach związkowych zajmują się papierkową robotą i nie prowadzą żywej, masowej pracy z terenem.

Typowe przykłady oderwania się związku zawodowego od zagadnień współzawodnictwa daje praca zarządów głównych: Kolejarzy, Spółczywców, Włóknarzy, Metalowców, Naftowców. Wynikiem takiego stylu pracy jest wykrzywienie sensu i zadań współzawodnictwa, czego dowodem może być fakt, że członkowie komitetów żądają dodatkowych wynagrodzeń za swoją pracę, a nie traktują tych zajęć jako normalnej pracy związkowej i społecznej. Tak było na przykład u Kolejarzy — w wystąpieniach członków terenowych komitetów współzawodnictwa na Górnym Śląsku.

Ważnym elementem umasowienia współzawodnictwa pracy są narady wytwórcze. Organizować te narady powinny rady zakładowe, rady oddziałowe i mężowie zaufania. Narady wy-

twórcze muszą być dokładnie przygotowane, muszą obejmować tylko kilka zagadnień, a przyjęte wnioski powinny być jak najprędzej realizowane.

Następnym warunkiem umasowienia współzawodnictwa pracy jest przenoszenie doświadczeń przodowników i racjonalizatorów. Związki zawodowe mają tutaj jeszcze poważne niedociągnięcia. Jako przykład niedostatecznej pracy w tej dziedzinie może posłużyć nam działalność Zw. Zaw. Metalowców, który wprowadził zorganizował krajową naradę na temat szybkościowego skrawania metali, lecz nie zrobił nic w kierunku upowszechnienia tej nowej metody, mającej rewolucyjny wpływ na tempo produkcji całego przemysłu metalowego. Podobnie jest w przemyśle włókienniczym, gdzie nie przenosi się metod pracy przodujących robotników, osiągających wysoką jakość przy równoczesnym przekroczeniu baz akordowych.

Niezmiernie doniosłym warunkiem umasowienia współzawodnictwa pracy jest gruntowne przyswojenie sobie znajomości zadań produkcyjnych przez każdego pracującego, przez zespół, oddział, przez całą załogę fabryczną.

Stąd wynika konieczność opracowywania planów produkcyjnych dla poszczególnych oddziałów, zespołów, brygad i stanowisk roboczych. Te plany oddziałów, brygad i stanowisk roboczych będą jednocześnie potężnym czynnikiem, zabezpieczającym rytmiczność wykonywania naszych planów produkcyjnych. Przecież jeszcze tak często w wykonywaniu planów widzimy szturmowość. W początkach planowanego okresu tempo produkcji jest słabsze i dopiero zazwyczaj przybiera na sile pod koniec tego okresu. Nie trzeba dodawać, jak wielkie straty ponosi wskutek tego nasza gospodarka, jak wiele w związku z tym zbędnego trudu ponoszą robotnicy, którzy często w godzinach nadliczbowych nadrabiają straconą początkowo produkcję.

Mówiąc o pracy związków zawodowych, a zwłaszcza rad zakładowych w dziedzinie produkcji, należy podkreślić, że nie może ona przybierać formy zastępowania, lub wyręczania dyrekcji.

Za plan, za jego opracowanie oraz jego wykonanie odpowiada bezpośrednio dyrektor zakładu pracy. On kieruje całą gospodarką fabryki, na nim spoczywa z tego powodu pełna odpowiedzialność. Dlatego też rady zakładowe obowiązane są uznawać w dyrektorze jedyne go kierownika zakładu pracy, podnosić jego autorytet, autorytet majstra, kierownika oddziału, z których każdy w swoim zakresie kieruje produkcją i jest za nią odpowiedzialny.

Dalszym ważnym czynnikiem umasowienia nowych form współzawodnictwa pracy, a także — zapewnienia ciągłości tej akcji jest podsumowywanie i systematyczna kontrola wyni-

ków współzawodnictwa, dokonywana przez samych współzawodniczących. Dotychczasowy bowiem sposób podsumowywania wyników współzawodnictwa przez komitety, w oderwaniu od współzawodniczących, a często i bez udziału rady zakładowej i dyrekcji, nie mobilizował mas do współzawodnictwa, nie dawał gwarancji słusznej oceny wyników współzawodnictwa, był biurokratycznym i formalistycznym wypaczeniem istoty współzawodnictwa.

Poważnym hamulcem umasowienia współzawodnictwa pracy stały się obecnie regulaminy. W początkowych etapach rozwoju współzawodnictwa regulaminy odegrały pozytywną rolę, nadając współzawodnictwu formy organizacyjne. Obecnie jednak, wraz ze wzrostem uświadczenia klasy robotniczej, wraz z bogactwem form współzawodnictwa, regulaminy stały się czynnikiem hamującym, nie nadążającym za tworzącą inicjatywą mas i za rozwojem produkcji.

Weźmy dla przykładu kilka regulaminów. I tak regulamin włóknarzy nie przewidział i nie mógł przewidzieć współzawodnictwa o lepszą jakość produkcji w formie brygad lepszej jakości. Podobnie regulaminy współzawodnictwa w hutnictwie nie przewidziały i nie mogły przewidzieć szybkościowych wytopów stali. Na obecnym etapie regulaminy nie ujmują nowej, ważnej formy współzawodnictwa, jaką jest doszkalanie kadr przy warsztacie pracy.

Najbardziej charakterystycznym przykładem hamowania współzawodnictwa jest regulamin kolejarzy. To już jest cały tom, którego większość pracowników kolei nie zna i poznać nie może ze względu na jego zawile sformułowanie, objaśnienia, załączniki, dodatki itp.

Treścią współzawodnictwa powinny być konkretnie sformułowane zobowiązania pracowników. W podejmowaniu takich zobowiązań związki zawodowe powinny pomagać nie przez schematyczne opracowywanie wzorów zobowiązań, lecz przez omawianie z pracownikami, grupami, zespołami pracowniczymi, zadań, jakie stawia przed nami Plan Sześcioletni.

Wykonanie Planu Sześcioletniego wiąże się nierozdzielnie z wprowadzeniem postępu technicznego we wszystkich dziedzinach naszej gospodarki. Nieodzownym elementem postępu technicznego i rewolucji technicznej jest szeroko rozpowszechniony ruch racjonalizatorski. Ruch ten z miesiąca na miesiąc przybiera na sile, do czego przyczyniły się także organizowane przez związki zawodowe kluby techniki i racjonalizacji. O rozwoju ruchu racjonalizatorskiego świadczy fakt, że na, zorganizowany przez Centralną Radę i Główny Instytut Pracy, konkurs na opis metody pracy przodownika i racjonalizatora przysłano 1.200 prac, z których duża część posiada wysoką wartość techniczną.

Związki zawodowe muszą stale wyjaśniać robotnikom znaczenie i korzyści postępu technicznego. Zadaniem związków zawodowych jest również stwarzanie warunków, umożliwiających najpełniejszy rozwój robotniczej myśli racjonalizatorskiej oraz wskazywanie jak wiele można osiągnąć przez zespołowe opracowywanie nowych pomysłów, gdy nad dokonaniem ulepszenia, nad nowym pomysłem racjonalizatorskim pracuje razem z robotnikiem — majster i inżynier.

Wielką dźwignią wydajności pracy są normy pracy. Normy są podstawowym elementem, na podstawie którego tworzy się plany produkcyjne. Muszą one zatem dać możliwości właściwego planowania tempa produkcji i — co z tym związane — planowania użycia środków, umożliwiających właściwy przebieg produkcji.

Zadanie te mogą spełnić jedynie prawidłowe normy pracy, normy techniczne, ustalone w oparciu o ścisłą analizę możliwości produkcyjnych przy jednoczesnym uwzględnieniu doświadczenia i metod przodowników pracy.

Konieczność walki o słuszne techniczne normy pracy nie jest przez związki zawodowe należycie zrozumiana. Związki zawodowe, stanowiące organizację szerokich mas robotniczych, mają wszelkie warunki ku temu, aby wnosić zdrową, robotniczą inicjatywę przy ustalaniu norm pracy.

Jako przykład właściwego podejścia do zagadnienia normowania pracy można przytoczyć fakt ustosunkowania się Zw. Zaw. Budowlanych do rewizji starych, nieaktualnych norm, nie uwzględniających postępu organizacji i techniki w budownictwie. Związek ten wziął czynny udział w komisji, opracowującej nowe normy. Przyczynił się także w wielkiej mierze do wprowadzenia w życie nowych norm.

Do podstawowych zadań związków zawodowych należy również stała walka o stworzenie w zakładzie pracy warunków organizacyjnych i technicznych, umożliwiających robotnikom systematyczne wykonywanie i przekraczanie prawidłowych norm technicznych. Przykładu niedostatecznej pracy w tym względzie dostarczył Związek Włóknarzy. W przemyśle bawełnianym duża część robotników nie wykonuje słusznych norm akordowych. Związek Włóknarzy nie przedsięwziął niczego, aby ten stan rzeczy zmienić, by doświadczenia przodujących tkaczy przenieść do załóg robotniczych. Przykład ten wskazuje, że praca związku nad normami nie kończy się z chwilą wprowadzenia nowych słusznych norm. Przeciwnie, wtedy dopiero zaczyna się wielka praca o ich najwyższe wykonanie.

Uważamy za słuszne, aby w wielu gałęziach przemysłu (m.in. w przemyśle metalowym), zostały podjęte wysiłki w kierunku zmiany norm, dziś już przestarzałych, nie odpowiadających

obecnemu poziomowi techniki i nie stanowiących już bodźca dla dalszego podnoszenia wydajności pracy.

Związki zawodowe winny utrwać w masach robotniczych pełne przekonanie i zaufanie do dynamicznego rozwoju norm, których postępowość wiąże się bezpośrednio ze wzrostem dobrobytu mas pracujących. Dyrektor zakładu pracy nie może jednak dowolnie podwyższać norm. Może to uczynić jedynie po akceptacji powołanych do tego komisji i administracji gospodarczej, w porozumieniu z instancjami związków zawodowych.

Mówiąc o normach, należy wskazać na brak powiązania pomiędzy normami i planem w wielu gałęziach produkcji. I tak, na przykład, w przemyśle włókienniczym plany są wykonywane przy jednoczesnym niewykonywaniu baz akordowych. Odwrotnie jest w przemyśle metalowym, gdzie przekraczanie norm jest o wiele wyższe niż wykonanie planów produkcyjnych.

Śluszne techniczne normy — to podstawowy warunek realizacji socjalistycznej zasady wynagrodzenia według ilości i jakości włożonej pracy.

Podstawową zasadą polityki płac jest ściśle powiązanie wydajności pracy z wysokością płac, utrzymanie prawidłowego stosunku pomiędzy wzrostem wydajności pracy, a wzrostem płac, przy założeniu, że wzrost wydajności winien przewyższać wzrost płac.

Wszyscy działacze związkowi muszą głęboko zrozumieć, że systemy płac winny być jedną z podstawowych dźwigni w walce o wydajność, o jakość, o oszczędność, o wzrost naszej gospodarki i o poziom życia mas pracujących.

Sprawa wydajności pracy i sprawa płac wiążą się z obowiązującymi obecnie układami zbiorowymi pracy.

Stwierdzić należy, że obowiązujące obecnie układy zbiorowe posiadają wiele wad. Są one układami ramowymi, regulują tylko ogólne warunki pracy i płacy. Nie gwarantują natomiast niezbędnego różniczkowania zobowiązań, wynikających z różnorodnych warunków technicznych, ekonomicznych i wytwórczych zakładu pracy. Nie stwarzają też dostatecznej gwarancji wpływu szerokich mas robotniczych na treść umów.

W celu zainteresowania i zmobilizowania wszystkich pracowników do aktywnego udziału w realizacji wielkich zadań, jakie stawia przed nami Plan Sześcioletni, konieczne staje się przejście w roku 1951 na zakładowe umowy zbiorowe, jakie w szerokim zakresie stosowane są w ZSRR.

Korzystając z bogatych doświadczeń radzieckich związków zawodowych również i my przystąpimy do zawierania zakładowych umów zbiorowych, które powinny stanowić jeden z naj-

ważniejszych środków organizowania twórczej aktywności szerokich mas pracowniczych.

Jednym z warunków wykonania planu Sześcioletniego jest przygotowanie kwalifikowanych kadr.

Rzeczą niezmiernie ważną dla rozwoju przemysłu jest przygotowanie kadr przeszkolonych — nie tylko przeszkolonych pod względem technicznym, ale i stojących na wysokim poziomie świadomości społeczno - politycznej.

Ważnym zadaniem związków zawodowych, jako czynnika społecznego, jest ułatwienie zdolnym aktywistom i przodującym w pracy robotnikom osiągnięcia kierowniczych i odpowiedzialnych stanowisk.

W pracy swej związki zawodowe powinny szeroko stosować popularyzację brygad instruktorskich, kursów fachowych, organizowanych w zakładach pracy i mających na celu podniesienie wiedzy technicznej i poziomu kulturalnego mas pracujących.

Związki zawodowe powinny rozszerzyć i pogłębić zainicjowane przez przodownice pracy przemysłu odzieżowego nowe formy współzawodnictwa, opierające się na podejmowaniu przez przodowników pracy i racjonalizatorów zobowiązań w doszkalaniu niewykwalifikowanych robotników bezpośrednio przy warsztatach pracy.

Przewidywany w ramach Planu Sześcioletniego szybki wzrost zatrudnienia, wyrażający się w końcu 1955 roku cyfrą 2.100.000 osób, w której to liczbie kobiety mają stanowić 1.230.000, oznacza dalszy poważny wzrost klasy robotniczej. Stawia to przed związkami zawodowymi dodatkowe i odpowiedzialne zadania asymilacji tej ogromnej masy robotniczej, zorganizowania jej i jak najpełniejszego włączenia do procesu produkcji.

Jednocześnie podkreślić należy równie trudne i wielkie zadanie związków zawodowych: otoczenia opieką setek tysięcy młodzieży, a szczególnie — młodzieży ze szkół przysposobienia przemysłowego i ze „Służby Polsce“. Dotychczasowa praca związków zawodowych, a zwłaszcza rad zakładowych jest w tej dziedzinie niedostateczna.

Zagadnienie dyscypliny pracy nabiera w Planie Sześcioletnim ogromnego znaczenia. Związki zawodowe w okresie wprowadzania w życie ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy przyczyniły się w dużej mierze do zaznajomienia ogółu pracujących ze znaczeniem ustawy. Ale poważnym błędem związków zawodowych był fakt zaprzestania wychowawczej pracy wśród załóg robotniczych z chwilą wprowadzenia ustawy w życie.

Plan Sześcioletni — to plan troski o człowieka pracy. Znajduje to swój wyraz między innymi w wielkich sumach, przeznaczonych na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny

pracy. Związki zawodowe niedostatecznie jeszcze żyją zagadnieniami bhp, nie przejawiają dostatecznej troski o stan zakładów i o warunki pracy człowieka. Za przykładem ZSRR, musimy włączyć troskę o ochronę pracy do codziennej działalności wszystkich ogniw związkowych. Rozwój ochrony pracy w Związku Radzieckim dowodzi, że metody aktywizacji społecznej są nieodzownym warunkiem uzyskanych sukcesów w tej dziedzinie.

Plan Sześcioletni przewiduje wzrost zatrudnienia o 60 procent. Napłyną świeże siły robocze ze wsi. Wzrośnie liczba kobiet i młodzieży w produkcji. Zwiększy się stopień mechanizacji i tempo produkcji. Wszystko to będzie wymagało podniesienia poziomu bhp. Przystępujemy obecnie do wyborów społecznych inspektorów pracy. Powołanie tej ponad stutysięcznej armii aktywistów związkowych — da klasie robotniczej potężny oręż do walki o systematyczną poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trosce o stałe i nieustanne podnoszenie stopy życiowej mas pracujących, państwo nasze przeznacza rok rocznie setki miliardów złotych na ubezpieczenia społeczne, akcję socjalną, budownictwo mieszkaniowe, opiekę lekarską, ochronę matki i dziecka, wczasy itp. Plan Sześcioletni przewiduje dalsze znaczne rozszerzenie tych wszystkich świadczeń socjalnych na rzecz klasy robotniczej.

Zadaniem związków zawodowych powinna być stała troska, by sumy przewidziane w Planie Sześcioletnim, a przeznaczone na poprawę bytu klasy robotniczej, były w pełni i w najbardziej właściwy sposób wykorzystane, by trafiały one do tych, dla których państwo je przeznacza.

Na naszych plenarnych posiedzeniach zagadnienia akcji socjalnej i opieki nad pracownikiem były niejednokrotnie przedmiotem rozważań. Przyjmowaliśmy konkretne w tych sprawach uchwały, lecz po dziś dzień niektóre związki zawodowe i ich wydziały socjalne — jak również Wydział Socjalny Centralnej Rady Związków Zawodowych — nie wykazują dostatecznej umiędzynarodowienia i uporczywości w rozwiązywaniu tych zagadnień, nie znają dostatecznie tych spraw.

A jak przedstawiają się sprawy wczasów?

Centralna Rada w roku ubiegłym podjęła konkretną uchwałę z wytycznymi usprawnienia akcji wczasów pracowniczych w 1950 roku. Mimo to w dalszym ciągu liczba robotników wysyłanych na wczasy, w szczególności w miesiącach letnich, jest nieproporcjonalnie niska. Z drugiej strony wiele związków nie wykorzystuje w pełni zaplanowanych dla nich miejsc na wczasy (Włókniarze, Hutnicy, Metalowcy).

Warunki higieniczne i wyżywienie w domach wypoczynkowych pozostawiają wiele do życzenia. Zaniedbuje się w dalszym ciągu pracę

kulturalno — oświatową na wczasach. W dyrekcjach wczasowych panuje liberalny stosunek do tych niedomagań, a w Dyrekcji Naczelnej — nieuzasadnione samozadowolenie.

Nie możemy i nie będziemy dłużej tolerować podobnych zaniedbań w akcji socjalnej i w akcji wczasów pracowniczych.

Przebudowa struktury gospodarczej Polski Ludowej to jednocześnie głębokie przemiany na wsi, to likwidacja wielowiekowego zacofania i przejście na zespolową, opartą na mechanizacji pracę w rolnictwie.

Ten rozwój i przemiany odbywać się będą w warunkach ostrej walki klasowej z elementami kapitalistycznymi na wsi, z kułactwem, z wrogą ideologią, oddziaływującą jeszcze na część pracującego chłopstwa.

Związki zawodowe powinny wyjaśniać najszerszym masom klasy robotniczej współzależność realizacji zadań Planu Sześcioletniego w przemyśle z sukcesami w przebudowie wsi, a z drugiej strony — zależność powodzenia rozwoju naszego rolnictwa od wykonywania planów produkcyjnych w przemyśle, od stworzenia bazy technicznej dla socjalistycznej przebudowy wsi. Klasa robotnicza powinna nieść wszechstronną pomoc swojemu głównemu sojusznikowi — masom pracującego chłopstwa w walce z elementem kapitalistycznym na wsi, z kułactwem, w walce o socjalistyczną przebudowę wsi.

Plan Sześcioletni, to nie tylko przeobrażenie oblicza gospodarczego i społecznego naszego kraju, to nie tylko wzrost dobrobytu klasy robotniczej. To jednocześnie — przeobrażenie psychiki milionów ludzi w Polsce, to wychowanie milionów świadomych, ideowych budowniczych socjalizmu. Temu służyć musi cała nasza praca kulturalno-oświatowa.

Omówiliśmy najważniejsze zadania, jakie stoją przed związkami zawodowymi przy realizacji Planu Sześcioletniego. Wykonania tych zadań uzależnione jest od właściwego postawienia pracy organizacyjnej związków zawodowych, od zmiany form i metod pracy wszystkich ogniw związkowych.

Mobilizacja mas do wykonania planów produkcyjnych musi znaleźć swój początek w bezpośrednim dotarciu organizacji związkowych do każdego robotnika i pracownika w zakładzie pracy. Jeżeli grupy związkowe mają należycie spełniać swoje zadania, to musimy donosić im, ażeby stały się czynnikami, który przejawia najwięcej inicjatywy i pomysłowości w realizacji zadań produkcyjnych na swoim odcinku. Przede wszystkim należy uporczywie i konsekwentnie dążyć do tego, ażeby grupy związkowe organizowane były ściśle według więzi produkcyjnej, a nie — w sposób przypadkowy. Chodzi o to, ażeby grupa związkowa stała się tym pierwszym ogniwem, w którym sprawa planu produk-

cyjnego nabierałaby żywych barw i tłumaczona była bezpośrednio na język codziennych zadań. Wykonanie planu staje się najbardziej realnym wówczas, gdy grupa związkowa ma możliwość na swoim zebraniu omówić i przeanalizować stojące przed nią zadania i przygotowywać się w należyty sposób do ich wykonania.

Tak samo nasze rady zakładowe muszą przedstawić swoją pracę w dziedzinie zadań produkcyjnych. Rada zakładowa nie może, jak dotychczas, gubić się w kręgu drobnych spraw, często do niej nie należących, lecz musi być czynnikiem mobilizującym masy robotnicze do wykonania planu produkcyjnego.

Nasze instancje związkowe — od zarządów głównych poczynając do rad zakładowych włącznie — powinny wprowadzić formę wysłuchiwania sprawozdań o działalności poszczególnych ogniw związkowych.

Również i zarządy główne powinny przyjąć jako zasadę systematyczne wysłuchiwanie sprawozdań z działalności rad zakładowych. Trzeba wprowadzić i szeroko stosować w szeregach związkowych wypróbowany oręż bolszewickiej krytyki i samokrytyki, której tak bardzo brak w naszej pracy. Tylko przez stosowanie krytyki i samokrytyki można usunąć braki, błędy i niedociągnięcia.

Podstawowym niedociągnięciem w pracy naszych okręgowych i powiatowych rad związków zawodowych jest koncentrowanie się wyłącznie na kontroli formalnej i zaniedbywanie najważniejszych jej zadań: uogólnienia i przenoszenia doświadczeń poszczególnych ogniw związkowych i zakładów pracy. Doświadczenia pracy radzieckich związków zawodowych uczą nas, że okręgowe i powiatowe rady mogą odegrać poważną rolę w umasowieniu doświadczeń produkcyjnych.

Wkroczyliśmy w okres realizacji Planu Sześcioletniego, planu budowy podstaw socjalizmu, który — jak powiedział tow. Bierut — „tysiącrotnie przerasta swym rozmachem i twórczym impetem nieśmiałe marzenia o „szklanych domach“.

Naszemu pokoleniu przypadło w udziale zaszczytne zadanie spełnienia celu, o który walczyli polscy rewolucjoniści: stworzenia społeczeństwa ludzi wolnych, społeczeństwa bezklasowego. Zadanie to wymaga wyłączenia wszystkich twórczych sił klasy robotniczej i mas pracujących. Wymaga napięcia sił i woli, łamania oporów i trudności. Wymaga głównie pełnej świadomości zadań i konsekwentnej ich realizacji.

Nasze budownictwo socjalistyczne będzie się dokonywało w warunkach zaciętej, ostrej walki klasowej, w warunkach — jak to określili tow. Bierut — „wielkiego oporu skazanych na zagładę klas kapitalistycznych, w warunkach działania agentów, szpiegów, sabotażystów i dywersantów, nasłanych przez imperialistów amerykańskich, angielskich i ich agentów z żółtej międzynarodówki związków zawodowych oraz titowskiej bandy zdrajców i morderców“.

Uświadomienie sobie napięcia walki klasowej w okresie budownictwa socjalistycznego jest rzeczą niezbędną. W tej walce klasowej związki zawodowe wezmą jak najczynniejszy udział. Lecz warunkiem doprowadzenia jej do zwycięskiego końca jest podjęcie szerokiej ofensywy przeciwko wszelkim pozostałościom biurokratyzmu i wygodnictwa w szeregach związkowych, wyrwanie z korzeniami wszelkich pozostałości oportunistów i wzmocnienie dyscypliny organizacyjnej, której brak powszechnie odczuwamy.

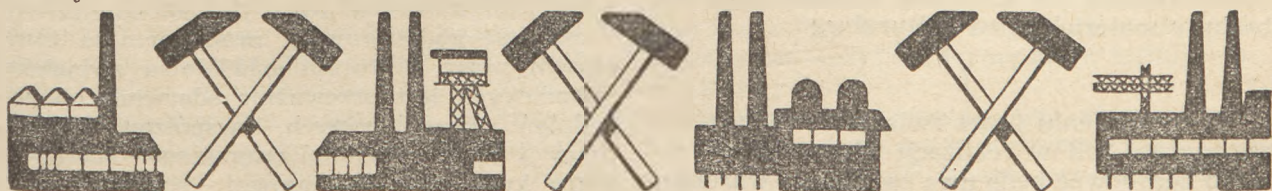
Wzorem i natchnieniem w naszej pracy będą radzieckie związki zawodowe, wychowane w duchu nieugiętej walki klasowej i pełnego poświęcenia sprawie socjalizmu, wychowane przez wielką Partię Lenina i Stalina.

Wzorem i natchnieniem naszej klasy robotniczej w jej walce o realizację Planu Sześcioletniego będzie Związek Radziecki, będą dziesiątki milionów radzieckich budowniczych komunizmu, będą wskazania wodza i nauczyciela ludzi pracy całego świata — wskazania Wielkiego Stalina.

Rękojmnią naszego zwycięstwa jest wspaniała postawa naszej klasy robotniczej, która w pierwszym półroczu roku bieżącego przekroczyła zadania, wynikające z Planu Sześcioletniego. Dotychczasowe osiągnięcia w pierwszym półroczu, a zwłaszcza realizacja zobowiązań pierwszomajowych i lipcowych, pozwalają nam twierdzić, że klasa robotnicza dołoży wszelkich sił, by przedterminowo zrealizować plan na 1950 r.

Przedterminowe wykonanie pierwszego roku Planu Sześcioletniego winno stać się hasłem każdej załogi fabrycznej, ambicją każdego robotnika i pracownika.

To czołowe zadanie będzie główną wytyczną w pracy związków zawodowych. Pod kierownictwem naszej Partii — związki zawodowe będą mobilizowały masy do zwycięstwa w bitwie o Plan Sześcioletni, o wzmocnienie obronności naszego kraju, o pokój, o socjalizm w Polsce.



O powiązanie świetlic z produkcją

Plan Sześćioletni stał się dla klasy robotniczej olbrzymim natchnieniem i źródłem nowego entuzjazmu, poświęcenia i ofiarnego wysiłku w walce o zbudowanie socjalizmu w Polsce.

Plan Sześćioletni realizowany będzie przez cały naród, skupiony wokoło klasy robotniczej — świadomego twórcy historii. Lenin pouczał: „Jedynie w okresie socjalizmu może rozpocząć się szybkie, prawdziwe, rzeczywiste i masowe, przy udziale większości ludności, a zatem i całej ludności postępowej, dążenie naprzód we wszystkich dziedzinach życia społecznego i osobistego”.

Plan Sześćioletni stał się potężnym drogowskazem dla związków zawodowych i bodźcem do podniesienia na wyższy poziom ich szerokiej, wielokierunkowej, organizacyjnej i wychowawczej działalności. Plan Sześćioletni wyznacza związkom zawodowym, jako powszechnej organizacji klasy robotniczej, ogromną rolę, otwiera im wielkie perspektywy dalszego wzrostu ilościowego i jakościowego oraz ścisłego powiązania całej działalności organizatorskiej i wychowawczej z oddolnym ruchem mas pracujących.

Wypełnianie przez związki zawodowe, pod przewodnictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, zaszczytnej roli szkoły socjalizmu nabiera w obecnej sytuacji — na tle Planu Sześćioletniego — specjalnie wielkiego znaczenia. Najistotniejszy i najbardziej wartościowy wkład wniosą związki zawodowe w realizację Planu wówczas, gdy całą swą działalnością, pełną troską o stworzenie warunków dla dalszego rozwoju dobrobytu mas pracujących, rozwijając wychowanie mas w duchu socjalistycznym, będą włączały coraz to szersze masy do udziału w rządzeniu i gospodarowaniu państwem. Związki zawodowe spełnią swe zadania wychowawcze, gdy przyczynią się do pogłębienia w klasie robotniczej świadomości, że jest hegemonem narodu i gospodarzem kraju, gdy umocnią i rozwinią w masach pracujących przekonanie, że ich praca jest źródłem rozkwitu narodu polskiego i siłą politycznej, gospodarczej, obronnej kraju, źródłem ich własnego, wzrastającego dobrobytu materialnego i kulturalnego.

I.

O wypełnieniu przez związki zawodowe ich zaszczytnej roli w realizacji Planu Sześćoletniego decydować będą dwa zasadnicze warunki:

podwyższenie poziomu kierownictwa związków zawodowych, a w szczególności kierownictwa ruchem socjalistycznego współzawodnictwa pracy oraz ulepszenie całej pracy kulturalno-oświatowej, zwłaszcza masowej i propagandowej działalności w zakładach pracy, przedsiębiorstwach i instytucjach.

Konieczne dalsze ulepszenie całej pracy kulturalno-oświatowej na nowym etapie wymaga przewyciężenia wielu jeszcze poważnych braków i niedomogań, które, obok omawianych sukcesów, istniały w działalności związków zawodowych. Braki te widzimy z całą jaskrawością w świetle zadań związków zawodowych w realizacji Planu Sześćoletniego.

Brak nam systematycznej, codziennej pracy uświadamiającej w zakładach pracy, w oddziałach, grupach związkowych, któraby obejmowała miliony ludzi pracy. Nasza praca wychowawcza dochodzi być może do setek tysięcy, ale nie do czterech milionów członków związków zawodowych. Naszą pracę agitacyjną prowadzimy od kampanii do kampanii, od jednej do drugiej uroczystości, ale nie stale i systematycznie. Nie umiemy budzić wśród członków związków zawodowych zainteresowania zagadnieniami bieżącej polityki i aktualnymi wydarzeniami w kraju. Praca związków zawodowych jest w dużym stopniu odpolityczniona. Nie doceniaemy znaczenia politycznej agitacji, pracę tę zepchnięto na partię. Nie umiemy dzielić zadań agitacji i propagandy między partię a związki zawodowe, nie potrafimy ustalić, co winniśmy robić, aby nie dublować działalności partii.

Słaby bierzemy udział w systematycznym wyjaśnianiu decyzji partii, rządu, a nawet uchwał CRZZ. Zapominamy o tym, że w społeczeństwie, budującym socjalizm, nieodzownym warunkiem szybkiego tempa rozwoju gospodarczego, realizacji i przekraczania planów produkcyjnych jest najwyższa aktywność polityczna mas pracujących, a aktywność ta zależy od poziomu świadomości, od rozpowszechnienia w masach decyzji partii i rządu, od zrozumienia przez masy programu odbudowy kraju.

Kierowanie ruchem współzawodnictwa należy do najważniejszych zadań związków zawodowych. Dążenie w kierunku osiągnięcia wysokiego tempa w rozwoju ekonomicznym kraju jest podstawowym problemem, a tymczasem praca kulturalno-oświatowa związków zawodowych jest przeważnie oderwana od zagadnień produkcyjnych, współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego. Można o pracy kulturalno-oświatowej powiedzieć, że

chodzi swoją drogą, a walka o plany produkcyjne — swoją.

Rezultaty kontroli 1400 świetlic w różnych gałęziach przemysłu w kraju wykazują, że z ogólnej sumy kontrolowanych świetlic — tylko 472 zajmują się organizacją odczytów, 396 świetlic organizowało kursy współzawodnictwa, 37 posiada kąciki współzawodnictwa pracy, 79 świetlic współpracuje z klubami racjonalizatorstwa. Mówią też o tym, że liczba świetlic, którymi kieruje rada zakładowa jest o wiele mniejsza od liczby świetlic, którymi opiekuje się wyłącznie dyrekcja.

W ciągu dwóch ostatnich lat mówiliśmy i pisali bardzo wiele o brakach i niedomaganiach w pracy kulturalno-oświatowej. II Kongres Związków Zawodowych, podkreślając wielkie osiągnięcia organizacji zawodowych w dziedzinie kulturalno-oświatowej, zwrócił uwagę na dwa podstawowe niedomagania: niedostateczne upolitycznienie pracy związków zawodowych i słabe powiązanie pracy kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi. Po II Kongresie Związków Zawodowych pisaliśmy i mówiliśmy znowu o tych brakach kilkakrotnie. Sprawę propagandy masowej stawialiśmy na plenarnych posiedzeniach CRZZ. Dostrzegaliśmy braki i niedomagania w dziedzinie podnoszenia świadomości mas, ale nie potrafiliśmy się zdobyć na przejście od „sygnalizowania“ i „alarmowania“ do konkretnych czynów. Jedno z podstawowych wskazań, jakie stałe przed związkami zawodowymi w obliczu ogromnych zadań, nakreślonych przez Plan Sześcioletni, to niezbędność rzeczywistego przełomu w dziedzinie propagandy masowej, podniesienie wszystkich form pracy kulturalno-oświatowej do wymagań Planu

II.

Jaka tematyka Planu Sześcioletniego winna zasadniczo przewijać się przez całą kulturalno-oświatową działalność związków zawodowych? Otóż przede wszystkim każde ogniwo i instytucja kulturalno-oświatowa związków powinna uczestniczyć w koordynowanej i kierowanej przez partię ogólnej propagandzie i popularyzacji Planu Sześcioletniego. W świetlicach, klubach robotniczych, domach kultury należy przy pomocy różnorodnych i wielobarwnych form agitacji i propagandy, objaśniać członkom związków zawodowych znaczenie Planu i zrozumienie jego doniosłości dla rozwoju narodu i podniesienia dobrobytu materialnego i kulturalnego mas pracujących. Należy pokazać budowę socjalizmu i rewolucyjną treść cyfr Planu, należy objaśnić rolę przodowniczą klasy robotniczej w realizowaniu jego zadań. Stawiając przed sobą zadania popularyzacji Planu Sześcioletniego, winniśmy zarazem przekuć go na język konkretnych zagadnień branżowych i każdego zakładu pracy. Zadaniem propagandy i agitacji jest bowiem powiązanie Planu

Sześcioletniego z wykonawcami w konkretnej gałęzi gospodarki narodowej.

Wszystkie instytucje kulturalno-oświatowe związków zawodowych winny, zgodnie z uchwałą V Plenum CRZZ, rozwinąć swoją działalność wokół głównych zadań ruchu zawodowego: stałej walki o wzrost wydajności pracy, walki o znaczne powiększenie oszczędności w naszej gospodarce, o obniżenie kosztów własnych produkcji, wokół przejawiania stałej troski o poprawę warunków pracy i bytu klasy robotniczej, podnoszenia poziomu wiedzy produkcyjno-technicznej członków związków zawodowych. Jest to prawie nowy program działalności dla wielu naszych placówek kulturalno-oświatowych, które takimi „nieartystycznymi“ czynnościami nie zajmowały się.

Świetlice — rzecz oczywista — nie będą zajmowały się opracowaniem norm, wskaźników technologicznych itp. ale powinny i muszą budzić zainteresowanie najszerzych mas tym problemem. Mogą być w świetlicach i domach kultury organizowane odczyty z przeżroczami, wieczorowe spotkania inżynierów, majstrów z robotnikami dla wymiany myśli lub dla omówienia konkretnych poczyną, zdążających do zwiększenia wydajności pracy. Walka o wyższą wydajność pracy i o nowe postępowe normy będzie się rozwijała za pomocą pogadanek, gazetek ściennych, estrad świetlicowych, samokształcenia, propagandy wizualnej (wykresów przeżroczy, haseł), bibliotek, czytelń itd. Propaganda masowa związków zawodowych powinna nieustannie budzić w najszerzych rzeszach twórczą inicjatywę i entuzjazm do pracy, albowiem: „tylko entuzjazm i zapał do pracy wielomilionowych mas może zapewnić ciągle wzrost wydajności pracy, bez którego nie da się pomyśleć ostateczne zwycięstwo socjalizmu nad kapitalizmem“. (Stalin — „Rok wielkiego przełomu“).

Podobnie powinna być powiązana praca kulturalno-oświatowa z zagadnieniami oszczędności i z innymi zagadnieniami produkcyjnymi.

Związkowa propaganda masowa powinna przygotować się do stałej, systematycznej popularyzacji środków i metod realizacji Planu Sześcioletniego, do wszechstronnej popularyzacji ruchu współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa. Kierowanie ruchem współzawodnictwa pracy należy do najważniejszych zadań związków zawodowych. Należy zatem postawić wszystkim świetlicom i domom kultury hasło: „t w a r z ą d o w s p ó ł z a w o d n i c t w a p r a c y“. Należy dla ruchu tego wykorzystać wszystkie formy pracy kulturalno-oświatowej.

Podstawowym sprawdzianem stopnia zrozumienia przez działaczy kulturalno-oświatowych zadań Planu Sześcioletniego jest stosunek do

ruchu współzawodnictwa pracy. Będzie on zarazem sprawdzianem w jakim stopniu działacze kulturalno-oświatowi przyswoili sobie naukę Lenina i Stalina o związkach zawodowych w warunkach budownictwa socjalizmu.

III.

Do najistotniejszych zadań związków zawodowych w dziedzinie wychowania mas należy — obok propagandy zagadnień produkcyjnych — popularyzacja wiedzy technicznej. Niestety, jest to jedna z najbardziej zaniedbanych i niedocenianych pozycji w działalności kulturalno-oświatowej związków zawodowych. Świetlice i domy kultury prawie nie stosowały propagandy zagadnień produkcyjnych i technicznych. Związki zawodowe nie umiały zorganizować u siebie tak ważnego elementu podnoszenia aktywności produkcyjnej mas.

XVII konferencja WKPb w styczniu i lutym 1932 r. zwracając uwagę na wymogi, jakie stawia bolszewickie tempo technicznego unowocześnienia gospodarki narodowej, orzekła, że ... „To niebyswałe tempo i konieczność przyswojenia nowych technologicznych procesów szerokim warstwom robotników, pracowników inżynierjno-technicznych, a w tej liczbie olbrzymim masom nowych robotników, zmusza nie zależnie od planowego przygotowania kadr w systemie stałego szkolenia do szerokiego rozwinięcia propagandy produkcyjno-technicznej“ (WKPb w rezolucjach i uchwałach zjazdów, konferencji CK — część II wyd. 6 str. 487).

Dzięki wskazaniom Lenina i Stalina przeprowadzona została przez radzieckie związki zawodowe w kolejnych pięciolatkach wielka propaganda produkcyjno-techniczna w całym ZSRR.

Propaganda zagadnień produkcyjno-technicznych Planu Sześcioletniego winna objąć każdy zakład pracy. Wykorzystać powinniśmy wszystkie instytucje kulturalno-oświatowe i wszystkie środki propagandy w zakładach pracy dla podnoszenia norm produkcyjnych i wskazywania warunków i możliwości uzyskania nowych norm. Opanowanie ogólnej znajomości zagadnień produkcji, ukazanie szerokim masom możliwości stosowania najnowszych osiągnięć naukowych w procesach produkcyjnych i konieczności przyswajania sobie nowej techniki, przyczyni się ogromnie do rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy, do zwiększenia tempa wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych produkcji.

Związki zawodowe muszą wykorzystywać w jak najszerszym stopniu wszystkie swe instytu-

cje kulturalno-oświatowe i środki propagandy dla popularyzacji problemów produkcyjno-technicznych. Rady zakładowe, które są odpowiedzialne za całokształt prac tego zasadniczego i głównego odcinka propagandy, powinny wykorzystywać w tym celu komisje kulturalno-oświatowe i komitety współzawodnictwa pracy oraz sekcje odczytowe i propagandy zagadnień produkcyjnych w świetlicach, klubach fabrycznych i domach kultury.

Wielka rola przypada w tej działalności bibliotekom związkowym. Od właściwie dobranych książek i czasopism w bibliotekach związkowych, od dobrze zorganizowanego i planowo prowadzonego czytelnictwa będzie wiele zależało. Nasze biblioteki i czytelnie powinny zaopatrzyć się jak najrychlej w książki, broszury i czasopisma, mówiące o Planie Sześcioletnim i o konkretnych problemach produkcyjno-technicznych. Biblioteki nasze winny sięgnąć przy układaniu i wyborze lektury do pomocy inteligencji technicznej w zakładzie pracy. Bardzo ważnym środkiem propagandy zagadnień produkcyjnych jest organizowanie w świetlicach i klubach przy pomocy tejże inteligencji omawiania książek czy artykułów, organizowania dyskusji nad nimi lub organizowanie głośnego czytania z komentarzem.

Pożyteczną rolę w propagowaniu zagadnień produkcyjnych odegrają stałe akcje odczytowe, które dotychczas nie są planowo i systematycznie organizowane. Przy pomocy tej formy można pożytecznie objaśniać członkom związków rolę nauki i techniki w budowie socjalistycznej gospodarki. Niektóre związki zawodowe mają już pewne doświadczenia w tej dziedzinie. Np. świetlica przy budowie Domu Słowa Polskiego organizowała odczyty z przeżyciami na temat zagadnień produkcyjnych, kierownik świetlicy uczestniczył w naradach wytwórczych i przynosił problemy z narad do świetlicy, aktualizował i rozpowszechniał znajomość zagadnień produkcyjnych wśród szerokich mas.

Zaznając się z doświadczeniami radzieckich związków zawodowych, a także czechosłowackich, poznajemy ogromną siłę wychowawczą propagandy pogładowej. Ież można zrobić pożytecznego dla powiązania najszerzych mas z konkretnymi zadaniami Planu Sześcioletniego przy pomocy barwnych, przyciągających plakatów, tablic podających stosunkowo mało tekstów, a przedstawiających treść przy pomocy rysunku, ilustracji, fotografii, wykresu, symboli liczb. Bardzo ważną też rolę odgrywają umieszczone w dobrym miejscu, sporządzone estetycznie tablice honorowe przodujących ludzi w zakładzie pracy, napisy i hasła o treści powiązanej z konkretnymi zadaniami, tablice, na których są notowane osiągnięcia budzące dumę robotników.

Musimy przełamać wszystkie przeszkody, stojące na drodze do uruchomienia propagandy pogładowej. Podstawowym orężem propagandy Planu Sześcioletniego musi być propaganda wizualna. Organizować będziemy wystawy, przedstawiające nasze osiągnięcia i przebieg realizacji Planu Sześcioletniego w danej fabryce, lub gałęzi produkcji. Urządzimy sale honorowe przodowników pracy, racjonalizatorów, wynalazców, tablice osiągnięć, odnowimy na wszystkich zakładach pracy dekoracje i ozdoby wiążące się z aktualną tematyką Planu Sześcioletniego. Dostosujemy ściennie gazetki do potrzeb naszej bitwy o realizację Planu Sześcioletniego.

Jednym z podstawowych środków popularyzacji wiedzy technicznej, nowych poczynąń dla zwiększenia wydajności pracy, odkryć i wynalazków racjonalizatorskich — jest wymiana doświadczeń. Zadania Planu Sześcioletniego wymagają, aby ta forma została masowo rozwinięta, a także aby jej jakość była podniesiona. Wieczory wymiany doświadczeń w świetlicach i domach kultury winny być połączone z pokazem praktycznym ulepszeń przy samym warsztacie pracy. Świetlice powinny śledzić za każdym wynalazkiem, nowym ulepszeniem, nową formą współzawodnictwa pracy i walczyć o to, aby każdy wkład przodownika pracy i racjonalizatora stał się wszystkim znany w danym zakładzie pracy.

Ta forma przekazywania doświadczeń przodujących robotników i inżynierów, organizowania w domach kultury i w klubach wieczorów spotkań z robotnikami, przodownikami, stachanowcami stosowana jest masowo w radzieckich związkach zawodowych. Zawdzięczając tej formie całe załogi zakładów pracy stają się stachanowcami. Tak np. dzięki takiej formie — metoda majstra zakładów „Kalibr“ Mikołaja Rossijskiego, obecnie laureata nagrody stalinowskiej i deputowanego do Rady Najwyższej ZSRR, stała się własnością całego kolektywu zakładu.

Dużą rolę w walce o podniesienie poziomu technicznego i w popularyzacji przodujących metod pracy — mogą spełniać gabinety techniczne w klubach i domach kultury. W niektórych domach kultury gabinety takie zostały już zorganizowane. To niewielkie dotychczasowe nasze własne doświadczenie rokuje gabinetom technicznym wielką przyszłość. Gabinety techniczne powinny organizować konsultacje dla przodowników pracy i dla pracowników nie wykonujących norm, nieść pomoc organizatorom propagandy produkcyjnej, instruktorom współzawodnictwa pracy, powinny wskazywać przykłady najlepszej produkcji.

Zagadnienie upowszechnienia wiedzy technicznej wysuwa potrzebę rozszerzenia i pogłębienia — nawiązanej już przez niektóre zakłady pracy — łączności nauki z robotnikami, przodownikami i racjonalizatorami pracy.

W ZSRR sojusz nauki z robotnikami stał się dźwignią postępu technicznego. Tow. Rżanow, przewodniczący delegacji radzieckich związków zawodowych, wspomniał w Warszawie, jak to radzieckie związki zawodowe stale, systematycznie organizują spotkania uczonych z robotnikami. Uczeni przychodzą do zakładów pracy i spółdzielczych gospodarstw rolnych i tam prowadzą pogadanki, dyskusje i wykłady, a przodujący stachanowcy idą do wyższych zakładów naukowych, gdzie dzielą się swymi doświadczeniami ze studentami i wykładowcami. Robotnicy na równi z profesorami wyższych uczelni stają się laureatami nagród stalinowskich, które corocznie przyznawane są przez rząd radziecki przede wszystkim za takie naukowe zdobycze, które bezpośrednio wpływają na wzrost sił produkcyjnych kraju radzieckiego, na dalszy postęp gospodarki narodowej i na polepszenie dobrobytu mas pracujących.

Domy kultury i kluby robotnicze powinny podejmować inicjatywę organizowania twórczej współpracy ludzi nauki z robotnikami produkcji, systematycznych spotkań, wieczorów na których przodownicy nauki i racjonalizatorzy omawialiby wyniki swych prac, organizowania na terenie klubów i domów kultury seminariów z naukowcami, poświęconych zagadnieniom produkcyjnym. Współpraca taka przyczyni się do rozwoju kulturalno-technicznego poziomu klasy robotniczej.

✱

Postawienie przed związkami zawodowymi zadania niezwłocznego powiązania całej działalności kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi zakładów pracy i zorganizowania systematycznej propagandy zagadnień produkcyjnych nie oznacza, że agitacja polityczna, akcja ogólno-samokształceniowa i inne mają być osłabione.

Walka o realizację Planu Sześcioletniego, to nieubłagana walka klasowa. Związki zawodowe bardziej, niż kiedykolwiek, winny uświadamiać członków związków zawodowych o przebiegu tej walki, wskazywać na metody walki wroga klasowego i agentur imperialistycznych podżegaczy wojennych w naszym kraju, budzić czułość klasową, łączyć nasz wielki wysiłek z potężną walką o pokój.

Olbrzymie zadania Planu Sześcioletniego w dziedzinie rozwoju wydajności pracy, obniżenia kosztów własnych produkcji, włączenia do produkcji ponad dwóch milionów nowych ludzi itd. stawiają przed związkami zawodowymi zadanie rozwinięcia szerokiej pracy uświadamiającej, zadanie upowszechnienia idei marksizmu - leninizmu — tej potężnej siły napędowej rozwoju społecznego.

Rozpowszechnienie nauki marksizmu - leninizmu stanowi naszą broń w walce z pozostało-

ściami ideologii burżuazyjnej w świadomości mas, z wpływami starych, szkodliwych nawyków, które utrudniają zrozumienie postępowych metod produkcji. Tow. Stalin mówił: „Stare nawyki i zwyczaje, tradycje i przesady, odziedziczone po starym społeczeństwie, są najniebezpieczniejszym wrogiem socjalizmu. One to, owe tradycje i nawyki, trzymają w garści milionowe masy ludzi pracy, w nich grzęzną niekiedy całe warstwy proletariatu, one stwarzają niekiedy ogromne niebezpieczeństwo dla samego istnienia dyktatury proletariatu.“ (Stalin. Dzieła — wyd. ros. tom 6, str. 248).

Stalin uznaje walkę z tymi tradycjami i nawykami za zadanie, bez którego realizacji nie możliwe jest zwycięstwo socjalizmu.

Zadanie walki ze starymi przyzwyczajeniami i pogłębienie socjalistycznego stosunku do pracy, wpojenie nowych socjalistycznych na-

wyków — staje się najpilniejszym zadaniem pracy kulturalno-oświatowej.

Przed działalnością kulturalno-oświatową związków zawodowych stoją ogromne zadania w dziedzinie wychowania, propagandy i agitacji. Stoi jeszcze ważne zadanie: podwyższenia stylu propagandy i agitacji. I w tej dziedzinie jak w każdej innej możemy się bardzo wiele nauczyć od towarzyszy radzieckich. Podstawowymi cechami agitacji i propagandy bolszewickiej jest jasna, prosta i przemyślana treść ideowa, metoda przekonywania i wyjaśniania, prawdomówność, zrozumiałość, bezpośredniość i wiązanie spraw ogólnych z żywotnymi sprawami robotników, stosowanie metody sprawdzenia rezultatów agitacji i propagandy, znajomość środowiska ludzkiego dla którego propaganda jest przeznaczona, znajomość psychologii mas.

Polskie związki zawodowe uzbrojone w naukę Lenina — Stalina oraz korzystając z bogatego doświadczenia radzieckich związków zawodowych, kierowane przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą, stają twarzą do produkcji, do techniki, do konkretnych zadań historycznego Planu Sześcioletniego.

Nasz udział w obronie pokoju

W dniu 1 września rozpoczynają się obrady I Polskiego Kongresu Obrońców Pokoju. Kongres ten podsumuje wyniki działalności polskiego ruchu obrony pokoju i nakreśli wytyczne dalszej akcji. W wielkiej kampanii organizacyjnej i uświadamiającej, jaką w różnych formach prowadzi polski ruch obrony pokoju, związki zawodowe biorą wydatny udział.

Na konieczność aktywnego udziału związków w pracach krajowych komitetów pokoju zwrócił uwagę II Światowy Kongres Związków Zawodowych, który w uchwałach swych postanowił, że związki zawodowe, jako najbardziej masowe organizacje klasy robotniczej, powinny kierować rosnącą aktywnością mas pracujących w walce o pokój i tworzyć w przedsiębiorstwach i instytucjach stałe komitety obrońców pokoju. Tworzenie tych komitetów — mówi dalej uchwała — powinna poprzedzić szeroko rozwinięta przygotowawcza praca związków zawodowych.

Zalecenia II Światowego Kongresu Związków Zawodowych ponowił Komitet Wykonawczy SFZZ na konferencji w Budapeszcie. Komitet Wykonawczy podkreślił jeszcze raz, że obowiązkiem związków zawodowych jest organizowanie komitetów obrońców pokoju przy zakładach pracy, w miastach i osadach robotniczych.

W chwili zatem, kiedy I Polski Kongres Obrońców Pokoju omawia dotychczasowe osiągnięcia, dokonajmy i my przeglądu naszej pracy w dziele aktywizacji szerokich mas pracujących w obronie pokoju i sformułujmy nasze dalsze zadania w tej dziedzinie.

I.

Niedawno skończyła się w Polsce kampania zbierania podpisów pod Apelem Sztokholmskim. W ciągu paru tygodni zebrano w całym kraju osiemnaście milionów podpisów. W kampanii tej związki zawodowe spełniły ważną rolę.

Związki nasze przeprowadziły na terenie całej Polski szeroką akcję uświadamiającą. W tysiącach zakładów pracy powstały zakładowe komitety obrony pokoju, stanowiące najlepszą formę mobilizowania mas pracujących wokół dzieła obrony pokoju.

Akcja związków zawodowych włączyła do walki o pokój nowe setki tysięcy ludzi dotychczas biernych i mimo głębokiego umiłowania pokoju — nie zdających sobie jeszcze sprawy, że obrona pokoju wymaga czynnego, świadomego udziału każdego człowieka pracy. Kampania podpisów dostarczyła aktywistom związkowym niezmiernie cennych doświadczeń, o ile chodzi o ścisłe powiązanie się z masami i bezpośrednie wywieranie wpływu na otoczenie.

Rola związków zawodowych w walce o pokój nie wyczerpała się na tej kampanii. Nadal obowiązkiem wszystkich ogniw związkowych jest praca nad pogłębieniem wśród szerokich rzesz pracujących świadomości zadań, jakie polskiej klasie robotniczej przypadają w toczącej się światowej walce o pokój.

II.

Od chwili kiedy w Polsce pod Apelem Sztokholmskim został położony ostatni — osiemnastomilionowy podpis, od chwili tej w sytuacji międzynarodowej zaszły dalsze zmiany, znamionujące, że walka o pokój weszła w nowy etap.

Faktem charakteryzującym obecną sytuację, jest niezmierne wzmoczenie sił obozu krajów pokoju ze Związkiem Radzieckim na czele, historyczny, epokowy fakt utrwalenia pokojowego współżycia między Niemiecką Republiką Demokratyczną a Polską oraz wkroczenie polityki imperialistów amerykańskich na drogę otwartej agresji.

Olbrzymi wzrost potęgi Związku Radzieckiego napawa otuchą wszystkich ludzi pokój miłujących. Przekroczenie przez produkcję radziecką w 1949 r. poziomu przedwojennego o 53 procent dowodzi wyższości ustroju socjalistycznego nad ustrojem kapitalistycznym. Kraje demokracji ludowej, w oparciu o pomoc Związku Radzieckiego, zwycięsko pokonały trudności okresu powojennego, rozwinęły swą gospodarkę i pomyślnie budują fundamenty socjalizmu. W krajach kapitalistycznych rośnie świadomość klasy robotniczej, wzmacnia się jej przodująca rola w walce o suwerenność narodową, w walce o pokój.

Umowa o uregulowanie granicy między Polską a Niemiecką Republiką Demokratyczną kładzie kres wiekowemu zatargom w jednym z głównych, węzłowych punktów Europy, stanowi jeden z filarów pokoju w Europie Środkowej.

Wobec rosnącej potęgi obozu pokoju, wobec mnożących się oznak pogłębiania kryzysu świata kapitalistycznego, imperialiści amerykańscy zdecydowali się na rozpoczęcie próby sił przez bezpośrednie akty agresji.

W Korei odezwały się działa.

W Korei walczy naród przeciwko najmitom USA i wojskom amerykańskim. W przemówieniach Trumana i innych rzeczników przegranej sprawy imperializmu raz po raz przewija się słowo „obrona“. Przed kim Amerykanie bronią Korei? Przed koreańczykami, którzy chcą żyć wolni w wolnym zjednoczonym kraju. Taka „obrona“, to nic innego, jak typowy, klasyczny przykład agresji, zaborczej wojny kolonialnej.

Setki milionów ludzi, należących do obozu pokoju zrozumiały natychmiast istotny sens imperialistycznej interwencji w Korei. Wydarzenie koreańskie, to nie tylko walka o niepodle-

głość jednego kraju, to sprawa pokoju światowego.

Kapitalizm międzynarodowy, z amerykańskimi imperialistami na czele, przechodzi na nowy etap podlegania do wojny—od przygotowywania agresji do bezpośrednich aktów napaści. Przedmiotem ataku stała się Korea, jako planowana baza działania na kontynencie Wschodniej Azji przeciwko ZSRR i Chinom Ludowym.

Rozwój wydarzeń w Korei dowiódł raz jeszcze do jakich poświęceń i do jakiego bohaterstwa są zdolne wojska ludowe, bijące się o słuszną sprawę wolności i niepodległości narodowej. Nie dając się zastraszyć mitem potęgi armii USA, lud koreański, świadomy słuszności swej sprawy, od pierwszego dnia działań wojennych, zadaje ciężkie ciosy najemnym żołnierzom imperialistów.

III.

Na całym świecie rozlega się potężne hasło: „Ręce precz od Korei“. Miliony ludzi we wszystkich krajach piętnują zbrodniczy akt agresji i wyrażają solidarność z bohaterskim narodem Koreańskim. Poprzez wszystkie kraje przechodzi fala protestów.

W wielkiej akcji solidarności z narodem koreańskim wybitny udział biorą związki zawodowe. Światowa Federacja Związków Zawodowych wezwała wszystkie związki zawodowe do walki o zniweczenie zbrodniczych planów amerykańskich podlegaczy wojennych i do poparcia narodu koreańskiego, walczącego o swe wyzwolenie.

W Związku Radzieckim na masowych wiecach uchwalono rezolucje, w których radzieckie masy pracujące wyraziły zdecydowaną wolę obrony pokoju i potępiły bezwzględnie agresję amerykańską na Koreę.

„Dla ludzi radzieckich — głosi jedna z rezolucji — wola ludu, to prawo najwyższe. Wyrażamy głęboką pogardę i stawiamy pod pręgierz drapieżców amerykańskich, którzy rozpoczęli wojnę z narodem koreańskim. Zawsze broniliśmy, bronimy i będziemy bronili pokoju między narodami. Oświadczamy businessmanom amerykańskim: „Nie wyciągajcie waszych brudnych łap do nie-swoich spraw. Precz z Korei!...“

Masy ludowe Chin, Czechosłowacji, Węgier, Rumunii, Bułgarii i innych krajów demokracji ludowej odpowiedziały na akt agresji amerykańskiej potężnymi akcjami protestacyjnymi. Chcąc dać wyraz swej solidarności z wolą narodu koreańskiego, pracujący tych krajów zebrali znaczne kwoty na pomoc ofiarom napaści amerykańskiej, m. in. robotnicy węgierscy ufundowali pociąg sanitarny dla ofiar bombardowania w Korei.

Prezydium Zrzeszenia Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych (FDGB) wydaje odezwę, w której zgodnie z uchwałą ŚFZZ, wzywa masy pracujące całych Niemiec do zmanifestowania solidarności z ludem koreańskim.

W wielu miastach Niemiec Zachodnich odbyły się demonstracje przeciwko interwencji zbrojnej USA. Między inn. w Kolonii pięć tysięcy robotników uchwaliło na zebraniu rezolucję, wyrażającą całkowitą solidarność z narodem koreańskim.

Kongres zachodnio-niemieckich robotników portowych w Bremie uchwalił apel do narodu niemieckiego o wzmożenie walki o pokój.

„My robotnicy portowi, marynarze i robotnicy transportu — stwierdza apel — jesteśmy zdecydowani prowadzić walkę o pokój. Apelujemy do naszych kolegów w Niemczech Zachodnich: nie transportujcie i nie wyładowujcie materiałów wojennych“.

W Polsce uchwała Centralnej Rady Związków Zawodowych o zorganizowaniu „Tygodnia Obrony Korei“ znalazła żywy oddźwięk wśród najszerzych mas pracujących miast i wsi. W fabrykach, hutach, kopalniach, zakładach pracy odbywały się masowe zebrania, na których robotnicy wyrazili najostrejszy protest przeciwko inwazji amerykańskiej na Koreę. Rozpoczęto zbiórkę pieniężną na fundusz pomocy dla ofiar spośród bezbronnej koreańskiej ludności cywilnej, barbarzyńsko bombardowanej przez lotnictwo amerykańskie. Zbiórka ta już osiągnęła kwotę 150 milionów zł.

W krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych — masy pracujące protestują przeciwko agresji amerykańskiej.

W Stanach Zjednoczonych organ Związku Zawodowego Tragarzy portowych — „Dispatcher“ zamieścił oświadczenie Związku, potępiające amerykańską interwencję zbrojną w Korei. Napisy: „Precz od Korei“, „Chcemy pokoju“ pojawiają się masowo na ścianach miast amerykańskich.

W zakładach Forda organizacje związkowe wszczęły kampanię pod hasłem „Ręce precz od Korei“. Kierownictwo Związku Zawodowego, obejmujące robotników zakładów Forda, wydało odezwę do mas pracujących, by zjednoczyły się w walce przeciwko interwencji USA w Korei.

Federacja Robotników Przemysłu Cukrowego Kuby, skupiająca 400.000 członków, potępiła interwencję amerykańską w Korei. W swym oświadczeniu zaapelowała jednocześnie do ogółu pracujących Kuby o wzmożenie kampanii sztokholmskiej.

W Japonii — głównej bazie Amerykanów na Dalekim Wschodzie — ruch przeciwko agresji amerykańskiej rośnie z każdym dniem. Robotnicy doków w Nagasaki odmówili wprowadzenia do portu statków z południowej Korei. Za ich przykładem poszli dokerzy w Simonoseki. Załoga parowca Akima-Masza odmówiła przewozu węgla do Południowej Korei. Przedstawiciele załóg dwudziestu statków w porcie Vankamcu uchwalili rezolucję, protestującą przeciwko agresji USA. W Jokohama, Curumi, Kanagara i wielu innych miastach rozwija się walka przeciwko przewożeniu sprzętu wojennego do Korei.

Komitet Centralny Krajowej Rady Łączności Związków Zawodowych Japonii uchwalił apel do robotników, w którym m. inn. czytamy:

„Wróg nasz jest wspólny. Solidaryzując się z Waszą walką, rozwijamy naszą walkę przez konkretne działanie. Obiecujemy Wam wzmocnienie tej walki, aby unicestwić plany imperialistów, zmierające do rozpętania wojny i zabezpieczyć niepodległość naszych krajów.“

We Francji w niezliczonych zakładach pracy odbywają się manifestacje solidarności z ludem koreańskim. Generalna Federacja Pracy (CGT) wzywa związki zawodowe Francji do wzmożenia walki w obronie pokoju i rozszerzenia kampanii zbierania podpisów pod Apelem Sztokholmskim. Rezolucja CGT potępia agresję amerykańską w Korei i domaga się wycofania wojsk amerykańskich z Korei.

We Włoszech w licznych zakładach pracy odbyły się dwugodzinne strajki na znak protestu przeciwko agresji amerykańskiej. Klasowe związki zawodowe zorganizowały masowe wiece protestacyjne, na których przemawiali przywódcy związkowi, wyrażając pełną solidarność robotników włoskich z narodem koreańskim.

IV.

W obliczu nowego etapu światowej walki o pokój zbiera się I Polski Kongres Pokoju. Kongres ten stanowi doniosłe wydarzenie w rozwoju polskiego ruchu obrońców pokoju.

Obrady Polskiego Kongresu Pokoju poprzedziła akcja wyborów delegatów na Kongres. W akcji tej uwydatniły się niewątpliwie pozytywne rezultaty uświadamiającej działalności związków zawodowych i zakładowych komitetów obrony pokoju. Wyłoniona w czasie kampanii podpisów siedmusettyśieczna kadra aktywistów stała się poważnym czynnikiem politycznego uświadczenia mas ludowych. Pow-

szechne zrozumienie doniosłości pracy dla pokoju przejawiało się w podejmowaniu przez rzesze pracujące zobowiązań produkcyjnych, z myślą o przyczynieniu się do wzrostu siły gospodarczej Polski, a tym samym obozu pokoju.

Na zebraniu załogi kopalni „Wieczorek“, sześćdziesięciu przodowników pracy tej kopalni, z tow. Pawłem Filakiem na czele, zobowiązało się do podniesienia wydajności pracy przez maksymalne i najracjonalniejsze wykorzystanie urządzeń mechanicznych, lepszą organizację pracy i ścisłe przestrzeganie socjalistycznej dyscypliny pracy. Górnicy ci wezwali jednocześnie górników innych kopalń do podejmowania podobnych zobowiązań, które będą stanowiły wkład robotników polskich do walki światowego obozu pokoju przeciwko podżegaczom wojennym.

W odpowiedzi na wezwanie górników z kopalni „Wieczorek“ pracownicy różnych gałęzi produkcji podjęli liczne zobowiązania produkcyjne pod hasłem: „Zwiększ o naszą wydajnością pracy — walczymy o

pokój i pomagamy naszym braciom w walczącej Korei“.

Delegatów kongresowych — bojowników sprawy pokoju powita w Polsce powszechne, głębokie zrozumienie doniosłości Kongresu dla dalszej walki w obronie pokoju. Powitają nowe sukcesy robotników polskich w dziele rozwoju siły gospodarczej Polski Ludowej.

Podjęta przez górników inicjatywa uczczenia Kongresu Pokoju zobowiązaniami produkcyjnymi, określa kierunek pracy związków zawodowych w dziedzinie organizowania zbiorowego wysiłku mas pracujących w obronie pokoju.

Nasz wkład w obronę pokoju, to realizacja Planu Sześcioletniego, planu wzmocnienia siły gospodarczej i obronnej Polski Ludowej. Zwiększenie wydajności pracy, podniesienie sprawności organizacyjnej naszego aparatu gospodarczego, to bezpośrednie wzmocnienie frontu pokoju, wzmocnienie niepokonanej zapory przeciwko atakom imperialistycznych podżegaczy wojennych.

EMANUEL WINTER.

Przyśpieszenie obiegu środków obrotowych

W lutym 1949 roku załogi stu trzech przedsiębiorstw Moskwy zwróciły się z pismem do Towarzysza Stalina, zobowiązując się przez przyśpieszenie obiegu środków obrotowych zwolnić dla potrzeb gospodarstwa narodowego czterysta milionów rubli. Inicjatywa robotników stolicy państwa radzieckiego została przyjęta z wielkim entuzjazmem przez cały kraj.

Idąc w ślady towarzyszy radzieckich, robotnicy polscy podjęli z końcem 1949 r. uporczywą walkę o lepsze wykorzystanie rezerw zakładów i fabryk, rozumiejąc, że przyśpieszenie obiegu środków obrotowych oznacza wzrost kultury produkcji i przyczynia się do wzmocnienia organizacji pracy, do pogłębienia metod planowania w dziedzinie finansowo-ekonomicznej.

Inicjatorem tego ruchu w Polsce była załoga Hajduckich Zakładów Hutniczych, która 9 listopada 1949 roku na naradzie roboczej w Katowicach zobowiązała się zwolnić z obiegu do końca 1949 r. miliard złotych, wzywając zarazem robotników innych przedsiębiorstw uspołecznionych do współzawodnictwa na tym odcinku.

Hasło rzucone przez hutników Zagłębia Śląsko-Dąbrowskiego rozległo się szerokim echem w całym kraju. Dziś niema prawie ani jednej fabryki, ani jednego zakładu, gdzieby zagadnienie przyśpieszenia obiegu środków obrotowych nie stało na porządku dziennym, jako zagadnienie, w którym — według określenia jednego z znanych ekonomistów radzieckich — „jak w soczewce skupia się jakość pracy każdego przedsiębiorstwa“.

Dla lepszego zrozumienia na czym polega przyśpieszenie obiegu środków obrotowych, należy wpięrcw uświadomić sobie co to są środki obrotowe i jaka jest ich rola w działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa uspołecznionego.

Środkami obrotowymi nazywamy tę ilość zasobów materialnych (surowca i innych materiałów, wyrobów znajdujących się w produkcji, wyrobów gotowych, środków pieniężnych na rachunku bankowym i w kasie), niezbędnych dla przedsiębiorstwa, umożliwiających mu ciągłość procesów wytwarzania i obiegu.

Zasoby te znajdują się w stałym ruchu okrężnym. Gdy przedsiębiorstwo za środki znajdu-

jące się na jego rachunku bankowym zakupuje surowce, materiały, paliwo itp., niezbędne dla swej produkcji, wtedy środki obrotowe z formy pieniężnej przekształcają się w formę towarową. Następnie zasoby materiałowe, o których mowa była wyżej, przechodzą do bezpośredniego procesu produkcji w postaci robót w toku, by zamienić się na wyroby gotowe, które z kolei po ich realizacji przyjmują znów formę środków pieniężnych.

Środki obrotowe zatem z formy pieniężnej przechodzą w formę towarową, następnie w formę produkcyjną, a po zakończeniu produkcji znów w formę towarową, z której — w wyniku realizacji — znów w formę pieniężną.

Ruch okrężny środków obrotowych, — ich przechodzenie z jednej formy w drugą — jest uwarunkowany ciągłością procesów wytwarzania i obiegu. Z drugiej znów strony utrzymanie ciągłości procesów wytwarzania i obiegu wymaga istnienia w przedsiębiorstwie stałego zasobu środków obrotowych we wszystkich formach.

Czas trwania pełnego ruchu okrężnego środków obrotowych nazywamy cyklem obrotowym. Cykl obrotowy dzielimy na fazy w zależności od czasu przebywania środków obrotowych w każdej z form (pieniężnej, towarowej itp.). Zgodnie z podziałem przeprowadzonym wyżej, cykl obrotowy można podzielić na cztery fazy:

1. Środki pieniężne — zasoby materiałowe,
2. zasoby materiałowe — produkcja,
3. produkcja — wyroby gotowe,
4. wyroby gotowe — środki pieniężne.

Szybkość obiegu środków obrotowych określa się czasem trwania poszczególnych faz jednego cyklu obrotowego. Przyspieszenie obiegu środków obrotowych osiąga się przez skrócenie czasu trwania oddzielnych faz cyklu. Jasną jest rzeczą, iż im krócej będzie trwał ruch okrężny środków obrotowych, im szybszy będzie ich obrót, tym większą ilość materiałów będzie można zakupić, tym większą ilość produkcji będzie można wytworzyć i zrealizować za jedną złotówkę środków obrotowych. Przyspieszenie obiegu środków obrotowych oznacza:

po pierwsze: wzrost produkcji i szybsze dostarczenie jej konsumentowi, przy zachowaniu tych samych środków przedsiębiorstwa;

po drugie: zmniejszenie zapotrzebowania na urządzenia, surowiec, materiały, paliwo i siłę roboczą na każdą jednostkę produkcji,

po trzecie: zwiększenie tej części dochodu narodowego, która może być skierowana na finansowanie inwestycji i na podniesienie

stopy życiowej i poziomu kulturalnego mas pracujących, po czwarte: dodatkowy wzrost nagromadzenia (akumulacji), dzięki zwiększeniu się wydajności pracy, zmniejszeniu kosztów własnych produkcji oraz kosztów zbytu wyrobów gotowych.

Naprawdę skuteczna i owocna może być walka o przyspieszenie środków obrotowych jedynie w warunkach ustroju socjalistycznego. Ustrój ten nie zna bowiem kryzysu nadprodukcji. Wzrost potrzeb na ogół wyprzedza wzrost produkcji. Planowa gospodarka socjalistyczna stwarza taką zależność między nagromadzeniem a spożyciem, która zapewnia ciągle rozwój produkcji przy równoczesnym wzroście konsumpcji mas pracujących. Dlatego też koszty związane z obiegiem środków obrotowych w ustroju socjalistycznym są o wiele mniejsze, a realizacja towarów i cały proces reprodukcji odbywa się w tempie o wiele szybszym niż w ustroju kapitalistycznym.

Gospodarka kapitalistyczna jest chronicznie nękana przez kryzysy ekonomiczne, które powodują zaciętą walkę konkurencyjną, a w konsekwencji duże koszty nieprodukcyjne oraz opóźnienie obiegu środków obrotowych, szczególnie w fazie przekształcenia gotowego produktu w pieniądź. Oto parę danych porównawczych: w USA okres realizacji towaru, tj. faza związana z przekształceniem gotowego wyrobu w pieniądź jest w przemyśle lekkim osiem do dziesięciu razy dłuższa od fazy produkcji, podczas gdy w Związku Radzieckim jeszcze w latach przedwojennych, w tym samym przemyśle, przy pięćdziesięciu dwóch dniach przeciętnego czasu produkcji, okres, w ciągu którego towary znajdowały się w sferze obiegu i leżały na składach, wynosił dwadzieścia dwa dni, tj. faza ta była prawie dwa i pół razy krótsza od fazy produkcji.

Rozmiar środków obrotowych, potrzebny przedsiębiorstwu, zależy od dwóch czynników: od rozmiaru produkcji i stopnia jej realizacji oraz od szybkości obiegu środków. Zwiększenie rozmiarów produkcji i jej realizacji wymaga zwiększenia środków obrotowych, natomiast przyspieszenie obiegu środków obrotowych wpływa na zmniejszenie rozmiaru tych środków. Ogromny i systematyczny wzrost gospodarki narodowej w ustroju socjalistycznym wymaga ciągłego zwiększania się zapasu środków obrotowych; wzrost ten jednak powinien się odbywać i odbywa się w tempie wolniejszym, aniżeli wzrost produkcji i realizacji.

Tezę powyższą potwierdzają następujące cyfry, zaczerpnięte ze sprawozdawczości przemysłu kluczowego Polski Ludowej w latach 1947, 1948:

Wartość produkcji na każdą złotówkę środków obrotowych wynosiła w przemyśle hutni-

czym w roku 1947 — 1,00 zł, w roku 1948 — 2,60 zł; w przemyśle chemicznym wynosiła ona w r. 1947 — 1,31 zł, w r. 1948 — 1,52 zł, w przemyśle elektrotechnicznym w r. 1947 — 1,25 zł, w r. 1948 — 1,39 zł. Powyższe cyfry świadczą o tym, że poszczególne przedsiębiorstwa tych przemysłów wykonały i przekroczyły swe plany produkcyjne w roku 1948 przy mniejszej ilości zapasów surowców i materiałów, przy niższym stanie remanentów półfabrykatów i wyrobów gotowych, niż w roku 1947. Taki stan rzeczy pozwolił w r. 1948 tą samą ilością środków obrotowych co i w roku 1947, zaspokoić potrzeby większej ilości przedsiębiorstw oraz w większym stopniu zadość uczynić potrzebom rynku konsumcyjnego.

Walka o przyspieszenie obiegu środków obrotowych polega przede wszystkim na tym, aby nie dopuszczać do zahamowania lub zwłoki w ruchu okrężnym środków.

Zahamowanie ruchu okrężnego w jednej z faz kryje w sobie podwójne niebezpieczeństwo. Nadmierne uwiązanie środków w jednej fazie, powoduje niedobór środków w innych fazach. Stworzenie nadmiernych zapasów w jednej fazie przyczynia się do opóźnienia ruchu okrężnego w całości.

By umożliwić kontrolę obiegu środków obrotowych, stworzyć miernik dla prawidłowego określenia wysokości zapasu środków obrotowych niezbędnej dla normalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, ustala się w planie finansowym normatywy środków obrotowych.

Metoda obliczania normatywów środków obrotowych polega na ustalaniu czasu w jakim środki obrotowe winny przejść z jednej formy w drugą. Wskaźnik czasu niezbędnego uzależniony jest od organizacji, technologii procesów produkcyjnych, warunków, organizacji i techniki zbytu oraz od metod rozliczania.

Oto zasadnicze metody, które należy stosować dla osiągnięcia przyspieszenia obiegu środków obrotowych:

1. skrócenie cyklu produkcyjnego, tj. czasu niezbędnego dla wykonania procesu produkcyjnego,
2. zmniejszenie kosztów związanych z wyprodukowaniem jednostki produkcji, czyli inaczej mówiąc, obniżenie kosztu własnego produkcji,
3. doprowadzenie stanu zapasów materiałowych, do wysokości rzeczywiście koniecznej dla zapewnienia normalnego biegu procesu produkcyjnego,
4. maksymalne skrócenie czasu magazynowania wyrobu w zakładzie wytwórczym po jego wytworzeniu oraz przyspieszenie i uproszczenie procesu doprowadzenia produktu od wytwórcy do konsumenta,

5. przyspieszenie rozliczeń między dostawcami i odbiorcami.

Przyspieszenie cyklu produkcyjnego można osiągnąć głównie przez wzrost wydajności pracy. Zasadniczym czynnikiem wzrostu wydajności pracy jest postęp techniczny, wyrażający się w mechanizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych, w przechodzeniu na system produkcji potokowej, w ulepszaniu procesów technologicznych, w szerszym stosowaniu elektryczności i chemii w procesach produkcyjnych.

O ogromnym znaczeniu skrócenia procesu produkcyjnego dla przyspieszenia obiegu środków obrotowych świadczy chociażby fakt, że produkcja łożysk kulkowych w zakładach im. Kaganowicza w ZSRR w stosunku do 1 rubla środków obrotowych zwiększyła się z 2 rubli 84 kop. w 1947 roku do 3 rubli 55 kop. w 1948 r., a to dzięki zastosowaniu szeregu organizacyjno-technicznych usprawnień, dotyczących całej technologii produkcji.

Mimo ogromnych osiągnięć w dziedzinie skrócenia cyklu produkcyjnego — o czym świadczy chociażby umasowienie ruchu współzawodnictwa pracy — należy podkreślić, że nie wszystkie czynniki, sprzyjające wzrostowi wydajności pracy, a tym samym przyspieszeniu cyklu produkcyjnego są u nas w dostatecznej mierze wykorzystane.

W ZSRR np. procent robót zaakordowanych w stosunku do ogółu robót wynosi 78%, podczas gdy w Polsce w resorcie Min. Górnictwa wynosi około 30%, w Min. Przemysłu Ciężkiego — 42%.

Duży wpływ na skrócenie cyklu produkcyjnego ma również sprawność organizacji pracy, pełne wykorzystanie dnia pracy, zwiększenie kwalifikacji robotników, wzmocnienie dyscypliny pracy, należyte obchodzenie się z maszyną, właściwie zorganizowane zaopatrzenie stanowisk roboczych.

I pod tym względem jest u nas jeszcze wiele do zrobienia. Płynność pracowników jest jeszcze nadmierna i w niektórych przemysłach przekracza 10%. Zjawisko absencji również nie zupełnie zostało wykorzenione. W 1949 r. każdy z pracowników przemysłu elektrotechnicznego przepracował przeciętnie 2.009 godzin, zaś każdy pracownik przemysłu odzieżowego 2.047 godzin, zamiast 2.130 godz. Ujemnym zjawiskiem jest również nadmierna stosunkowo ilość pracowników nieprodukcyjnych, usługowych i biurowych

Nie zupełnie zostały poznane i ujawnione w niektórych przemysłach zdolności produkcyjne istniejących obecnie urządzeń.

Obniżenie kosztu własnego produkcji polega w pierwszym rzędzie na likwidacji marnotrawstwa, walce o jaknajoszczędniejsze zużycie

surowców i materiałów. Gospodarka materiałowa powinna być oparta na ścisłych normach zużycia, przy czym normy statystyczne oparte na doświadczeniu powinny być stopniowo zastępowane opartymi na naukowych podstawach normami technicznymi. Należy dokonać wysiłku, by materiały deficytowe zastąpić materiałami produkowanymi w dostatecznej ilości materiały droższe — tańszymi, ale nie ustępującymi im pod względem właściwości. Na obniżenie kosztu własnego produkcji wpływa również standaryzacja surowców i normalizacja wyrobów oraz likwidacja braków, zmniejszenie i racjonalne wykorzystanie odpadków.

Zmniejszenie zapasów materiałowych w dużym stopniu zależy od organizacji produkcji, od warunków, w jakich odbywa się zaopatrzenie. Regularne dostawy surowca w odpowiedniej ilości i sortymencie umożliwiają zmniejszenie ustalonych zapasów.

Bardzo ważną jest rzeczą likwidacja zbędnych remanentów. Remanenty te, będąc dla danego przedsiębiorstwa jedynie zawadą, gdyż więżą niepotrzebnie środki obrotowe, są często równocześnie artykułem deficytowym w innych przedsiębiorstwach. Zmniejszenie zapasów materiałowych polega nie tylko na zmniejszeniu ich stanu do wielkości normatywów. Zmniejszenie norm nakładów na jednostkę produkcji na skutek racjonalizacji procesu produkcji, właściwa organizacja gospodarstwa składowego, zapobieganie psuciu się i niszczeniu zasobów materiałowych, właściwa organizacja transportu, zmniejszają zapotrzebowanie na zapasy w porównaniu z ustalonymi normatywami. Należy więc dokonywać systematycznej rewizji samych normatywów i zmniejszać je.

Skrócenie czasu magazynowania wyrobów i ich ekspedycji zmniejsza ilość środków obrotowych w gotowej produkcji. Cel ten można osiągnąć przez wprowadzenie w życie powszechnej zasady zawierania umów planowych pomiędzy przedsiębiorstwami uspołecznionymi oraz przez asortymentowe dostosowanie produkcji do potrzeb rynku i sfery zaopatrzenia pozarynkowego.

Dodatkowym źródłem zwolnienia z obiegu wielkich sum jest usprawnienie techniki rozliczania, przyspieszenie fakturowania i skrócenie cyklu inkasowego. Opóźnienie rozliczeń wzajemnych, prócz zamrażania znacznych sum środków obrotowych, powoduje ponadto wzrost nakładów na obsługę kredytów, co wpływa ujemnie na kształtowanie się rentowności przedsiębiorstw.

Rozmiar środków obrotowych przedsiębiorstwa, sposób ich wykorzystania, szybkość obiegu tych środków, ustala się na podstawie bilansu oraz rachunku wyników przedsiębiorstwa. Przez porównanie sum środków obrotowych

w bilansie, a więc środków płatniczych, surowców i materiałów pomocniczych, wyrobów gotowych, półfabrykatów i robót w toku, z ustalonymi normatywami, można wyciągnąć wniosek o racjonalnym lub nieracjonalnym sposobie wykorzystania przez przedsiębiorstwa posiadających środków obrotowych.

Ogólną ilość cykli obrotowych, tj. ruchów okrężnych, jakie dokonały środki obrotowe w ciągu danego okresu, można ustalić, dzieląc wartość kosztu własnego zrealizowanej produkcji za okres sprawozdawczy przez średni stan środków obrotowych w tym okresie. Szybkość obiegu środków obrotowych w ciągu danego cyklu ustala się, dzieląc dni okresu badanego przez ilość cykli obrotowych w tym okresie.

Oto przykład:

Badamy bilans i rachunek wyników za m-c marzec 1950 r. Na podstawie bilansu ustalamy, że ogólna suma środków obrotowych na koniec miesiąca wynosiła pięć milionów złotych. Na podstawie rachunku wyników ustalamy, że koszt własny zrealizowanej produkcji wynosił 15 mil. złotych. Dzieląc koszt własny zrealizowanej produkcji przez wartość środków obrotowych (zakładając, że w ciągu miesiąca kształtowały się one mniej więcej na równym poziomie) dochodzimy do wniosku, że w ciągu miesiąca dokonały one trzech ruchów okrężnych, inaczej mówiąc trzech cykli obrotowych. Dzieląc ilość dni w miesiącu, tj. 30 przez ilość cykli obrotowych, tj. 3, ustalamy, że okres trwania jednego cyklu obrotowego wynosił 10 dni.

Stopień przyspieszenia obiegu środków obrotowych wynika z porównania szybkości obiegu środków obrotowych dla dwu okresów. Jeśli np. metodą ustaloną poprzednio, przy założeniu, że koszt własny zrealizowanej produkcji wynosił 14 milionów złotych, zaś suma środków obrotowych 7 milionów złotych, ustalimy, że długość jednego cyklu obrotowego wynosiła 15 dni, w miesiącu zaś marcu tylko 10 dni, to możemy stwierdzić, że w ciągu miesiąca marca obieg środków obrotowych uległ przyspieszeniu o 5 dni.

Na podstawie powyższych danych można także stwierdzić, jaka ilość środków obrotowych została zwolniona z obiegu w ciągu m-ca marca dzięki przyspieszeniu obiegu środków o 5 dni.

W m-cu marcu stan środków obrotowych wynosił 5 milionów zł, zaś koszt własny zrealizowanej produkcji 15 mil. zł. Z powyższego wynika, że w m-cu marcu produkcja zrealizowana wartości 1 mil. zł. związawsza środki obrotowe o wartości $\frac{1}{3}$ mil. zł, zaś w m-cu lutym stan środków obrotowych wynosił 7 mil. zł, a koszt własny zrealizowanej produkcji 14

mil. zł, czyli ta sama produkcja wartości 1 mil. zł wiążywała środki obrotowe o wartości $1\frac{1}{2}$ mil. zł. Z powyższego wynika, że w ciągu m-ca marca zostało zwolnionych z obrotu na 1 mil. produkcji $1\frac{1}{6}$ mil. zł, a na całą produkcję $15\frac{5}{6}$ mil. zł, tj. 2,5 mil. zł środków obrotowych, które mogą być wykorzystane na inne cele, względnie na rozszerzenie produkcji danego przedsiębiorstwa.

PAWEŁ LIKIERT

Współzawodnictwo w usprawnieniu działalności gospodarczej zakładu

istniejące w naszym przemyśle uspołecznionym wielkie rezerwy gospodarcze, rezerwy niezbędne dla prowadzenia skutecznej walki o wykonanie Planu Sześcioletniego, wciąż jeszcze pozostają nie wyzyskane. Rezultaty podjętego przez zakłady pracy jeszcze w roku ubiegłym współzawodnictwa o przyspieszenie obiegu środków obrotowych, o oszczędność materiałów i skrócenie cyklu produkcyjnego nie są zadawalające. Mimo, że wezwanie do tego współzawodnictwa, rzucone w roku ubiegłym przez załogi sześciu hut Hajduckiego, wciąż jeszcze pozostają nie przyjęte przez związki zawodowe z pełnym zrozumieniem, mimo że doceniane jest olbrzymie znaczenie tego elementu walki o realizowanie planu budowy fundamentów socjalizmu na obecnym etapie gospodarczym, współzawodnictwo o przyspieszenie obiegu środków obrotowych nie przybrało należytego rozmachu, nie upowszechniło się dostatecznie. A przecież najważniejszą cechą tego rodzaju akcji jest jej długofalowość, pełny zasięg i odpowiedni czas trwania. Długotrwałość tego współzawodnictwa stanowi bowiem o jego efekcie gospodarczym.

Mówi o tym uchwała Prezydium CRZZ z dn. 26 listopada 1949 r., która nakazuje: „pogłębiać zespołowe formy współzawodnictwa oszczędnościowego, zainicjowane przez Hajduckie Zakłady Hutnicze i podjęte przez załogę Chorzowskiej Wytwórni Konstrukcji Stalowych. Zwolnienie kapitałów zamrożonych w zakładzie pracy, w postaci nieupłynnionych remanentów wskutek nieusprawnionej gospodarki w magazynach i nieusprawnionych cyklów produkcyjnych, posiada doniosłe znaczenie dla

W konkluzji należy stwierdzić, że walka o przyspieszenie obiegu środków obrotowych jest nowym, wyższym etapem opanowania produkcji, gdyż przyczynia się ona nie tylko do zwiększenia oszczędności, zmniejszenia kosztów własnych produkcji, zwiększenia akumulacji, lecz zapewnia również pełne ujawnienie wszystkich rezerw, wszystkich możliwości przedsiębiorstw.

dalszego rozwoju naszej gospodarki narodowej”.

Co dotychczas zrobiono w tej sprawie?

Jeżeli chodzi o akcję upłynnienia remanentów, jeden ze składowych i bardzo ważnych elementów ogólnej akcji oszczędnościowej, to CRZZ zorganizowała w porozumieniu z Międzyministerialną Komisją Upłynnienia Remanentów przy PKPG narady związkowe we wszystkich branżach i gałęziach przemysłów. Na naradach tych, w których brali udział przedstawiciele przemysłu jak i rad zakładowych, omówione zostały konkretne zadania na rok 1950 w dziedzinie opracowania norm zużycia materiałów i surowców, ustalania normatywów, zapasów i korekty planów zaopatrzenia itd.

Mimo, że akcja upłynnienia remanentów prowadzona była od dłuższego czasu, w przebiegu jej stwierdzono dużo niedociągnięć i wad, wynikających np. z tego, że poszczególne ministerstwa, centralne zarządy przemysłów i centrale handlowe nie przejawiały dostatecznego zainteresowania się tą akcją, co z kolei musiało wpłynąć na ustosunkowanie się związków zawodowych do tego zagadnienia.

Ożywienie tej akcji nastąpiło w roku bieżącym w związku z wezwaniem do długofalowego współzawodnictwa o przyspieszenie obiegu środków obrotowych, rzuconym w dniu 23 lutego rb. przez załogę zakładów Mechanicznych „Ursus” w Pruszkowie. W porozumieniu z centralnymi władzami przemysłowymi, CRZZ zainicjowała w 20 zakładach pracy rozmaitych działów produkcji podjęcie konkretnych zobowiązań oszczędnościowych, z tym żeby te zakłady wezwały do współzawodnictwa pokrewne sobie fabryki i przedsiębiorstwa. Zarządy główne związków zawodowych zobowiązane zostały do dopilnowania racjonalnego przebiegu tej akcji, która siłą rzeczy musi być prowadzona w ścisłym kon-

takcie z kierownictwem administracyjnym i technicznym zakładów pracy.

Planowe przygotowanie i organizowanie współzawodnictwa oszczędnościowego jest najważniejszą gwarancją jego powodzenia, gdyż jak wykazuje to praktyka, najbardziej pożyteczna inicjatywa, rodząca się spontanicznie a nieodpowiednio przygotowana i dopilnowana, najczęściej szybko zamiera i nie daje zamierzonego efektu.

Z dalszych zamierzeń o charakterze centralnym, CRZZ przewiduje zwołanie na jesieni krajowej narady w sprawie wzmoczenia akcji przyspieszenia obiegu środków obrotowych.

Współzawodnictwo o przyspieszenie obiegu środków obrotowych jest jedną z najdoskonalszych form współzawodnictwa pracy, gdyż stanowi ono — możnaby rzec — syntezę wszystkich form współzawodnictwa. Ma więc ono charakter zespołowy, gdyż zobowiązania oszczędnościowe podejmowane są w imieniu wszystkich zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, a jednocześnie jest indywidualne, gdyż zobowiązania muszą być planowo wykonywane przez poszczególnych członków zespołu. Obejmuje ono wszelkie elementy gospodarki przedsiębiorstwa, zarówno więc produkcję, jak i działalność administracyjną i finansową. Wchodzi przy nim w grę: oszczędna gospodarka surowcami i materiałami, przebudowa i usprawnienie metod pracy i technologii wytwarzania w związku z koniecznością skrócenia cyklu produkcyjnego, dbałość o lepszą wydajność pracy, o jakość produkcji, o terminowość i należyte planowanie obrotu towarowego i finansowego.

Obieg środków obrotowych zaczyna się od chwili zakupu surowca dla produkcji a kończy się w momencie zbywania wyprodukowanego wyrobu. Pieniądz włożony w produkcję, przyjmuje kolejno postać surowca, półfabrykatu i wreszcie gotowego wyrobu. Przyspieszenie obiegu środków obrotowych ma więc na celu jak najszybsze wycofanie kapitału włożonego w dany cykl produkcyjny, aby go móc natychmiast wprowadzić w odpowiedniej części do następnego cyklu. Szybkość tej rotacji decyduje o najlepszym i najpełniejszym wykorzystaniu środków obrotowych i wpływa bezpośrednio na zwiększenie dochodu społecznego. Jednym z ważnych zadań propagandowych dla związków zawodowych jest doprowadzenie tych sformułowań do świadomości każdego człowieka pracy. W chwili obecnej szybkość rotacji środków obrotowych w gospodarce przedsiębiorstw uspołecznionych jest wyraźnie niedostateczna i to powoduje konieczność przeznaczania zbyt wielkiej części dochodu narodowego na wzrost środków obrotowych w produkcji i handlu.

Stan ten wytworzył się na skutek:

1) niedociągnięć w dziedzinie zaopatrzenia,

szczególnie w planowaniu, stosowania nieodpowiednich norm zużycia i zapasów,

2) niedostatecznie usprawnionej pracy tak organizacyjnej, jak i technicznej na oddziały produkcji i

3) niedostatecznie opracowanej techniki planowania obrotu towarowego, nieterminowości i niedokładności wykonywania zobowiązań w zakresie dostaw i zbytu.

Jeżeli chodzi o akcję oszczędnościową, prowadzoną przez związki zawodowe, to możnaby jej przede wszystkim zarzucić, że została ona skoncentrowana przeważnie na sprawach gospodarki materiałowej z wyraźnym zwężeniem problemu do akcji upłynnienia remanentów. Niewątpliwie i ten ostatni moment jest ogromnie ważny, ale nie wolno ograniczać się wyłącznie do niego, zapominając o pozostałych elementach współzawodnictwa, jakimi są: skrócenie i przyspieszenie cyklu produkcyjnego, sprawy zbytu produktów gotowych, finansowe etc.

Z dalszych bolączek akcji zobowiązań oszczędnościowych należy wymienić niedostateczne rozplanowywanie jej wewnątrz danego zakładu pracy. Zobowiązanie podejmowane jest zespołowo i z natury rzeczy konkretyzuje się w olbrzymich sumach — dziesiątków, setek milionów złotych. Organizatorzy danej akcji zazwyczaj nie rozpracowują szczegółów jej, tj. nie stawiają przed zespołami, oddziałami, brygadami i przed poszczególnymi pracownikami zrozumiałych i konkretnych zadań produkcyjnych, wyrażonych w częściach sumy podjętego zespołowo zobowiązania. Zadaniem rady zakładowej w zakładzie pracy, przystępującym do współzawodnictwa, podejmującego zobowiązania, jest rozpracowanie, w porozumieniu z dyrekcją zakładu pracy, szczegółowego planu akcji. Każdy oddział, brygada, każdy pracownik musi wiedzieć dokładnie, jaka część zobowiązania przypada jemu, musi znać wysokość sumy, jaką podjął się w ramach ogólnego zobowiązania zaszczyć.

Jak wykazuje praktyka wykonywania zobowiązań, istnieje jeszcze cały szereg trudności obiektywnych utrudniających tę akcję. Tak więc — nawet tak już dawno podjęte — upłynianie remanentów wciąż jeszcze idzie opornie. Ujawnione i zgłaszane do odpowiednich komórek administracji przemysłowej (centrale zbytu i zaopatrzenia) zbędne zapasy materiałów, surowców i gotowych wyrobów nie zostają odbierane, lecz miesiącami zalegają na składach, co w wielu wypadkach paraliżuje skuteczność całej tej akcji. Ta sama przyczyna — opieszałość odbioru gotowych wyrobów przez centrale zbytu, staje się niejednokrotnie powodem zahamowania produkcji poszczególnych przedsiębiorstw i stwarza dodatkowe trudności przy wykonywaniu podjętych zobowiązań.

Należy jednak podkreślić, że na tworzenie się nadmiernych zapasów w magazynach ma wpływ jeszcze jeden czynnik, a mianowicie brak szczegółowych norm tak zużycia, jak i norm zapasu surowców i materiałów. Wprowadzenie i ścisłe przestrzeganie tych norm pozwoli na ustalenie rzeczywistego zapotrzebowania przedsiębiorstw na te środki produkcji i na racjonalne nimi gospodarowanie. Ten взгляд dyktuje potrzebę jak najspiesniejszego opracowania czasowych norm zapasu, ustalonych dla każdego towaru lub grupy zużywanych materiałów. O rozmaitości czynników komplikujących sytuację na odcinku magazynowania mówi fakt, że nawet brak ścisłej a powszechnie przyjętej nomenklatury materiałów używanych, lub gromadzących się w procesie produkcji, może też mieć wpływ na powstawanie zbędnych remanentów. Sformułowanie to brzmi na pozór dziwacznie, staje się ono jednak zrozumiałe, gdy uświadomimy sobie, ile np. nieporozumień może powstawać przy korespondencyjnym załatwianiu sprawy rozładowywania magazynów, gdy korespondujące ze sobą strony, mając na myśli określony przedmiot, rozmaicie go nazywają. Nic więc dziwnego, że w konsekwencji takiego stanu... gromadzi się nadal zapas danego materiału nie przewidziany żadnymi normami.

Obieg środków obrotowych można przyspieszyć we wszystkich jego fazach, tak więc zarówno w dziedzinie zaopatrzenia w surowce i materiały potrzebne przy produkcji, jak i na etapie samej produkcji, a wreszcie na odcinku zbytu gotowych wytworów oraz w zakresie rozliczeń finansowych. Na wszystkich tych etapach istnieją zupełnie konkretne możliwości współpracy poszczególnych ogniw związkowych, a rad zakładowych w szczególności, przy normalizowaniu pracy i pokonywaniu pojawiających się trudności, w danym zakładzie pracy.

Zadania rad zakładowych w dziedzinie zaopatrzenia dotyczą dopilnowania zgłaszania wszystkich nadmiernych i zbędnych remanentów oraz szybkiego przekazywania do centrali zaopatrzenia, lub centrali handlowej. Rada zakładowa powinna brać udział w rewizji planów zaopatrzenia w celu racjonalnego ich obniżenia i dostosowania zamówień do zrewidowanych planów. Do obowiązków rady należałoby okresowe zwoływanie narad aktywu zakładu pracy w celu zastanowienia się i przedyskutowania zagadnienia, czy istniejące normy zużycia i normatywy zapasu nie są przestarzałe. W razie stwierdzenia tego faktu, rada powinna wystąpić z wnioskiem o rewizję norm i następnie przyjąć udział w opracowaniu właściwych norm i normatywów czasowych. Kontrola terminowości i kompletności dostaw i zbytu, a w wypadkach koniecznych interwencja u odnośnych czynników administracyjnych, oto jeszcze jedna możliwość przejawienia przez radę zakłado-

wą dbałości o należyte zaopatrzenie i stan magazynów.

Przyspieszenie rotacji środków obrotowych na odcinku produkcji daje radzie zakładowej szerokie i bogate możliwości przejawienia twórczej inicjatywy. Tutaj zagadnienie przyspieszenia obiegu tych środków staje się konkretną sprawą skrócenia cyklu produkcyjnego, czyli sprawą zwiększenia wydajności pracy ludzi i maszyn, sprawą uproszczenia i skrócenia procesów technologicznych, należytej organizacji pracy. Dbałość o oszczędne wykorzystanie surowców, o dobre utrzymanie i konserwację maszyn i narzędzi, a skracanie okresu remontów, to rzeczywiste źródło oszczędności, wyzyskanie którego leży w możliwościach rady zakładowej.

Jak widzimy z powyższego, każdy prawie odcinek cyklu produkcyjnego nasunie możliwości dokonywania w nim zmian i usprawnień. Wybitnym źródłem tych możliwości, o czym należy zawsze pamiętać, jest stosowanie pomysłów racjonalizatorskich i usprawnień procesów technologicznych znacznie przyspieszających cykl produkcyjny. Dlatego konieczne jest roztoczenie przez radę zakładową opieki nad fabrycznym klubem techniki i racjonalizacji, zachęcanie aktywu przodujących robotników do prac racjonalizatorskich i okazywanie im pomocy, dbałość o stosowanie i rozpowszechnienie zgłaszanych pomysłów.

Widzimy wreszcie, pewne możliwości współpracy rady zakładowej z administracją przedsiębiorstwa przy pokonywaniu trudności trzeciego odcinka rotacji środków obrotowych: odcinka zbytu i działalności finansowej zakładu pracy. Tu należałoby wymienić przede wszystkim konieczność przypilnowania, aby plan finansowy przyspieszenia obiegu środków obrotowych został opracowany jak najbardziej szczegółowo, aby było wiadomo, ile zyskuje się (wartość w złotych) na przyspieszeniu poszczególnych etapów cyklu obrotowego. Plan ten powinien zawierać wskazówki przyspieszenia rotacji środków obrotowych, obliczone dla poszczególnych zespołów w zakładzie pracy. Na podstawie takiego planu rada zakładowa powinna zaznajomić poszczególnych pracowników, względnie zespoły (oddział, warsztat, magazyn itp.) z zadaniami, które przed nimi postawiono.

Rada zakładowa powinna również współdziałać z administracją przy likwidowaniu gromadzących się, ze szkodą dla gospodarki przedsiębiorstwa, zapasów produkcji niezakończonych na skutek przeszkód niezależnych od robotników. Tak więc np. szybsze dostarczenie brakujących części czy dodatków, niezbędnych do wykończenia produktu—zapobiegnie stratom jakie wynikają przy konieczności przerwania produkcji. Rada zakładowa może też zainteresować się sprawą zbytu gotowych wytworów swego przedsiębiorstwa, dopilnowując terminowego wykonywania zobowiązań, wynikających z u-

mów planowych i zbytu dostaw, a zwłaszcza aby towary były dostarczone według sortymentu i jakości określonej w umowie.

Tego rodzaju stosunek rady zakładowej do sprawy walki o przyspieszenie obiegu środków obrotowych, organizowanie przez nią akcji ma-

sowych zobowiązań oszczędnościowych, prowadzenie współzawodnictwa międzyzakładowego o najlepszy efekt oszczędnościowy i szybkość jego osiągnięcia, oto najwydatniejsze sposoby mobilizowania świata pracy dla wykonania zadań postawionych przez Plan Sześcioletni.

PAWEŁ LEW MAREK

Z doświadczeń krakowskiego ośrodka metodycznego racjonalizacji

PÓŁROCZNA działalność Ośrodka Metodycznego Racjonalizacji w Krakowie skrytykowała już pewne konkretne formy współpracy naukowców z robotnikami, wykazując zarazem jak dla zrealizowania tej współpracy pożyteczne jest istnienie stałego, zorganizowanego ośrodka, zdolnego do prowadzenia systematycznej, codziennej pracy.

Pierwsze próby współpracy z naukowcami datują się jeszcze od 1948 r. Podobnie jak w całym kraju, organizowano w Krakowie szersze spotkania naukowców z robotnikami. Spotkania te odegrały niewątpliwie poważną rolę propagandową, zbliżyły naukowców do współpracy z robotnikami, ale do samego życia jeszcze ich nie zbliżyły. To znaczy nie wyłoniły się stałe zorganizowane formy tej współpracy w codziennym życiu. Nie mogły się wyłonić, gdyż pierwsze kroki zostały poczynione w oderwaniu od codziennej praktyki i w oderwaniu od związków zawodowych, które kierują współzawodnictwem pracy. Te oderwane od codziennego życia spotkania—tow. Zawadzki nazwał w swoim referacie, wygłoszonym na IV plenum CRZZ — „ciężkimi i kosztownymi“. Nie zadawały one ani naukowców, ani robotników, ani związków zawodowych i nie pozostawiały po sobie konkretnych rezultatów. Czas nagił, aby od stawiania zagadnień przejść do codziennej, konkretnej pracy. Po wymianie zdań między wyższymi uczelniami, a Okręgową Radą Związków Zawodowych ustalono w końcu koncepcję współpracy naukowców z robotnikami, która znalazła swój wyraz w utworzeniu Ośrodka.

Na zebraniu przygotowawczym, na którym obecni byli przedstawiciele naukowców i ORZZ oraz przodujący robotnicy i racjonalizatorzy, przedyskutowano i zaakceptowano koncepcję stworzenia Ośrodka Metodycznego Racjonalizatorstwa i Współzawodnictwa pracy, przedstawioną przez Okręgową Radę Związków Zawodowych.

Podstawowym założeniem Ośrodka Metodycznego jest realizowanie współpracy naukowców z robotnikami, propaganda i upowszechnienie racjonalizatorstwa i współzawodnictwa pracy, wypracowanie metod pracy dla naszych klubów racjonalizatorskich oraz organizowanie wymiany doświadczeń.

Przyjrzyjmy się teraz formom działania. Pierwszą jest poradnia dla racjonalizatorów i dla wszystkich tych, którzy interesują się zagadnieniem racjonalizacji, techniki i współzawodnictwa pracy. Codziennie, prócz soboty, od godz. 17-ej do 19-ej, pełnią w Ośrodku dyżur naukowcy według następującej specjalności: Poniedziałek:

Z dziedziny obrabiarek i obróbki metali;
Wtorek:

Po 1-szym każdego miesiąca — spawalnictwo. Po za tym normalnie we wtorki — budownictwo i odlewnictwo;

Środa:

Chemia nieorganiczna i technologia chemiczna;

Czwartek:

Budowa i obsługa maszyn (budowa i konstrukcja maszyn, dźwigi, suwnice, gospodarka cieplna);

Kolejnictwo: (naprawa taboru, gospodarka trakcji, budowa i obsługa parowozów, sygnalizacja i zabezpieczenia kolejowe, eksploatacja kolei itp.);

Piątek:

Elektrotechnika i pomiary elektryczne.

Z Ośrodkiem obecnie współpracuje 50 pracowników nauki pod kierunkiem dziekanów i kierowników zakładów naukowych.

Omówimy teraz dzień pracy w Ośrodku. W Ośrodku jest czynny sekretariat, który prowadzi ewidencję, korzystających z usług Ośrodka oraz notuje wszelkie ich życzenia, wychodzące poza ramy poradni i dyżuru pracownika nauki.

Dyżurujący pracownik nauki notuje w książce treść przedłożonej sprawy i sposób jej za-

łatwienia. Przychodzący do Ośrodka z konkretną sprawą, siada przy stoliku, za którym siedzi pracownik nauki i po zaznajomieniu się, przedstawia swoją sprawę. Moment zaznajamiania się robotnika z pracownikiem nauki jest bardzo ważny. Przeważna część robotników, przychodząc po raz pierwszy do Ośrodka, zachowuje się nieśmiało, co wyraża się przeważnie w tym, że robotnicy krępują się gruntownie wyczerpać temat. Czasem konieczne jest kilkakrotne przepytывanie w jednej sprawie. Zarząd Ośrodka postanowił ponadto powoływać codziennie do pełnienia dyżurów przedstawiciela tego związku zawodowego, którego specjalność jest w danym dniu tematem poradni.

Zadaniem dyżurującego związkowca jest ułatwienie robotnikowi kontaktu z pracownikiem nauki, przez wytworzenie atmosfery swobodnego porozumiewania się i przyjmowanie ewentualnych zażeń i interwencji ze strony odwiedzających w celu dalszego załatwienia. Ostatnia czynność nie była początkowo przewidziana. Życie nakazało jednak uwzględnić ją w codziennej pracy. Aktywiści związkowi z zakładów pracy, którym na wiele pytań brak odpowiedzi, szukali ich w Ośrodku. Następnie robotnicy zaczęli przychodzić ze swoimi sprawami, jak na przykład w wypadkach trudności w użytkowaniu potrzebnych materiałów, czy narzędzi dla wykonania pomysłów, lub z zażaleniem na przewlekane załatwienie ich wniosków, na niewłaściwe obliczanie premii itp.

Obecność przedstawiciela związku zawodowego danej branży, który na miejscu omawia sprawę, daje wskazówki, jak ją należy załatwić, albo jak ją Ośrodek załatwi, ma na celu rozwiązanie żałów, lub czasem rozczarowania niejednego racjonalizatora i przez zjednanie go do współpracy z Ośrodkiem, zneutralizowanie zaistniałych zaniedbań, które, jakże często, są powodem zniechęcenia.

Obserwowaliśmy sposoby omawiania poszczególnych zagadnień przez dyżurujących naukowców. Były one niejednolite, tak pod względem wykładu, jak i pod względem zainteresowania ze strony samego naukowca. Dla jednych sprawa kończyła się z momentem jej omówienia: istniała sprawa, a nie człowiek, który z nią przyszedł. Dla innych oprócz sprawy istniał jeszcze człowiek oraz zagadnienie naukowe, które on reprezentował.

Dyżury są najbardziej ciekawymi godzinami w Ośrodku. Pozwalają one racjonalizatorom doksztalać się przy omawianiu ich praktycznych prac, bez specjalnego wysiłku. U niejednego racjonalizatora wzbudziła się chęć pogłębienia swoich znajomości matematyki, fizyki i kreślenia.

Poradnia ma jeszcze następujące zadania:

1. Uchronienie robotnika przed zajmowaniem się usprawnieniem, które jest już znane.

2. Okazywanie praktycznej pomocy robotnikom w rozwiązywaniu najprostszą drogą problemów technicznych, które ich zajmują, a przy których natrafiają na trudności z powodu niedostatecznego przygotowania.

Oto kilka przykładów:

Racjonalizator opracował maszynkę do drukowania i nalepiania nalepek na butelki, nie mógł jednak znaleźć ostatecznego rozwiązania przyrządu do podsuwania i odbierania nalepek. W rozmowie z dyżurnymi w Ośrodku otrzymał kilka rozwiązań, z których jedno zostało zastosowane i dało dobre wyniki.

Tow. Kurowski wykonał nóż, umożliwiający szybkościowe skrawanie bez niebezpieczeństwa pokaleczenia przez ciągnący się wiór. Zakładowa komisja usprawnień nie chciała zatwierdzić tego wniosku. Opinia i interwencja Ośrodka doprowadziła do ponownego rozpatrzenia projektu i zatwierdzenia go. Dzięki zastosowaniu noża swego pomysłu tow. Kurowski podniósł produkcję tokarni o sto-kilkadziesiąt procent.

Tow.tow. Ziobrowski i Michalik z Krakowskiej Wytwórni Sygnałów Kolejowych wprowadzili przyrząd do wyłączania obrabiarek w czasie przerw w pracy. Władze centralne nie chciały zatwierdzić tego wniosku, powołując się na opinie fachowców. Naukowcy, dyżurujący w Ośrodku potwierdzili jednak celowość tego usprawnienia, co dało robotnikom z Sygnałów podstawę i zachętę do powtórnego forsowania wniosku u władz. Po wielu trudnościach usprawnienie zostało uznane, przy czym poważną rolę odegrała opinia naszych naukowców. Wprowadzenie usprawnienia przyniosło znaczne obniżenie współczynnika „Fi“, a zatem oszczędność energii elektrycznej, wynoszącą ok. 1.000.000,— zł. w stosunku rocznym.

Wyjaśniono w Ośrodku bezcelowość pomysłu, który polegał na poruszaniu małym motorkiem wielkiego bębna z kulami metalowymi w celu uzyskania rzekomo olbrzymiej siły do poruszania maszyn. Wykazano niemożność uzyskania większej siły, niż na to pozwala włożona energia.

Robotnicy Krakowskiej Wytwórni Sygnałów Kolejowych wprowadzili narzynki do gwintowników własnego wyrobu w miejsce kosztownych, z trudnością sprowadzanych narzynek zagranicznych. Koszt wyrobu był dziewięciokrotnie niższy, a czas pracy narzynek w tych samych warunkach sześciokrotnie dłuższy od narzynek zagranicznych. Usprawnienie to zostało ogłoszone w „Kąciku Racjonalizatora“ (tygodniowym dodatku do „Gazety Krakowskiej“). Obecnie do Sygnałów zwróciły się Zjednoczone F-ki Śrub i Nitów w Białej Krakowskiej, powołując się na notatkę w „Kąciku Racjonalizatora“, z prośbą o pomoc w uruchomieniu produkcji takich narzynek na skalę masową.

Jak przekonujemy się z przytoczonych przykładów współpraca naukowców z robotnikami w Ośrodku osiągnęła już pozytywne wyniki i Ośrodek posiada możliwość podsumowania konkretnych, ekonomicznych wyników swojej działalności.

Im większa jest przeto ilość spraw, które trafiają do Ośrodka, tym większe istnieją możliwości pogłębienia pomysłu racjonalizatora i przyspieszenia jego realizacji.

Mogłoby się nasunąć pytanie, czy istnienie Ośrodka nie zagraża działalności i rozwojowi klubów techniki i racjonalizacji? Nie. Ośrodek, bez sieci klubów, nie posiadałby właściwej bazy działania, byłby oderwany od terenu i wogóle nie byłby w stanie spełniać swych codziennych zadań rozpowszechniania i kultywowania racjonalizatorstwa w zakładach pracy. Dlatego do Ośrodka przychodzą racjonalizatorzy ze sprawami, których we własnym zakresie rozwiązać nie mogli. Do Ośrodka przychodzą również przewodniczący klubów po porady techniczne i organizacyjne. Przychodzą po pomoc naukową, po literaturę techniczną, po wskazania przy dobieiranu tematyki i w celu zaznajomienia się z doświadczeniem innych klubów.

Doszliśmy przeto do przekonania, że żywe, czynne kluby racjonalizacji i techniki — to pełniejsza żywotność Ośrodka i odwrotnie: żywa działalność Ośrodka oznacza rozwój i ożywienie klubów techniki i racjonalizacji całego terenu.

Zilustrujemy to następującymi faktami. — Silne kluby racjonalizatorskie „Sygnałów“, Zakładu Nr. 7. „Solvay“, były podwaliną pod organizowanie Ośrodka. Ośrodek przez swoją organizacyjną i propagandową działalność na odcinku racjonalizacji postawił znów przed związkami zawodowymi sprawę klubów racjonalizacji. Ośrodek zaprasza od czasu do czasu przewodniczących zarządów i referentów współzawodniczących związków zawodowych oraz przewodniczących i sekretarzy klubów racjonalizacji, aby zarządy miały możliwość zorientowania się czy i jak idzie praca w im podległych klubach. W ten sposób ORZZ przy pomocy Ośrodka koordynuje pracę na odcinku racjonalizatorstwa.

Po ugruntowaniu poradni w Ośrodku wysunięto tak ze strony naukowców, jak i racjonalizatorów postulat zbliżenia Ośrodka do terenu w zakresie pomocy przy organizowaniu porad wytwórczych.

Forma zrealizowania tego postulatu ma być następująca:

Przed naradą wytwórczą delegacja ze strony pracowników naukowych przybywa do zakładu, gdzie po zaznajomieniu się z brakami i trudnościami zakładu, omawia z dyrekcją i radą zakładową tematykę narady wytwórczej. Na naradę wytwórczą przychodzą robotnicy i naukowcy już przygotowani, dzięki czemu całą uwagę można skoncentrować na najbardziej istot-

nych zagadnieniach. Uchwały narady, oprócz zaleceń ogólnych, obejmują konkretne zadania i tematy, które są postawione klubom racjonalizacji i techniki do rozwiązania.

Mamy za sobą dopiero jedno takie spotkanie w zakładzie pracy, ale tak ustosunkowanie się naukowców, jak i robotników do kontynuowania koncepcji roboczych spotkań pozwala nam twierdzić, że przyczynią się one wybitnie do aktywizacji naszych klubów racjonalizacji.

Ta forma współpracy będzie miała specjalne znaczenie dla terenu, który jest całkowicie oderwany od wszelkich źródeł nauki, pomocy organizacyjnej i wymiany doświadczeń. Planujemy w ciągu drugiego półrocza objąć tą akcją 30 — 40 największych zakładów pracy.

Dalszą formą współpracy są odczyty na różnorodne tematy z dziedziny techniki i budownictwa, wygłaszane przez naukowców. Biuro Współpracy Naukowców z Robotnikami przy Akademii Górniczo - Hutniczej opracowało tematy na całe półrocze.

Planu akcji odczytowej nie wypełniliśmy do tychczas, albowiem związki nie były jeszcze w stanie zapewnić właściwej i odpowiedniej frekwencji, a ponadto tematy nie były dobierane zgodnie z potrzebami terenu.

Odczyty, które doszły do skutku, wskazują jak wielkie znaczenie wychowawcze dla robotników posiada interesowanie się techniką i jej usprawnieniami.

Na odczycie o spawalnictwie, który odbył się w Politechnice, robotnicy brali udział w dyskusji, koncentrując uwagę na zagadnieniu elektrycznego spawania. W toku dyskusji, mówiąc o swoich własnych trudnościach i stawiając pytania, starali się na nie sami odpowiadać.

Przy okazji odczytu na temat „Historia lokomotywy w ZSRR“, zwróciliśmy uwagę na konieczność zaznajomienia słuchaczy z tezą referatu na dwa-trzy dni przed odczytem. Na wspomniany odczyt przybyło trzydziestu fachowców z „Fabloku“, których ktoś mylnie poinformował, że będą przy wykładzie wyświetlane przeźrocza, pozwalające wszystkim widzieć, jak pracuje fabryka lokomotyw w ZSRR. W dyskusji nieomal nikt nie zabrał głosu. Robotnicy tłumaczyli się, że nie są przygotowani do dyskusji i że oczekiwali czegoś zupełnie innego. Odczyt ten miał na celu, przez pokazanie radzieckiej lokomotywy w jej rozwoju, wskazać na wszelkie możliwości usprawnień i wynalazków w tej dziedzinie.

Frekwencja odczytów wynosi przeciętnie czterdzieści osób. Odczyty, organizowane w zakładach pracy, spotykają się z większym zainteresowaniem. Mała stosunkowo liczba słuchaczy nie powinna zrażać. Należy wziąć pod uwagę, że czynimy pierwsze kroki na tym odcinku, że nie włączyli się jeszcze do tej pracy referenci kulturalno - oświatowi i świetlicowi. Należy

stwierdzić, że wielu robotników właśnie dzięki tym odczytom odkrywa w sobie zdolności nowatorskie i racjonalizatorskie. Konieczne jest, aby odczyty stanowiły zamknięty cykl, po którego wysłuchaniu robotnik zaznajomił by się z całością pewnego zagadnienia. Specjalnie ważne jest, aby odczyty były powiązane z pokazami technicznymi. Konsekwentne przeprowadzenie cyklu wykładów przyczyni się w dużej mierze do stworzenia większej rezerwy kadrowej robotników, zainteresowanych w zagadnieniach techniki.

Do form współpracy Ośrodka z pracownikami nauki należą jeszcze okresowe spotkania naukowców, aktywistów związkowych i zaproszonych racjonalizatorów.

Przeciętnie bierze w takim spotkaniu udział około stu osób. Tematem spotkania jest omówienie dotychczasowej działalności Ośrodka, ustalenie osiągnięć, analiza niedomagań i szukanie dróg dla ich usunięcia. Zebrania te są zewnętrzną formą zbliżenia i współpracy robotników z naukowcami, będąc zarazem jakby naradą wytwórczą Ośrodka. Mimo swego roboczego charakteru, posiadają one poważne propagandowe znaczenie o charakterze politycznym, społecznym i kulturalnym.

W ostatnim spotkaniu brali udział wychowankowie Technicum w Bytomiu, z tow. tow. Apriasem i Bugdolem na czele. Atmosfera zebrania, wypowiedzi uczestników, zrobiły na nich duże wrażenie. Jak powiedział w rozmowie jeden ze słuchaczy: „Można przy takim codziennym spotkaniu z naukowcami odrobić sobie małe „Technicum“. Określenie to dobrze uwydatniło jedno z czołowych zadań Ośrodka.

To byłyby pierwsze doświadczenia naszego Ośrodka, które w toku tego półrocza zdobyliśmy.

Ośrodek, jak podaliśmy, jest czynny codziennie oprócz soboty od 17—19 godz. Na czele jego stoi Zarząd, który wyłonił ze siebie egzekutywę, składającą się z dziewięciu osób. Główny Instytut Pracy (Oddział w Krakowie) skierował na czas dyżuru w Ośrodku swego pracownika do pełnienia funkcji sekretarza technicznego. To jednak nie wystarcza, albowiem tymczasem rozrosły się agendy, zadania i wymagania stawiane Ośrodkowi. Jest to jeden z powodów dlaczego Ośrodek nie realizuje wszystkich wytycznych egzekutywy i dlaczego nie mamy tego rozmachu w pracach Ośrodka, jaki powinniśmy dziś przejawiać. Brak odpowiedniego wyposażenia lokalu, biblioteki i czytelni czasopism — również nie przyczynia się do odpowiedniego rozwoju Ośrodka.

Jakie dalsze zadania stoją przed Ośrodkiem?

Z pośród najważniejszych można wymienić następujące:

1. Pomoc związkom zawodowym przy organizowaniu wymiany doświadczeń w ramach

poszczególnych zawodów; wymiana ma być przeprowadzana co kwartał w każdym zawodzie lub branży. Jeśli jednak w Ośrodku zanotuje się jakieś poważne osiągnięcia racjonalizatorskie, zostanie o tym zawiadomiony macierzysty związek zawodowy, który zorganizuje konferencję wymiany doświadczeń. Ośrodek ze swej strony zaprosi wszystkich fachowców danego zawodu, zatrudnionych w zakładzie pracy, do wzięcia udziału w tej konferencji. Będą w niej brali udział naukowcy, oraz przedstawiciele Naczelnej Organizacji Technicznej. Ważną rzeczą jest, aby obrady były dokładnie protokołowane i aby na nich wybrano trójkę, składającą się z jednego przedstawiciela Ośrodka, branżowego związku zawodowego obejmującego dany zakład, gdzie pomysł ten jest stosowany, w celu przypilnowania wykonania zaleceń konferencji w sprawie upowszechnienia pomysłów na inne zakłady.

2. W ramach współpracy organizowanie pokazów technicznych w wyższych uczelniach, laboratoriach i instytutach w celu zaznajomienia robotników z naukowymi metodami pracy i dla konfrontacji rezultatów pracy w zakładach produkcyjnych z wynikami pracy w laboratoriach.

3. Uruchomienie poradnictwa korespondencyjnego i stopniowe montowanie oddziałów Ośrodka w powiatach wysoko uprzemysłowionych. W Tarnowie PRZZ stworzyła już przy współudziale członków N.O.T. poradnię techniczną, która funkcjonuje tymczasem dwa razy tygodniowo).

4. Urządzenie biblioteki technicznej i czytelni czasopism techniczno - ekonomicznych, przy czym wprowadzi się wspólne grupowe czytanie poszczególnych książek pod opieką pracownika nauki, w celu przygotowania członków Ośrodka do studiowania literatury technicznej.

5. Jednym z podstawowych zadań Ośrodka będzie — drogą żywego kontaktu z klubami racjonalizatorów — zbieranie materiału doświadczonego i opracowanie na podstawie tego materiału właściwych wzorów i metod pracy klubów racjonalizatorów.

Ośrodek będzie organizował również wymianę doświadczeń między klubami racjonalizatorów.

6. Ośrodek będzie następnie prowadził w ramach swojej działalności odczytowej regularny miesięczny przegląd ruchu racjonalizatorstwa i współzawodnictwa pracy w Związku Radzieckim.

7. Silniej, niż dotychczas, Ośrodek będzie wciągał do swoich prac Wydział Kult.-Oświatowy ORZZ w celu powiązania działalności świetlic z żywymi zagadnieniami produkcji i techniki, racjonalizacji i współzawodnictwa pracy.

8. Pomoc przy urządzaniu wystaw racjonalizatorskich poszczególnych przemysłów na te-

renie województwa krakowskiego lub poszczególnych zakładów na tym terenie.

Wystawa, urządzona w fabryce „Sygnałów“ przez tamtejszy klub racjonalizacji i techniki, przyczyniła się wybitnie do spopularyzowania racjonalizatorstwa na terenie zakładu, jako też wśród robotników innych zakładów przemysłu metalowego. Wystawa ta była również urządzona w Ośrodku i znalazła uznanie przebywającej w Krakowie delegacji radzieckich związków zawodowych. Ważne jest, aby każdy eksponat był zaopatrzony w opis, podający sposób i drogę, jaką racjonalizator doszedł do swego usprawnienia, na jakie trudności natrafiał, jak je zwalczył i jakie wyniki ekonomiczne daje jego usprawnienie, oraz jaką premię otrzymał i wreszcie co uczyniono, aby to usprawnienie rozpowszechnić.

9. Ośrodek nie sprecyzował jeszcze do dnia dzisiejszego poglądu, w jaki sposób i w jakim kierunku będzie pracował, aby ustalić formy pomocy dla komitetów współzawodnictwa pracy przy rozwiązywaniu problemów organizacyjnych i technicznych współzawodnictwa pracy.

Na zakończenie należy omówić sprawę koordynacji prac Ośrodka i klubów racjonalizacji. Ośrodek nie wyręcza klubów i nie dubluje ich pracy. Przeciwnie Ośrodek dopomaga klubom w wypełnianiu ich zadań, dając równocześnie gwarancję każdemu racjonalizatorowi, że w każdej chwili otrzyma kompetentną poradę i pomoc w realizowaniu pomysłów, jeśli są one tylko realne. Poza tym jednym z podstawowych zadań Ośrodka jest udzielanie pomocy klubom w celu podniesienia ich poziomu i wydajności przez systematyczne i branżowe organizowanie wymiany doświadczeń.

Celowe będzie podać do wiadomości, że w wyniku współpracy Ośrodka z klubami racjonalizatorskimi — Klub Techniki i Racjonalizacji przy Krakowskiej Fabryce Sygnałów Kolejowych wezwał wszystkie zakłady pracy na terenie Krakowa do długofalowego współzawodnictwa w celu podniesienia poziomu i aktywności klubów.

Współzawodnictwo obejmuje:

- a) werbowanie jak największej ilości członków,
- b) udzielanie porad i pomocy racjonalizatorom przy wykonaniu ich pomysłów,
- c) organizowanie odczytów naukowców na tematy techniczno - ekonomiczne,
- d) organizowanie odczytów racjonalizatorów,
- e) rozpowszechnianie doświadczeń zakładów pracy,
- f) stosowanie doświadczeń Związku Radzieckiego,
- g) uruchomienie kursów doszkolenia.

Ważne jest, aby realizowanie zasady współpracy naukowców z robotnikami szło jednym nurtem, którym powinna być działalność Ośrodków metodycznego racjonalizatorstwa przy okręgowych radach związków zawodowych, łączących wyższe uczelnie, Naczelną Organizację Techniczną, instytuty i inne ośrodki naukowe w dziedzinie współpracy naukowców z robotnikami i zakładami pracy.

Ośrodek metodyczny skupiający szeroki aktyw społeczny, będzie służył tysiącom robotników, jako bodziec do zdobywania wiedzy technicznej, będzie kuźnią kadr nowej inteligencji technicznej, wyrosłej dzięki współpracy postępowych naukowców z robotnikami.

Kształcenie kadr związkowych w zakresie zagadnień ekonomicznych

(z czasopisma Professionalnyje Sojuzy)

Socjalistyczna gospodarka narodowa przeżywa okres nowego potężnego rozwoju. Codziennie nadchodzą wciąż nowe i nowe, radosne meldunki o zwycięstwach, odniesionych przez pracujących naszej ojczyzny pod kierownictwem partii Lenina-Stalina, w walce o pomyślne wykonanie i przekroczenie powojennej pięciolatki stalinowskiej.

Nasze niezwykłe osiągnięcia gospodarcze są świadectwem lbrzymiej wyższości radzieckiej gospodarki socjalistycznej nad gospodarką kapitalistyczną, niepowstrzymanie chylącą się do upadku pod ciosami narastającego groźnego kryzysu ekonomicznego.

W przeciwstawieniu do chaosu i anarchii produkcji kapitalistycznej — potęga ekonomiki socjalistycznej polega na tym, że rozwija się ona na podstawie surowo przestrzeganego planu, według praw

zwycięskiej nauki marksizmu—leninizmu. Nieprzerwany i wciąż zwiększający się wzrost produkcji, a na tej podstawie stałe podnoszenie się poziomu materialnego i kulturalnego życia — oto niezwruszone prawa socjalizmu. Partia Bolszewików i Państwo Radzieckie świadomie kierują ekonomiką ZSRR w celu służenia interesom narodu.

Dalszy rozwój ekonomiki socjalistycznej wymaga jeszcze intensywniejszego wzmocnienia produkcji, nieustannego doskonalenia procesów wytwórczych, ulepszania ich organizacji. Państwo radzieckie zapewnia możliwość systematycznego wzrostu produkcji drogą planowego wprowadzenia coraz to nowszej techniki do wszystkich działów gospodarki narodowej, poprzez automatyzację produkcji i mechanizację prac najcięższych i przez podnoszenie poziomu

kulturalnego pracujących oraz ich kwalifikacji technicznych.

W umocnieniu ekonomiki kraju biorą aktywny udział miliony ludzi — robotnicy, kołchoźnicy, inteligencja. Opierając się na zdobycach nauki i praktyce, stachanowcy, nowatorowie, uczeni wprowadzają istotnie rewolucyjne metody do technologii wytwórczości. W przebiegu wspaniale rozwijającego się współzawodnictwa socjalistycznego ostatecznie padają stare „granice“, obalają się zużyte normy, a na ich miejsce ustalają się nowe — przodujące.

Charakterystyczną cechą obecnego etapu współzawodnictwa socjalistycznego jest wielka waga, jaką przywiązują jego uczestnicy do problemów ekonomicznych. Pracownicy usiłują produkować więcej i lepiej przy mniejszym nakładzie pracy, materiałów i pieniędzy. Starają się lepiej wykorzystać urządzenia techniczne, które państwo im powierzyło, starają się wydobywać z nich wszystko co się tylko da i osiągnąć wielką wydajność z każdej jednostki urządzeń i z każdego metra kwadratowego pomieszczeń przemysłowych. Obecnie zagadnieniami ekonomiki przedsiębiorstwa żyje każdy robotnik, inżynier, technik i pracownik. Każdy uświadomiony człowiek pracy dąży do tego, by wnieść swój nakład do ogólnonarodowej walki o wzrost ponad planowych oszczędności, o zwiększenie obrotu środków obiegowych, o oszczędność surowców, materiałów i o produkcję ponadplanową. Kierowanie ogólnonarodowym współzawodnictwem socjalistycznym, stałe ulepszanie organizacji pracy i procesów technologicznych, wysiłki robotników w celu opanowania ekonomiki wytwórczości — to wszystko stawia nowe, ogromne wymagania wobec aktywistów związkowych, wybitnie podnosi odpowiedzialność każdej organizacji związkowej, każdego związkowego kierownika za jakość ich pracy.

Aby stanąć na wysokości zadania, działacze związkowi muszą posiadać głęboką znajomość zagadnień, dobrze się orientować w tym, co się dzieje w przedsiębiorstwie, głęboko wnikać w ekonomikę, naukę i technikę, popierać wszystko co nowe, przodujące i postępowe. Aby pomyślnie rozwiązywać wszystkie zadania, muszą się uczyć stalinowskiej ekonomii politycznej, socjalizmu, systematycznie uzupełniać swe wiadomości z zakresu wiedzy gospodarczej, wytrwale opanowywać ekonomikę przedsiębiorstwa.

„Piszcicie ile chcecie rezolucyj, przy sięgajcie, jakimi chcecie zaklęciami, lecz jeśli nie opanujecie techniki, ekonomiki, finansów zakładu, fabryki, kopalni — sensu nie będzie“ — mówił tow. Stalin jeszcze w latach pierwszej pięciolatki. Ta wytyczna wielkiego wodza zachowała i dziś pełną swą wartość. Dlatego jak najbaczniejszą uwagę powinny związki zawodowe poświęcać ekonomicznemu szkoleniu kadr związkowych.

Wielu działaczy związkowych i aktywistów podnosi poziom swej wiedzy ekonomicznej na drodze samokształcenia, jak również w systemie dokształcania partyjnego, lub na kursach aktywu partyjno-gospodarczego. Jednakże ten rodzaj nauczania ogarnia tylko część kadr związkowych. Błędne było by mniemanie, że zadanie kształcenia ekonomicznego może być ograniczone jedynie do wyżej wymienionych metod, że organizacje związkowe samodzielnie nie mają nic do zdziałania w tym zakresie. Należy tak sprawę postawić, aby wiedzę ekonomiczną opanował każdy kierownik związkowy, każdy działacz związkowy i pracownik aparatu związkowego. W tym celu należy wykorzystać wszystkie możliwości, jakimi rozporządzają nasze organy związkowe.

Związki zawodowe posiadają szeroką sieć kursów i seminariów, mających na celu przygotowanie i przeszkolenie aktywu związkowego. Tu się poznaje

zagadnienia teorii i praktyki pracy związkowej. Lecz, niestety, ta forma kształcenia nie jest jeszcze należycie wykorzystana w celu podnoszenia wiedzy ekonomicznej aktywu związkowego, albowiem zagadnienia produkcji masowej stawiane są dotychczas w oderwaniu od problemów ekonomicznych.

Praktyka uczy, że poznanie zagadnień ekonomicznych dopomaga działaczom związkowym lepiej się orientować w sprawach wytwórczych, pomyślnie rozwiązywać postawione przed nimi zadania. Interesujące w tym zakresie jest doświadczenie moskiewskiej fabryki „Frezer“. W ciągu ostatniego roku zwraca się tam wiele uwagi na ekonomiczne szkolenie kadr. Dla gospodarczego, partyjnego i związkowego aktywu zostały zorganizowane specjalne seminaria i kursy szkolenia ekonomicznego. Odbyły się wykłady na tematy następujące: „Obiegowe środki przedsiębiorstwa“, „Organizacja współzawodnictwa socjalistycznego“, „Radziecki system monetarny“, „Kredyty państwowe i budżet“ i inne.

Zagadnienia podniesienia wydajności pracy, obniżenia kosztów własnych i podniesienia jakości produkcji, oszczędność surowca i materiałów — często są omawiane na oddziałowych zebraniach związkowych, naradach produkcyjnych, na zebraniach po pracy. W ten sposób uwaga robotników i inżynierów-techników pracowników jest ciągle skierowana ku zagadnieniom ekonomii w produkcji.

Głęboka znajomość techniki, ekonomiki i finansów przedsiębiorstwa pomaga robotnikom fabryki „Frezer“ bardziej fachowo rozstrzygać zagadnienia gospodarcze, udoskonalać technologię produkcji, wprowadzać i umacniać we wszystkich oddziałach rozrachunki gospodarcze, wywalczać realizację systemu ścisłej oszczędności. Wszystko to zmierza ku temu, by zakłoga fabryczna wykonała powzięte zobowiązania, by w jak najprędszym czasie uczynić fabrykę przedsiębiorstwem kolektywnej, stachanowskiej pracy. W dwóch oddziałach i w całym szeregu odcinków wszyscy robotnicy są stachanowcami. Plan produkcyjny wypełniany jest przedterminowo.

Z tego charakterystycznego przykładu powinna wyciągnąć dla siebie wnioski każda organizacja związkowa, każdy pracownik związkowy.

Oto dlaczego zasługuje na wszelkie poparcie praca nad szkoleniem aktywu związkowego w zakresie ekonomiki produkcji, które zostało w ostatnich czasach zapoczątkowane przez szereg organizacji związkowych. Prezydium Zarządu Głównego Przemysłu Metalowego, analizując zagadnienie współzawodnictwa metalowców w zakresie oszczędności i obniżenia kosztów własnych produkcji, zobowiązało wszystkie rady zakładowe zorganizować dla aktywu związkowego kursy i seminaria dla nauki ekonomiki własnej gałęzi przemysłu. Przy pomocy organizacji partyjnych — rady zakładowe Moskiewskiej Fabryki „Sierp i Młot“, Magnitogorskiego Metalurgicznego Kombinat im. Stalina, Ałmazniańskiej Metalurgicznej Fabryki i całego szeregu innych przedsiębiorstw — zorganizowały tego rodzaju seminaria dla przewodniczących komitetów oddziałowych i członków komisyj plac.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Przemysłu Elektrycznego zorganizował stałe seminarium dla nauczania politycznej ekonomii i ekonomiki produkcji dla członków prezydium i pracowników zarządu głównego. Podobne seminarium powstało staraniem Leningradzkiego Zarządu Obwodowego Związku Zawodowego Robotników Budownictwa Komunalnego. W seminarium biorą udział instruktorzy okręgowej rady, przewodniczący rad zakładowych i przewodniczący komisji.

Dobrą inicjatywę przejawili zawody związków zawodowych Azerbejdżańskiej SSR, Gwierdińskiego i Czelabińskiego Okręgu oraz Kraju Przymorskiego. Zorganizowały one dla aktywu związkowego cykl

wykładów z zakresu ekonomiki produkcji i pracy. W ostatnich czasach zostały wygłoszone wykłady na tematy: „Socjalistyczny system gospodarki narodowej i charakter jej praw ekonomicznych”, „Rezerwy akumulacji wewnątrz-przemysłowej”, „O przyspieszeniu obiegu środków obrotowych” i inne.

Propaganda wiedzy ekonomicznej, zagadnienia konkretnej produkcji danego przemysłu — powinny zająć przodujące miejsce w działalności organów związków zawodowych. Szeroka sieć kursów i seminariów z zakresu ekonomiki przemysłowych zakładów, organizacja wykładów z zakresu politycznej ekonomiki socjalizmu dla szerokiego aktywu związkowego — wszystko to przyczyni się do podniesienia poziomu kadr związkowych. Pomóż im z głęboką znajomością sprawy kierować współzawodnictwem socjalistycznym, brać udział w życiu przedsiębiorstwa i wpływać na polepszenie produkcji.

Praca nad wykształceniem ekonomicznym kadr związkowych, tylko wtedy da rezultaty pożądane, gdy będzie prowadzona systematycznie i celowo według ustalonego planu. Nieodzowna jest pomoc kadrom związków zawodowych w poznaniu socjalistycznych metod gospodarowania, rozrachunków gospodarczych i systemu ekonomii, zagadnień kosztów własnych produkcji i rentowności przedsiębiorstwa,

najbardziej racjonalnego wykorzystania podstawowych i obrotowych funduszy, przyspieszenia obiegu środków, ponadplanowych oszczędności oraz organizacji pracy. Konieczne jest, aby działacze związkowi bardziej szczegółowo zaznajomili się z socjalistyczną zasadą podziału pracy, która jest jedną z podstawowych zasad socjalizmu, z różnorodnymi formami płac i technicznymi normami w przedsiębiorstwach.

Związki zawodowe mają wszystkie możliwości po temu aby tego rodzaju szkolenie zorganizować. Tu można i należy wykorzystać wszystkie najbardziej różnorodne formy i metody szkolenia. Kółka i seminaria z zagadnień ekonomiki, wykłady i odczyty nowatorów produkcji specjalistów produkcji i pracowników naukowych, audycje radiowęzłów, filmy naukowe i techniczne, gazety fabryczne — wszystko to należy wykorzystać w celu propagandy wiedzy ekonomicznej.

Codzienna troska organizacji związkowych o pogłębienie wiedzy ekonomicznej, o podniesienie poziomu kadr związkowych — to jeden z ważnych warunków dalszego wzmocnienia organizacyjnej i wychowawczej roli naszych związków, ulepszenia całej działalności skierowanej ku pomyślnemu wypełnieniu pięcioletki stalinowskiej.

RUCH ZWIĄZKOWY W POLSCE

V Plenum CRZZ

W dniach 1 i 2 sierpnia obradowało V Plenum CRZZ. W obradach wzięło udział ponad 500 aktywistów związkowych: przewodniczących i sekretarzy zarządów głównych i ORZZ oraz czołowych przodowników pracy. W dyskusji plenarnej uczestniczył Minister Pracy i Opieki Społecznej tow. Rusinek.

Plenum było poświęcone zagadnieniu udziału związków zawodowych w realizacji Planu Sześcioletniego. Zasadniczy referat wygłosił Przewodniczący CRZZ tow. Wiktor Kłosiewicz. Nad referatem wywiał się dyskusja, w której uczestniczyło 30 członków CRZZ.

W toku dyskusji obszernie przemówienie wygłosił wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Tadeusz Ćwik, który omówił zadania związków zawodowych w zakresie propagandy Planu Sześcioletniego, podkreślając konieczność ścisłego powiązania działalności kulturalno-oświatowej z zagadnieniami produkcji. Wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Aleksander Burski zwrócił uwagę na niedomaganie ruchu współzawodnictwa pracy w przemyśle włókienniczym oraz na niedociągnięcia pracy związków zawodowych w dziedzinie akcji socjalnej, a zwłaszcza organizacji wczasów pracowniczych i kolonii dziecięcych. Sekretarz CRZZ — tow. Zygmunt Kratko omówił sprawy szkolenia masowego. Sekretarz — tow. Piwowarska przedstawiła plan działalności CRZZ w zakresie akcji socjalnej. Minister Pracy i Opieki Społecznej — tow. Kazimierz Rusinek poruszył zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiciele zarządów głównych i ORZZ naświetlili rozwój prac związków w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych. Wiele uwagi poświęcono konieczności dokonania przełomu w pracy organizacyjnej związków zawodowych i skoncentrowania wysiłku organizacyjnego na zakładach pracy.

Cenne uwagi na temat możliwości wywarcia przez związki zawodowe wpływu na wzmocnienie wydajności pracy poczyniła — tow. Jadwiga Pol z ORZZ — Wrocław. Analizując sytuację w dolnośląskim przemyśle

węglowym, tow. Pol przedstawiła przebieg akcji, podjętej przez ORZZ w celu zorganizowania i zaktywizowania ognia związkowego w jednej z czołowych kopalń dolno-śląskich. Przewodniczący Zarządu Gł. Zw. Zaw. Włóknarzy tow. Krzywański omówił dążenia Związku do udoskonalenia pracy w zakresie organizacji ruchu współzawodnictwa. Tow. Baryła ze Zw. Zaw. Budowlanych zaznajomił Plenum ze sprawą wprowadzenia nowych socjalistycznych norm pracy, wzmocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy oraz upowszechnienia współzawodnictwa pracy. Tow. Sikora z ORZZ — Gdańsk zaznajomił zebranych z przebiegiem opracowywania planu w Stoczni Gdańskiej oraz zwrócił uwagę na objawy niewłaściwego gromadzenia zbędnych ilości surowców i materiałów pomocniczych w niektórych przedsiębiorstwach. Tow. Kowalski ze Zw. Zaw. Metalowców uwydatnił nieaktualność obecnych norm w przemyśle metalowym i przytoczył fakty podjęcia przez robotników w tym przemyśle inicjatywy zmiany zbyt niskich norm.

Inni mówcy przeprowadzili samokrytykę pracy zarządów głównych, wskazując na jej braki i niedociągnięcia, a zwłaszcza na przejawy zbiurokratyzowania, formalistycznego traktowania ruchu współzawodnictwa i przerzucanie organizacji tego ruchu na komitety współzawodnictwa.

Podsumowania dyskusji dokonał tow. Kłosiewicz, który przede wszystkim zwrócił uwagę na konieczność o wiele bardziej, niż dotychczas, konkretnego ujmowania zagadnień. „Nie wystarczy już dzisiaj — powiedział m. in. tow. Kłosiewicz — stwierdzić, że w danym przemyśle przekroczono plan. Dzisiaj takie stwierdzenie — już nie wystarczy, albowiem trzeba sobie postawić pytanie za jaką cenę uzyskano przekroczenie planu, jakim nakładem pracy nadobowiązkowej i przy jakim stanie zatrudnienia. W organizowaniu współzawodnictwa pracy konieczne jest, aby związki umiały mobilizować masy pracujące do świadomego udziału w tym ruchu. Jeżeli mówi się o konieczności zmia-

ny stylu pracy, to znaczy to przede wszystkim zdobycie umiejętności uruchamiania i zużytkowania wszystkich ludzi, jakimi ogniwa związkowe dysponują“.

„Plenum CRZZ, jego uchwały — podkreślił dalej tow. Kłosiewicz — powinny służyć, jako drogowskaz, wytyczne dla instancji związkowych. Ale związki dopiero wtedy spełnią swe zadanie, gdy zarządy dokładnie opracują poruszone na Plenum zagadnienia, przeanalizują konkretnie każdy odcinek pracy i na roz-

szerzonych plenarnych posiedzeniach, w oparciu o sze-roki aktyw związkowy i czołowych przodowników pracy, przeprowadzą krytykę i samokrytykę swej działalności oraz sprecyzują wytyczne dalszej pracy“.

Obrady Plenum zakończyły się przyjęciem uchwał, których pełny tekst zamieszczamy. Szczegółowe sprawozdanie z przebiegu obrad V Plenum, referat tow. Kłosiewicza i przemówienia dyskusyjne będą opublikowane w osobnej broszurze.

Uchwały V Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych

I.

W sprawie realizacji Planu Sześcioletniego

I Masy pracujące naszego kraju przystąpiły do realizacji Planu Sześcioletniego, planu socjalistycznej przebudowy przemysłu, rolnictwa, transportu, handlu, naszej kultury, wszystkich dziedzin życia narodu.

Wykonanie planu budownictwa socjalistycznego da ogromny wzrost wytwórczości, zwłaszcza środków produkcji, rozszerzenie i umocnienie sektora socjalistycznego w mieście i na wsi, ograniczenie a następnie wyparcie elementów kapitalistycznych, dalszą znaczną poprawę materialnych i kulturalnych warunków życia mas pracujących.

Plan Sześcioletni będziemy realizowali, zacieśniając coraz bardziej więzy przyjaźni ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej. Zawarta ostatnio umowa handlowa z ZSRR zapewni naszemu krajowi kredyty inwestycyjne w wysokości 2.200 milionów rubli na dostawę najpotrzebniejszych surowców i urządzeń przemysłowych dla realizacji Planu Sześcioletniego.

Wykonanie Planu Sześcioletniego, to ogromny wzrost potencjału gospodarczego kraju, wzrost siły obronnej naszej ojczyzny i poważny wkład w dzieło światowego pokoju, zagrożonego przez awanturniczą politykę wojenną amerykańskich imperialistów.

Plenum CRZZ wzywa wszystkich robotników i pracowników umysłowych do wzmocnienia czujności i aktywności klasowej, gdyż Plan Sześcioletni jest i będzie wielką bitwą klasową między siłami budującymi socjalizm a wrogimi knowaniami międzynarodowej i wewnętrznej reakcji.

Plenum wzywa wszystkie związki zawodowe i wszystkie ogniwa związkowe, by pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej skoncentrowały cały swój wysiłek wokół zadań Planu Sześcioletniego.

Cała praca związków zawodowych: w dziedzinie produkcyjnej, troski o poprawę bytu, działalności kulturalno-oświatowej, prasowo-wydawniczej, organizacyjnej i wszelkiej innej — powinna być ściśle powiązana z zadaniami Planu Sześcioletniego, powinna być zadaniami tym podporządkowana.

II Plenum stwierdza, że praca związków zawodowych powinna skupić się wokół następujących głównych zadań:

a) znacznego wzrostu wydajności pracy we wszystkich gałęziach gospodarki,

b) znacznego zwiększenia oszczędności w naszej gospodarce,

c) zwiększenia troski o poprawę warunków pracy i bytu klasy robotniczej,

d) wychowania i przeszkolenia kadr, niezbędnych do realizacji Planu Sześcioletniego.

III Plenum stwierdza, że główną dźwignią i metodą wykonania tych podstawowych zadań jest masowy ruch współzawodnictwa pracy o wykonanie, przekroczenie planów produkcyjnych, stosowanie szybkościowych metod pracy, lepsza jakość produkcji, oszczędność w materiałach, surowcach i narzędziach pracy, przyspieszenie obrotu środków obrotowych, szkolenie i podnoszenie kwalifikacji robotników przy warsztacie pracy.

Zadaniem związków zawodowych jest rozwijanie ruchu współzawodnictwa pracy wśród najszerszych rzesz robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych.

Związki zawodowe powinny w jak najszerszym zakresie zaznajomić wszystkich pracujących z Ustawą o Planie Sześcioletnim, dbać, by plany produkcyjne — roczne, kwartalne, miesięczne — były do- prowadzane do każdego oddziału produkcyjnego, brygady, zespołu i stanowiska roboczego.

Plenum stwierdza, że na obecnym etapie regulaminy stały się

hamulcem w rozwoju form współzawodnictwa. Ruch współzawodnictwa pracy powinien opierać się przede wszystkim na konkretnych zobowiązaniach samych robotników i na kontroli wykonywania zobowiązań, przeprowadzanych co miesiąc, przy udziale współzawodniczących, rad zakładowych i oddziałowych, majstrów, kierowników oddziałowych i przedstawicieli dyrekcji.

Stałą troską związków zawodowych powinno być rozwijanie i upowszechnianie wszelkich form współzawodnictwa, doświadczeń przodujących robotników i grup robotniczych. Zadaniem związków zawodowych powinna być również dbałość o racjonalne i sprawiedliwe wydatkowanie funduszy, przeznaczonych na nagrody i premie. Ważną rolę w upowszechnianiu doświadczeń przodujących robotników spełniają narady wytwórcze, organizowane w szczególności w oddziałach produkcyjnych i grupach związkowych. Narady wytwórcze winny koncentrować się wokół najważniejszych zadań, stojących w danej chwili przed grupą, oddziałem lub całą załogą.

IV Plenum stwierdza, że niezbędnym warunkiem wykonania Planu Sześcioletniego jest stały postęp techniczny, stały masowy rozwój racjonalizacji robotniczej i lepsza organizacja procesów produkcyjnych.

Związki zawodowe powinny w najszerszych rozmiarach włączyć do ruchu racjonalizatorskiego robotników, inżynierów i techników, dbać o rozwój klubów racjonalizatorskich oraz o należyte ich wyposażenie.

Szczególną uwagę powinny związki zawodowe zwrócić na organizowanie zespołowego opracowywania wniosków racjonalizatorskich przy udziale majstrów, techników i inżynierów oraz na opar-

cie ruchu racjonalizatorskiego o konkretne zadania techniczne.

V Związki zawodowe powinny w centrum swojej uwagi postawić sprawę szerokiego popularyzowania norm pracy, powinny troszczyć się o szerokie wprowadzenie norm technicznych oraz o stałe zwiększanie zakresu robót zaakordowanych.

VI Plenum stwierdza, że związki zawodowe w niedostatecznym stopniu prowadzą walkę o wzmocnienie socjalistycznej dyscypliny pracy. Obowiązkiem związków zawodowych jest prowadzenie stałej pracy ideologiczno-wychowawczej w celu pogłębienia wśród mas pracujących socjalistycznego stosunku do pracy i własności społecznej.

Istotnym elementem ogólnej walki o wzrost dyscypliny pracy jest pogłębienie poczucia odpowiedzialności za produkcję, mobilizacja pracujących do wykonywania zadań, stawianych przez majstrów, kierowników oddziału i dyrektorów zakładów pracy. Związki zawodowe, a zwłaszcza rady zakładowe powinny podnosić autorytet dyrektora, jako jedynego kierownika zakładu pracy i odpowiedzialnego za całość gospodarki zakładu pracy.

VII Związki zawodowe powinny nieść pomoc masom pracującego chłopstwa w walce z elementami kapitalistycznymi na wsi, z kułactwem, o socjalistyczną przebudowę wsi — przez mobilizowanie pracujących do zwiększenia produkcji maszyn i narzędzi rolniczych, sztucznych nawozów oraz innych artykułów przemysłowych potrzebnych wsi przez organizowanie i stałe doskonalenie metod pracy ekip łączności fabryk ze wsią.

VIII Plenum wzywa klasę robotniczą i związki zawodowe do energicznego zwalczania prób dywersji i sabotażu wroga klasowego, imperialistów międzynarodowych i ich agentów spod znaku prawicowych socjalistów, titowskich zdrajców i resztek rodzimej reakcji. Plenum wzywa do ochrony majątku społecznego, do przeciwdziałania wszelkie wrogiej propagandzie.

IX Plenum CRZZ zobowiązuje związki zawodowe do wzmocnienia wysiłków nad polepszeniem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, do dokładnego zaznajomienia się z przewidzianymi w Planie Sześcioletnim nakładami na bezpieczeństwo i higienę pracy i do prowadzenia stałej kontroli ich wydatkowania.

Plenum CRZZ uważa za bardzo konieczne nasycenie, w większym niż dotychczas stopniu, programów wyższych uczelni technicznych,

średnich i wszelkich innych szkół i kursów zawodowych — zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy.

X Plenum zwraca uwagę związków zawodowych na konieczność stałej troski o zaspakajanie materialnych i kulturalnych potrzeb mas pracujących, o racjonalne wykorzystywanie kwot przeznaczonych przez państwo na budownictwo mieszkaniowe i na akcję socjalną. Należy usprawnić akcję wczasów pracowniczych, w szczególności dbać o zwiększenie procentu pracowników fizycznych korzystających z wczasów. Należy wzmocnić kontrolę społeczną nad siecią uspołecznionego handlu i instytucjami zbiorowego żywienia.

KI Poważne zadania stoją przed związkami w dziedzinie podnoszenia poziomu kulturalnego klasy robotniczej, pogłębienia rewolucji kulturalnej w Polsce. Związki zawodowe powinny włączyć w jak najszerszych rozmiarach zagadnienia produkcyjne i techniczne do pracy kulturalno-oświatowej. W tym celu powinny być organizowane w świetlicach, klubach, domach kultury regularne wykłady i odczyty o postępach naszej techniki, o rozwoju współzawodnictwa, o osiągnięciach produkcyjnych.

Świetlicom, klubom, domom kultury powinna być dostarczona literatura techniczna; w klubach i domach kultury, należy organizować gabinety techniczne, wystawy nowych pomysłów technicznych i racjonalizatorskich.

XII Związki zawodowe powinny zwrócić większą, niż dotychczas, uwagę na zagadnienia kultury fizycznej, która jest ważnym środkiem wychowania zdrowych kadr budowniczych socjalizmu i obrońców ludowej ojczyzny.

Związkowe zrzeszenia sportowe powinny znaleźć pełną pomoc organizacyjną i opiekę ideową związków zawodowych.

XIII W związku z napływem do gospodarki nowych rzesz robotników i pracowników, w tym wielkiej liczby kobiet i młodzieży, stoją przed związkami zawodowymi ważne zadania w dziedzinie przygotowania nowych kadr, a zwłaszcza nieustanne okazywanie troski o rozwój szkolnictwa zawodowego, o kobiety i młodzież, a zwłaszcza o młodzież ze szkół przysposobienia przemysłowego i „Służby Polsce“.

Związki zawodowe powinny dbać o to, by wyszkoleni robotnicy i wyszkolona młodzież była zatrudniona zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, by najlepsi robotnicy, przodownicy pracy i racjonalizatorzy byli wysuwani na kierownicze i odpowiedzialne stanowiska.

XIV Plenum CRZZ zobowiązuje związki zawodowe do rozpoczęcia przygotowań w celu wprowadzenia w 1951 r. zakładowych umów zbiorowych w większych zakładach pracy. Umowy te powinny stać się potężną dźwignią wzrostu wydajności pracy oraz poprawy kulturalnych i bytowych warunków klasy robotniczej.

XV Niezbędnym warunkiem wykonania przez związki zawodowe zadań, związanych z realizacją Planu Sześcioletniego, jest usprawnienie form i metod pracy organizacyjnej w celu najściślejszego powiązania z masami, oraz skoncentrowanie głównej uwagi związków zawodowych na organizacjach zakładowych, na pełnym uruchomieniu i uaktywnieniu rad zakładowych i oddziałowych grup związkowych i wszystkich pomocniczych organów związkowych w zakładzie pracy. Działające obecnie komitety współzawodnictwa pracy powinny być przekształcone w komitety współzawodnictwa i racjonalizacji.

Instancje związków zawodowych powinny na swych posiedzeniach wysłuchiwać sprawozdań niższych organów związkowych i wydawać ocene ich pracy. Ocena ta powinna stanowić dla wszystkich innych organizacji związkowych podstawę do analizowania metod pracy usuwania istniejących braków i niedociągnięć.

XVI Plenum wzywa wszystkie organizacje związkowe do jeszcze pełniejszego czerpania ze skarbnicy doświadczeń radzieckich związków zawodowych, do szerszego stosowania wypróbowanych wzorów radzieckich związków zawodowych w zakresie pracy organizacyjnej, rozwijania ruchu współzawodnictwa, dbałości o czołowiek pracy oraz masowej działalności politycznej i kulturalno-oświatowej.

Plenum CRZZ wzywa klasę robotniczą do wyłączenia całej swojej twórczej energii, zdolności i socjalistycznego entuzjazmu dla wykonania planu sześcioletniego.

Plenum wzywa klasę robotniczą do przedterminowego wykonania zadań produkcyjnych w 1950 roku. Klasa robotnicza, która wykonała przedterminowo trzyletni plan odbudowy oraz zadania produkcyjne pierwszego półrocza 1950 r., dała dowody swego niezłomnego przywiązania do wielkiej idei socjalizmu, będzie jeszcze bardziej wytrwale i ofiarnie walczyła pod sztandarami Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina o pełną realizację budownictwa socjalistycznego w naszej ojczyźnie.

W sprawie V rocznicy ŚFZZ

W związku z przypadającą w dniu 5-go października 1950 r. piątą rocznicą powstania Światowej Federacji Związków Zawodowych—V Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych stwierdza, że w warunkach zaostrzonej walki klasowej, mimo zdrady pracowniczych przywódców brytyjskich i amerykańskich związków zawodowych, ŚFZZ swoją pięcioletnią działalnością w służbie mas pracujących zdobyła sobie mocną i zaszczytną pozycję w obozie pokoju i demokracji, potrafiła obrońić zwycięsko jedność światowego ruchu zawodowego i w pełni reprezentuje dążenia mas pracujących świata.

Polskie związki zawodowe, świadome znaczenia ŚFZZ, pełne uznania dla jej ofiarnej działalności, będą dzień 5-go października, piątą rocznicę utworzenia ŚFZZ obchodzili w duchu bojowego proletariackiego internacjonalizmu, manifestując, wraz z wielomilionową rzeszą mas pracujących innych krajów i kontynentów, swą zdecydowaną wolę wzmocnienia międzynarodowej klasy robotniczej w walce o pokój i postęp.

V Plenum postanawia:

a) obchodzić 5 rocznicę powstania ŚFZZ wzmoczoną walką o pokój, o zaprzestanie zbrojnej agresji i barbarzyńskiego bombardowania Korei, o zmocnienie międzynarodowej jedności klasy robotniczej.

W tym celu zaleca się wszystkim zarządom głównym, ORZZ i innym ogniom związkowym wzięcie jak najaktywniejszego udziału w przygotowawczej i organizacyjnej kampanii do II Światowego Kongresu Pokoju.

b) Zorganizować w dniu 5 października 1950 r. w Warszawie Centralną Akademię, poświęconą 5-tej rocznicy powstania ŚFZZ oraz uroczyste zebrania w świetlicach związkowych i domach kultury.

c) Zalecić zarządom głównym i poszczególnym radom zakładowym fabryk i kopalń wysłanie do związków zawodowych i zakładów pracy krajów kapitalistycznych — listów, wyrażających soli-

darność z walką mas pracujących przeciwko wyzyskowi, prześladowaniom i terrorowi.

d) Popularyzować osiągnięcia i działalność ŚFZZ poprzez wzmoczoną akcję wydawniczą, obrazującą rolę ŚFZZ w walce o pokój i jedność ruchu związkowego. Wydać z okazji rocznicy następujące bruszury: „ŚFZZ w walce o pokój i jedność ruchu związkowego”, „Program ekonomicznych i społecznych postulatów ŚFZZ” oraz popularną pogadankę o ŚFZZ dla świetlic.

e) Wzmocnić akcję demaskującą przed masami pracującymi zaradziecką, rozbiłacką działalność przywódców żółtej międzynarodówki, jako agentów imperializmu i podżegaczy wojennych.

Zbrodniczej działalności imperialistów i ich agentów przeciwstawiamy jedność związków zawodowych świata pod kierownictwem Światowej Federacji Związków Zawodowych, przeciwstawiamy potężny miliardowy obóz pokoju pod przewodem ZSRR.

Życie związkowe

III Krajowy Zjazd Zw. Zaw. Transportowców

III Krajowy Zjazd delegatów Związku Zawodowego Transportowców odbył się w Warszawie. Na zjazd przybyli: wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Ćwik, minister komunikacji — Rabanowski, wiceministrowie żeglugi — Bielski i Widy-Wirski oraz przedstawiciele przedsiębiorstw transportowych.

Po przemówieniach powitalnych przedstawiciela PZPR, ministra Komunikacji, wiceministra Żeglugi, dyrektora departamentu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej — tow. Altmana, referat podstawowy wygłosił wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Ćwik. Sprawozdania z ponad dwuletniej działalności Związku złożył przewodniczący zarządu głównego — tow. Oryński.

Nad referatem i sprawozdaniem wywiązała się ożywiona wielogodzinna dyskusja. Skoncentrowała się ona wokół zagadnień pracy wszystkich ogniw Związku. Delegaci zwrócili uwagę na konieczność śmiałego wysuwania prądujących robotników na kierownicze stanowiska. Zaakcentowano przy tym, że postulat ten dotyczy zwłaszcza zagadnienia aktywizacji kobiet i młodzieżowców.

Wiele miejsca poświęcono kwestii warunków materialnego i kulturalnego bytu transportowców. Mówcy domagali się zrewidowania umów zbiorowych, które — ich zdaniem — mają wiele jeszcze niedociągnięć i usterek. M. in. umowy nie przewidują ubezpieczenia pracowników od nieszczęśliwych wypadków. Wskazywano na trudności, jakie napotykają robotnicy portowi i ich rodziny oraz rodziny marynarzy przy korzystaniu z Ubezpieczalni Społecznej.

Wskutek niedostatecznej popularyzacji zasad współzawodnictwa o jak najoszczędniejszą gospodarkę w transporcie samochodowym, niektórzy kierowcy nie dbają należycie o swoje wozy. Stąd też wynikają przestoje, związane z koniecznością dokonywania napraw i remontów.

Podkreślono konieczność intensyfikacji pracy kulturalno-oświatowej wśród marynarzy, zwłaszcza — podczas rejsów, które niejednokrotnie trwają od 7 do 8 miesięcy. Delegaci domagali się utworzenia specjalnych Domów Marynarzy i bogatszego zaopatrzenia bibliotek okrętowych.

Dyskusję podsumował tow. Ćwik. Stwierdził on, że zarząd główny, który niewątpliwie może poszczycić się

pewnymi osiągnięciami, nie zawsze jednak umiał w należyty sposób rozwiązać stojące przed nim zadania. Tak np. bardzo często nie docierano do najniższych ogniw Związku. Prowadziło to do biurokratyzowania się, do odrywania instancji ZYT, od mas członkowskich.

Po dokonaniu wyboru nowych władz, Zjazd uchwalił rezolucję.

Zjazd stwierdził w niej, że wszystkie ogniw Związku powinny otoczyć jak największą opieką ruch racjonalizatorski i nowatorstwa, popularyzować i upowszechniać przodujące doświadczenia robotników oraz organizować narady wytwórcze.

Zjazd zobowiązał instancje Związku, by szerzej niż dotychczas, wzorowały się na doświadczeniach transportowców ZSRR, wprowadzając takie najnowsze formy współzawodnictwa, jak np. współzawodnictwo o tytuł najlepszej brygady lub zespołu.

Uchwały podkreśliły konieczność szerszego wysuwania zasłużonych robotników na stanowiska kierownicze, konieczność większej, niż dotychczas aktywizacji kobiet w pracy produkcyjnej oraz roztoczenia należytej opieki nad młodzieżą pracującą.

Zjazd zwrócił uwagę na niedociągnięcia w pracy świetlicowej i na niedostateczne rozwinięcie akcji maso-

wej propagandy i agitacji politycznej.

III Krajowy Zjazd delegatów Związku Zawodowego Transportowców wybrał nowe władze Związku.

W skład zarządu weszli: tow. Franciszek Albeker — jako przewodniczący, tow. Marian Żołdak — jako wiceprzewodniczący, Bogdan Tyszkiewicz

i Edmund Siedlecki — jako sekretarze oraz tow. tow. Pius Krasicki, Stanisława Godlewska, Czesław Wojciechowski, Henryk Dziewulski i Jerzy Strzelecki jako członkowie Prezydium.

Przewodniczącym Sądu Związkowego został tow. Wacław Wieczorek, a sekretarzem — tow. Janina Wajt.

III Krajowy Zjazd Zw. Zaw. Pracowników Instytucji Społecznych

W III Krajowym Zjeździe Zw. Zaw. Prac. Inst. Społecznych wzięło udział 247 delegatów, reprezentujących ponad 62.000 członków Związku. Z ramienia KC PZPR w obradach uczestniczył tow. min. Stefan Matyszewski, CRZZ reprezentował jej sekretarz — tow. Stanisław Kowalczyk.

Po zagajeniu obrad i po przemówieniach powitalnych referat podstawowy wygłosił tow. Kowalczyk. Sprawozdanie z działalności Związku złożył przewodniczący Zarządu Głównego — tow. Rajner.

W okresie sprawozdawczym ZZPIS zawarł 29 układów zbiorowych z instytucjami społecznymi. Unormowano warunki pracy i płacy około 90 procent ogółu członków Związku.

W ciągu ostatnich dwóch lat rozwinęła się akcja współzawodnictwa, która objęła już swym zasięgiem 33 tysiące pracowników instytucji społecznych. Najlepsze wyniki we współzawodnictwie osiągnęli pracownicy ZUS, ubezpieczalni społecznych i Państwowej Wytwórni Protez.

Związek prowadzi masową akcję szkolenia ideologicznego.

O wiele słabiej rozwijało się szkolenie aktywistów. Ze względu na to, że ZZPIS zrzesza przeważnie pracowników mniejszych zakładów, musiano organizować kursy zbiorcze, do nastrecało wiele trudności.

Ważna dziedzina działalności związkowej, jaką jest akcja socjalna, została poważnie zaniedbana. Zagadnieniami akcji socjalnej zajmowali się dorywczo pracownicy pełniący inne funkcje. Instytucje społeczne nie posiadają własnych placówek akcji socjalnej a w 1949 r. nie wykorzystano 24 milionów zł., prelimitowanych na akcję socjalną. Niedomagał styl pracy zarządu głównego, instruującego ogniwa terenowe przeważnie za pośrednictwem okólników. Członkowie tego zarządu tylko w sporadycznych wypadkach wyjeżdżali w teren.

W wielu instytucjach nie powołano dotychczas grup związkowych. Brak kontroli ze strony okręgów był powodem osłabienia działalności zarządów kół związkowych.

W dyskusji nad referatem i sprawozdaniem wzięło udział ponad 60 delegatów. Podkreślono że niektóre

instytucje społeczne nie przestrzegają tych postanowień układu zbiorowego, które normują sprawę zwalniania pracowników do zajęć społecznych i sprawę angażowania etatowych kierowników świetlic w za-

Analiza działalności Zw. Zaw. Prac. Budownictwa

Prezydium CRZZ r.a. jednym ze swych posiedzeń wysłuchało sprawozdania Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego Prac. Budownictwa. Sprawozdanie dotyczyło przede wszystkim działalności Związku w dziedzinie rozwoju współzawodnictwa pracy i stosowania norm technicznych.

Prezydium CRZZ stwierdziło, że Związek ma poważne osiągnięcia w pracy nad mobilizowaniem i budzeniem inicjatywy mas członkowskich do zastosowania i wprowadzenia w budownictwie nowych, socjalistycznych metod pracy.

Do osiągnięć zarządu głównego Związku zaliczyć także należy ujęcie we formy organizacyjne inicjatywy aktywu związkowego co do zmiany dotychczasowych — wskutek postępu technicznego przestarzałych — norm pracy.

Analiza całokształtu prac zarządu głównego Związku w dziedzinie współzawodnictwa i w dziedzinie norm dokonana przez Prezydium CRZZ, wykazała, że — obok poważnych osiągnięć w działalności zarządu głównego istnieje jeszcze wiele istotnych braków i niedociągnięć. Braki te powstały przede wszystkim wskutek niedostatecznego włączenia organizacyjnego zarządów okręgowych, rad zakładowych i grup związkowych do współpracy w tych dziedzinach.

Brak aktywnego udziału wielu rad zakładowych i grup związkowych w rozwiązywaniu zagadnień produkcyjnych powoduje, że na niektórych budowlach marnują się duże rezerwy ludzkie, techniczne, materiałowe i finansowe. Powoduje to wielkie straty przez opóźnienia terminów robót i podrażnienie kosztów budownictwa. Zła organizacja pracy na tych budowlach utrudnia rozwój pracy zespołowej.

Zasadniczym brakiem w działalności Związku jest brak należytego powiązania się ogniwi związkowych z

złakach, zatrudniających ponad 200 pracowników.

Ostro skrytykowano warunki pracy personelu domów wypoczynkowych, który — wskutek nie obsadzenia przewidzianych etatów — musi pracować z reguły w godzinach nadliczbowych.

Delegaci pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych domagali się podwyższenia funduszu akcji socjalnej do wysokości jaka obowiązuje we wszystkich innych zakładach pracy.

Po uchwaleniu statutu Związku, delegaci dokonali wyboru nowych władz. Przewodniczącym został powtórnie tow. Rajner, wiceprzewodniczącym — tow. Strzelicki, a sekretarzem — tow. Jałocha.

Sprawy organizacyjne

masą członkowską. Niedostateczna aktywność dolowych ogniwi Związku spowodowała, że w szeregu zakładów pracy współzawodnictwem zajmuje się wyłącznie administracja, a samo współzawodnictwo pracy ma charakter tylko formalny.

Niedostateczne uaktywnienie ogniwi związkowych powoduje, że przodownicy pracy i racjonalizatorzy nie są otaczani należytą opieką. Zarząd Główny nie spowodował uaktywnienia i nie poinstruował zakładowych komisji norm pracy o ich zadaniach i kompetencjach.

Główną przyczyną tych wszystkich błędów i niedociągnięć należy upatrywać w braku należytego planowania prac w ogniwach związkowych a w szczególności — na szczeblu zakładu pracy.

Prezydium zaleciło — jako konieczny obowiązek — przede wszystkim wprowadzenie na wszystkich szczeblach organizacyjnych Związku systemu dokładnego planowania prac związkowych i kontroli wykonania planów. Centralnymi zagadnieniami codziennej pracy wszystkich instancji i ogniwi związkowych powinny stać się: produkcja, współzawodnictwo pracy we wszystkich jego formach, racjonalizatorstwo i nowatorstwo oraz troska o warunki bytowe pracownika.

Dalsze zalecenia dotyczą rozszerzenia zasięgu współzawodnictwa pracy, rozpowszechnienia zobowiązań długofalowych, zaznajamiania z osiągnięciami budownictwa radzieckiego, zacieśniania współpracy ludzi nauki z przodownikami i racjonalizatorami itp.

Narada w sprawie pracy wśród kobiet.

17 lipca br. w CRZZ odbyła się narada na temat reorganizacji pracy związkowej wśród kobiet w myśl uchwały Biura Politycznego KC PZPR i Sekretariatu CRZZ.

W naradzie, której przewodniczył kierownik Wydziału Organizacyjno -

Instruktorskiego CRZZ — tow. Ru-
stecki, uczestniczyli: przewodniczący
ORZZ, kierownicy wydziałów organi-
zacyjnych zarządów głównych i
ORZZ, związkowe referentki kobiece
oraz przedstawiciele partii i Ligi Ko-
biet.

Narada miała na celu przeanalizo-
wanie dotychczasowej pracy wśród
kobiet prowadzonej przez związki za-
wodowe.

Tow. Rustecki podkreślił, że praca
wśród kobiet natrafiała na poważne
utrudnienia. W myśl poleceń KCZZ u-
tworzono wprawdzie wydziały kobie-
ce w zarządach głównych i CRZZ,
lecz większość z nich nie przejawiała
dostatecznej aktywności.

Niedociągnięcia i braki na tym od-
cinku wynikały przeważnie z faktu
niezrozumienia i niedoceniań przez
aktywistów związkowych znaczenia
pracy wśród kobiet. Dotyczyło to
zwłaszcza zakładowych komisji ko-
biecych. Wielu aktywistów sądziło
mylnie, że komisje te są zupełnie
zbędne wobec istnienia na tym tere-
nie kół Ligi Kobiet. Brak ścisłego
rozgraniczenia kompetencji między
tymi komórkami był niejednokrotnie
powodem zahamowania pracy wśród
kobiet. Dodajmy tu, że referentki ko-
biece w ogniwach związkowych były
często obarczane dodatkowymi funk-
cjami.

Dotychczasowa praktyka wykazała,
że zagadnień kobiecych nie należy wy-
odrębniać z całokształtu działalności
związkowej. Toteż w myśl uchwały
II Kongresu Związków Zawodowych,
Sekretariat CRZZ przekształcił wy-
działy kobiece w ogniwach związko-
wych na referaty i włączył je do wy-
działów organizacyjnych.

W związku z tym w zakładach pra-
cy zastępuje się komisje kobiece —
radami kobiecymi, które jednocześnie
będą spełniały funkcje zarządów za-
kładowych kół Ligi Kobiet.

Do zadań nowopowołanych rad ko-
biecych będzie należało m. in.:

- 1) czuwanie nad przestrzeganiem
ustawodawstwa ochronnego wobec ko-
biet,
- 2) systematyczne podnoszenie po-
ziomu ich uświadczenia społeczno-
politycznego,
- 3) popularyzowanie współzawodnic-
stwa i racjonalizacji pracy wśród ko-
biet,
- 4) troska o ich awans społeczny.

W toku dyskusji nad wygłoszonym
referatem podkreślano znaczenie
czerwcowej uchwały sekretariatu,
która wprowadza nowe formy pracy
wśród kobiet. Nie wszystkie jednak
związki branżowe zrozumiały, że do-
tychczasowa reorganizacja ma na ce-
lu podniesienie tej pracy na wyższy
poziom. Świadczyły o tym wypadki
nieprzemyślanej likwidacji referatów
kobiecych w ogniwach związkowych.

Referentki kobiece zwróciły uwagę
na konieczność stałego zwiększania i-
łości żłobków, przedszkoli i punktów

żywienia zbiorowego, co odciąży ko-
biety od prac domowych.

Inne dyskutantki zwróciły uwagę
na zbyt słabe uświadczenie ideolo-
giczne wielu kobiet m. in. żon robot-
ników, które łatwo ulegają wrogiej
propagandzie.

W zakończeniu obrad ustalono, że
we wszystkich okręgach odbędą się
odprawy aktywistek kobiecych.

Z kolei odprawy takie będą organi-
zowane w PKZZ i w większych zakła-
dach pracy, dla przeniesienia w te-
ren wskazan narady w CRZZ. Będą
one miały również na celu przgoto-
wanie wyborów rad kobiecych, które
należy przeprowadzić do 2 październi-
ka b.r.

Przynależność związkowa

Pracownicy branżowych związków
zawodowych byli dotychczas zrzeszeni
w Związku Zawodowym Pracowników

Instytucji Społecznych. Fakt ten u-
trudniał pracownikom związkowym
ściśle powiązanie się z życiem i dzia-
łalnością tego związku na rzecz któ-
rego pracowali.

Sekretariat CRZZ powziął uchwałę
o zmianie przynależności związkowej
tej kategorii pracowników, która po-
lega na tym, że będą oni członkami
tego związku zawodowego, w którym
pracują.

W wykonaniu tej uchwały zlecono
Zarządowi Głównemu ZZPIS, aby u-
stalił z właściwymi zarządami głów-
nymi związków zawodowych sposób
i termin dokonania zmiany przyna-
leżności związkowej swych członków,
którzy są zatrudnieni w związkach
branżowych.

Pracownicy okręgowych i powiato-
wych rad związków zawodowych nale-
żać nadal do ZZPIS.

Sprawy ekonomiczne

Umowa zbiorowa służby domowej

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Sa-
morządowych uregulował warunki
pracy i płacy służby domowej. Za-
wierane między pracownikami a
pracodawcami indywidualne umowy
będą opierać się o następujące wy-
tyczne umowy ramowej:

Pracodawca obowiązany jest do
wypłacania pracownicy wynagrodze-
nia w ostatnim dniu każdego mie-
siąca kalendarzowego. Wysokość wy-
nagrodzenia uzależniona jest od spe-
nianych czynności. Pracownica do-
mowa, zatrudniona w Warszawie,
Gdańsku, Gdyni, Elblągu, Sopocie i
Szczecinie otrzymuje 3.500 zł, a na
pozostałym obszarze kraju — 3.000
zł. W przypadku, gdy warunki pracy
są szczególnie uciążliwe (np. dom
nieskanalizowany, liczna rodzina pra-
codawcy, większa ilość izb do sprzą-
tania, dodatkowa opieka nad dziec-
kiem), uposażenie pracownicy domo-
wej powinno być odpowiednio pod-
wyższone. Dla gospodyni w Warsza-
wie i w wymienionych wyżej miastach
Wybrzeża, ustalono wynagrodzenie w
wysokości 5.500 zł, na pozostałym
zaś terenie — w wysokości 4.500 zł.
Dla piastunki - wychowawczyni, ma-
jącej pod opieką nie więcej niż dwoje
dzieci, przewidziano uposażenie w
wysokości od 4.000 do 5.000 zł. Trzeba
tu podkreślić, że służba domowa
otrzymuje całodienne wyżywienie.
Ponadto pracodawca opłaca mie-
sięczne składki ubezpieczeniowe w
wysokości 3% uposażenia pracowni-
cy.

Po roku pracy przysługuje pra-
cownicy domowej 12-dniowy urlop
wypoczynkowy. Pracownica młodocia-
na powinna otrzymać po upływie
sześciu miesięcy — 7 dni urlopu,
względnie po upływie roku — 14 dni.
Służbie domowej przed okresem urlo-
powym należy wypłacić zaliczkę w
wysokości 60% wynagrodzenia. Co

druga niedziela — względnie w inny
ustalony dzień tygodnia — należy
zwalniać pracownice od zajęć. Ponad-
to pracownica powinna mieć codzien-
nie dwie do trzech godzin wolnych od
pracy dla załatwienia swoich spraw
osobistych lub dla nauki.

Obowiązek pracownicy domowej in-
dywidualnie będą uzgadniane przy
zawieraniu umowy.

Wprowadzenie w życie umowy dla
służby domowej zlikwiduje niewąt-
pliwie zatargi, jakie wskutek nieure-
gulowanych warunków zatrudnienia
wynikały dotychczas między praco-
dawcami a pracownicami.

Umowa zbiorowa w przedsiębiorstwach gastronomicznych.

W końcu roku 1947 i 1948, kilka
przedsiębiorstw gastronomicznych
przejęły Powszechne Domy Towaro-
we w celu przeprowadzenia akcji
zbiorowego żywienia, nakreślonej pla-
nem państwowym. Dla rozszerzenia
tej akcji powołano do życia w roku
1950 Centralny Zarząd Przemysłu
Gastronomicznego, który w obecnej
chwili prowadzi już 125 przedsię-
wzięć gastronomicznych.

Pracownicy wszystkich przedsię-
wzięć, podległych Centralnemu Za-
rządowi, wynagradzani są na podsta-
wie umowy zbiorowej, podpisanej w
dniu 14 lipca br. z mocą obowiązującą
od dnia 1 czerwca 1950 r. Umowa ta
reguluje przede wszystkim czas pra-
cy i płace.

Czas pracy wynosi zgodnie z usta-
wodawstwem — 46 godzin na tydzień.
Płace, zarówno pracowników fizycz-
nych, jak i umysłowych oparte są na
miesięcznym systemie wynagradza-
nia.

Bardzo istotnym elementem umowy
jest szczegółowy opis czynności, kwa-
lifikacji i zaszeregowania pracow-
ników fizycznych, zatrudnionych w
przedsiębiorstwach gastronomicznych.

W spisie tym oprócz czynności ujęto także kwalifikacje pracownika. Z łącznik taki ma tę dobrą stronę, że automatycznie eliminuje niewłaściwe, lub niesprawiedliwe zaszeregowanie.

Pracownicy fizyczni podzieleni są na dwie grupy, do pierwszej, wynagradzanej ryczałtowo wg. siedmiu grup należą: mechanicy, woźni, sprzątacze, dozorczy i gońcy, do drugiej w oparciu o siatkę przemysłową — kelnerzy, kucharze, kawiarki, szatniarze itd.

Oprócz płacy podstawowej, personel kuchni, sali konsumpcyjnej, bufetu, administracji i kierownictwa zakładu, może otrzymać premię ustaloną na podstawie regulaminu premiowania.

Poza wymienionymi elementami płacy pracownicy fizyczni i umysłowi — którzy kierują wyraźnie określonym zespołem pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość ich pracy — otrzymują doda-

tek funkcyjny w wysokości stosowanej w przemyśle. Pracownicy przedsiębiorstw i zakładów gastronomicznych, posiadający znajomość co najmniej 2 języków obcych, którymi posługują się jpodczas pracy, otrzymują dodatek specjalny w wysokości 2 tys. zł., miesięcznie. Dodatek ten uzależniony jest od złożenia egzaminów z wynikiem pomyślnym przed komisją kwalifikacyjną, powołaną w tym celu przez właściwy związek. Pracownikom fachowcom w zakładach gastronomicznych, którzy szkolą uczniów — układ zbiorowy pracy gwarantuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10% płacy podstawowej za szkolenie 1 ucznia i dalsze 5% za szkolenie każdego następnego.

Układ przemysłu gastronomicznego reguluje także zagadnienia akcji socjalnej, urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych, przyjmowanie i zwalnianie pracowników, zwalniania do prac społecznych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

sje kulturalno - oświatowe w grupach związkowych.

II. Kluby fabryczne organizują się w zakładach pracy, zatrudniających 1.000 i więcej pracowników. Klub obejmuje swoim zasięgiem załogę danego zakładu pracy, wraz z rodzinami oraz okoliczną ludność pracującą.

Klub fabryczny rozwija formy pracy nakreślone dla świetlic zakładowych. Przy tym różnorodne imprezy oświatowe - polityczne i artystyczne w klubach winny obejmować znacznie większe grupy pracownicze niż w świetlicach.

Ponadto klub organizuje pracę wśród dzieci i systematyczną akcję łączności ze wsią. W klubie powinny znajdować się: stałe kino, postawiony na odpowiednim poziomie teatr amatorski oraz należycie wyposażona sala, poświęcona ruchowi współzawodnictwa i racjonalizatorstwa.

Lokal klubu musi znajdować się poza obrębem zakładu pracy, posiadać salę widowiskową co najmniej na kilkaset osób oraz minimum pięć dużych izb, a w ich liczbie salę na czytelnię.

III. Związkowy dom kultury prowadzi pracę bezpośrednio usługową, obejmującą swoim zasięgiem ludność pracowniczą danego miasta i okolicy oraz — metodyczno - instrukcyjną, wśród pracowników i aktywistów okolicznych świetlic.

Dom kultury rozwija w najszerszym zakresie różnorodne formy masowej akcji kulturalno - oświatowej, które są wzorem dla dołowych placówek kulturalnych i dlatego muszą posiadać znacznie wyższy poziom w porównaniu ze świetlicami.

Dom kultury skupia grupę specjalistów pracy oświatowej i artystycznej, a także inżynierów, techników i wyrobionych politycznie aktywistów społecznych.

W oparciu o te kadry dom kultury prowadzi ośrodki metodyczny wszelkich dziedzin pracy kulturalno - oświatowej organizowanej w świetlicach.

Dom kultury organizuje konferencje instrukcyjne, seminaria i krótkotrwałe kursy dla pracowników świetlicowych, bibliotecznych i aktywistów kulturalno-oświatowych.

Dom kultury powinien posiadać lokal, złożony z sali widowiskowej co najmniej na kilkaset osób oraz parę mniejszych sal i pomieszczeń niezbędnych dla prowadzenia całokształtu swej działalności.

Działalność kulturalno-oświatowa

UCHWAŁA SEKRETARIATU C.R.Z.Z. W SPRAWIE STRUKTURY SIECI ZWIĄZKOWYCH PLACÓWEK KULTURALNO-OŚWIATOWYCH

Wzorując się na bogatych doświadczeniach Związku Radzieckiego i na doświadczeniach organizowanej w ostatnich latach akcji kulturalno - oświatowej w Polsce — CRZZ ustaliła trzy zasadnicze rodzaje związkowych placówek kulturalnych z następującym zakresem ich pracy.

I. Świetlice zakładowe i oddziałowe.

1. Świetlice mniejszych i średnich zakładów pracy w mieście i zespołów PGR obejmują swoim zasięgiem pracowników danych zakładów pracy wraz z ich rodzinami. Świetlice zakładowe prowadzą:

- propagandę współzawodnictwa, racjonalizatorstwa, oszczędności i innych zagadnień produkcyjnych za pomocą odczytów, pogadarek, gazetek ściennych, sceny, estrady świetlicowej, biblioteki i środków wizualnych (plakaty, wykresy hasła, portrety przetrzeźnia);
- bibliotekę (lub punkt biblioteczny) i czytelnię;
- samoksztalcenie i doksztalcenie marksistowskie w kołach

Wszechnicy Radiowej i innych kołach samoksztalceniowych oraz drogą odczytów, (w miarę możliwości trzeba organizować cykle odczytów);

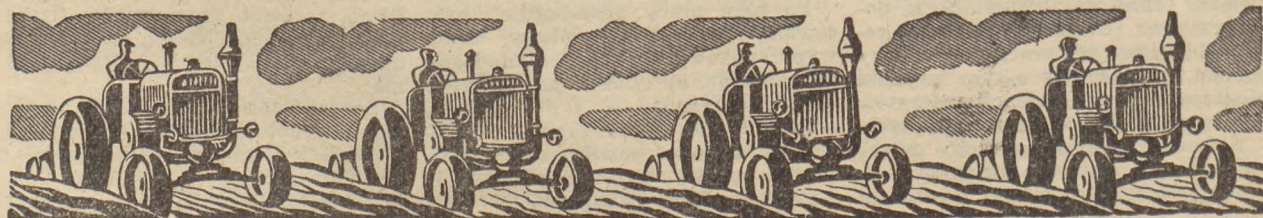
- Odczyty i pogadanki o aktualnych zagadnieniach politycznych;

Odczyty popularno - naukowe, a zwłaszcza popularyzujące wiedzę techniczną i przyrodniczą;

- walkę z analfabetyzmem,
- kursy języka rosyjskiego,
- zespoły amatorskie,
- koncerty, przedstawienia i wieczory artystyczne, wieczory towarzyskie oraz gry świetlicowe (szachy, warcaby i inne);
- poszczególne świetlice fabryczne w miarę swoich możliwości uczestniczą w akcji łączności ze wsią.

2. Świetlice oddziałowe tworzy się w oddziałach większych zakładów pracy i w majątkach PGR. W osiedlach i w hotelach robotniczych należy organizować placówki o charakterze świetlic oddziałowych. Świetlice oddziałowe są w zasadzie związane z macierzystymi świetlicami zakładowymi lub klubami fabrycznymi.

Świetlice oddziałowe stanowią oparcie dla masowej pracy kulturalno-oświatowej, prowadzonej przez komi-



Sprawa jedności związków zawodowych w Niemczech

PODZIAŁ Niemiec na dwa obozy spowodował nie mniej sztuczny podział ruchu zawodowego na dwa sektory. Przywódcy reformistyczni związków zawodowych Niemiec Zachodnich, oddani na usługi demokracji burżuazyjnej i liberalizmowi ekonomicznemu, dbający o to, aby raczej służyć siłom przeszłości, niż interesom pracowników, usilnie sabotowali narodową jedność ruchu zawodowego.

W płonnych próbach usprawiedliwienia swych rozbijackich poczynań, stosując oni metody propagandy reakcyjnej a w szczególności propagandy, odziedziczonej po Goebelsie.

I w tej roli zgrywiają się bez reszty. Posłuszni obcym rozkazom, więźniowie własnej przeszłości, uwięczyli swą zdradę, tworząc zachodnią trizonalną konfederację, którą natychmiast — nie pytając robotników — przyłączyli do żółtej międzynarodówki. Ta nędzna intryga stanowi jeden z aspektów spisków przeciw Światowej Federacji Związków Zawodowych, knowanych od pierwszych dni jej istnienia. Odnajdujemy tu te same bodźce, te same metody i tych samych partenerów.

Czy robotnicy z Niemiec Zachodnich zgadzają się na to wszystko? Dowiedzieć można by coś odwrotnego, Wystarczyłoby, aby masy robotnicze Niemiec Zachodnich, uświadomione o tym, co przed nimi ukryto i o roli, jaką mają odgrywać, mogły się swobodnie wypowiedzieć. Co więcej. Masy robotnicze Niemiec Zachodnich już teraz wyrażają swój sprzeciw i to coraz częściej i z coraz większą siłą, skoro tylko warunki na to pozwalają.

Jest oczywiste, że przywódcy reformistycznych związków zawodowych, zgadzając się na ingerencję państw kapitalistycznych, które pragną zaprząć Niemcy do rydwanu swej wstecznej polityki społecznej i przygotowań wojennych, już przez sam ten fakt pisali się na podział sił robotniczych i przyczyniali się do terytorialnego rozdarcia swego kraju. Stali się jednocześnie współwinnymi machinacji, skierowanych przeciw ŚFZZ, której walka o pokój między narodami i o postępy społeczny przybiera charakter „niebezpieczny“ w oczach kapitalizmu imperialistycznego. Przywódcy ci wystąpili przeciw uczciwej i jasnej w stosunku do niemieckiego ruchu zawodowego polityce ŚFZZ, mimo, że przez długi czas głosili swą całkowitą z nią solidarność.

Czego spodziewała się, czego nadal się spodziewa ŚFZZ po odrodzonym niemieckim ruchu zawodowym. Nie tego z pewnością, aby popadł we władzę swych dawnych złych przywódców i stał się po raz trzeci słabym narzędziem w rękach sił reakcyjnych. Już wczasy londyńskiej Światowej Konferencji Związków Zawodowych w lutym 1945 zostały określone zasady przemiany Niemiec na państwo pokojowe. Pierwszy Światowy Kongres Związków Zawodowych w Paryżu stwierdził, że robotnicy niemieccy powinni stać się podstawową siłą, zdolną do zbudowania nowych Niemiec demokratycznych, wolnych, pokojowych i kwitnących, że odrodzenie niemieckie powinno opierać się na organizacji związków zawodowych.

ŚFZZ określiła naczelne zasady, jakie miały kierować powyższą akcją: ożywienie działalności związków zawodowych, naprawę reprezentacyjnych, dopomożenie związkowi zawodowemu niemieckim w zdemokraty-

zowaniu kraju, przeprowadzeniu denazyfikacji i demilitaryzacji, utrwalenia ich jedności i zjednoczenie narodu.

Znane są przeszkody jakie w realizacji tej polityki stawiali rozbijacze ruchu zawodowego. Wiadomo jak na rozkaz AFL i przy udziale okupacyjnych państw zachodnich został stordedowany międzystronowy zjazd niemieckich związków zawodowych, jak wszystkimi możliwymi sposobami — nie wyłączając najbardziej nieuczciwych — usiłowano usunąć ŚFZZ z Niemiec Zachodnich. Znane są też różne prowokacje, które miały na celu podkopanie wśród pracowników niemieckich wiary w jedność, wiary w możliwość istnienia jednego państwa niemieckiego demokratycznego i pokojowego.

Nie jest również nikomu obce, jakie dobrodziejstwa przyniósł Niemcom Zachodnim plan Marshalla, powodując bezrobocie i nędzę, plan który stał się podstawą paktu atlantyckiego. Celem tego paktu jest nie innego jak odrodzenie nazizmu i łaknącego rewansu militarysty, jest użycie niemieckich robotników, jako płatnych żołdaków amerykańskiego imperializmu. Z dnia na dzień Niemcy zachodnie odślaniają faszystowskie oblicze, a elementy które dawniej służyły Hitlerowi, są obecnie popierane przez wysuwanie ich na kierownicze stanowiska.

Jakie jest stanowisko mas pracujących Niemiec Zachodnich wobec awanturniczej polityki, stanowiącej znowu groźbę dla pokoju? Czy idą one za przywódcami opowanymi przez obcych protektorów? Czy akceptują ten zwrot ku przeszłości? Czy są zadowolone ze swych przywódców związkowych, owładniętych pragnieniem beneficjów i obawą przed zdaniem kiedyś rachunku ze swego wczorajszego i dzisiejszego postępowania?

Wystarczy nawiązać kontakt z robotnikami, z delegatami do rad zakładowych, z aktywistami, z bezrobotnymi, z prostymi ludźmi z ulicy, aby z całą pewnością, dać odpowiedź kategorycznie negatywną.

Lecz możnaby spytać dlaczego masy robotnicze Niemiec Zachodnich pozwalają się wodzić takim przywódcom, którzy nie dbają o ich interesy? Pytanie może się wydać naiwne, gdyż nie tylko w Niemczech Zachodnich istnieje taka sytuacja i to z powodów identycznych, a w tym wypadku należy wziąć pod uwagę czynnik pogarszający sytuację, jakim jest okupacja kraju przez państwa kapitalistyczne.

W takich warunkach związki zawodowe mogą być na papierze wyposażone we wzorowe statuty. A w rzeczywistości przez stałe rugi z szeregów związkowych, zręczne przesiewanie, przez zwykłe nadużycia, przez oszustwa, do stanowisk kierowniczych dochodzą niezmienne i nieuchronnie ci sami aferzyści. Sytuacja zmienia się dopiero wtedy, gdy masy pracujące, spostrzegłszy się, że są oszukiwane, oburzone tym oszustwem zaczynają wymiatać ze swych szeregów aferystów, intrygantów i rozbijaczy, aby wychwalaną „demokrację zachodnią“ zastąpić demokracją robotniczą, prostą i uczciwą. Do takiej zmiany w krajach kapitalistycznych, dojdzie niezawodnie, wówczas gdy masy zbyt długo łudzone obudzą się i zdobędą na akt buntu.

W swej przeważającej większości masy pracujące Niemiec nie wiedzą co zrobiła i co robi ŚFZZ dla zbudowania Niemiec demokratycznych, wolnych i postę-

powych. Nie jest to winą ani ich, ani ŚFZZ. W imię demokracji plutokratycznej w obronie porządku i kapitału, przy cichym współudziale głównych przywódców robotniczych odgradzono masy pracujące „kordonem sanitarnym“, który ma ich chronić przed zarażeniem się ideami „wywrotowymi“, mającymi na celu pokój, prawdziwą demokrację i postęp ludzkości. Jednakże tak, jak nie istnieje „mur“, nie do przebycia, tak nie ma mas ludowych, którymby można całkowicie odebrać zdolność dochodzenia prawdy i chęci jej poznania. To też, mimo przeszkód, prawda przenika do Niemiec Zachodnich.

Utrzymanie i umocnienie wolnych związków zawodowych jako oręża walki o pokój i demokrację, jest dziś bardziej, niż kiedykolwiek, koniecznym dla Niemiec Zachodnich. Masy robotnicze w Zachodnich Niemczech coraz lepiej zdają sobie z tego sprawę. To też w Niemczech Zachodnich daje się zauważyć coraz wyraźniej koncentracja wszystkich sił postępowych.

U podstaw, w zakładach pracy rozwija się głęboki ruch za jednością akcji i demokratyzacją organizacji. To ocknięcie się robotników i ich wciąż wzrastająca opozycja zmusiła czołowych przywódców związków zawodowych Niemiec Zachodnich do poczynienia jednego kroku dalej na drodze do całkowitej zdrady. Poczęli osaczać elementy postępowe na wzór „polowania na czerwonych“ organizowanego w Stanach Zjednoczonych, w Anglii i gdzie indziej na rozkaz żółtej międzynarodówki, której wiceprzewodniczącym jest M. Bochler — przywódca zachodnio-niemieckich związków zawodowych.

Naprzekór uciskowi materialnemu i moralnemu, naprzekór kampanii podlegającej do wojny, pseudo-przywódcy związków zawodowych Niemiec Zachodnich nie mogą przeszkodzić temu, aby robotnicy z Niemieckiej Republiki Demokratycznej i z Niemiec Zachodnich odnajdywali się, bratali i nawiązywali między sobą trwałe stosunki. Podczas Targów Lipskich setki związkowców z zachodnich Niemiec wbrew wszelkim zakazom, nawiązały kontakt ze swymi towarzyszami z Niemieckiej Republiki Demokratycznej i mogły zdać sobie sprawę jak szczerą jest kampania prowadzona przeciw „drugim Niemcom“. Przeszło 400 delegatów związków zawodowych wzięło czynny udział obok 600 towarzyszy z Niemieckiej Republiki Demokratycznej w zebraniu, zorganizowanym w Lipsku w obecności sekretarza generalnego ŚFZZ — tow. Louis Saillant i jednego z jej wiceprzewodniczących — tow. Frantiska Zupki.

Zebranie to entuzjastycznie przyjęło rezolucję, potępiającą wszelkie akcje, mające na celu rozbięcie narodowej i międzynarodowej siły robotniczej.

Żółta międzynarodówka na usługach kapitalistycznych monopolów — głosiła rezolucja — stara się osłabić ŚFZZ. Związkowcy Niemiec Zachodnich są zdecydowani podjąć zaciętą walkę przeciw tej rozbiłackiej polityce. Są zdecydowani do umocnienia ŚFZZ, do podtrzymania jedności niemieckich związków zawodowych, gdyż widzą, że jedność robotnicza jest niezbędna, aby obrócić w niwecz wojenne plany imperialistów i utrzymać pokój.

Poza chęcią obrony pokoju istnieją jeszcze inne czynniki podstawowe wspólnej akcji związków zawo-

dowych Niemiec Zachodnich i związków zawodowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Chodzi mianowicie o walkę, jaką trzeba prowadzić w Niemczech Zachodnich z bezrobociem, o podniesienie poziomu życia, o kontrolę robotniczą przedsiębiorstw, jako środek demokratyzacji gospodarczej. Co się dotyczy tych zagadnień, tak żywotnych dla robotników Niemiec Zachodnich i związków zawodowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Chodzi mianowicie o walkę, jaką trzeba prowadzić w Niemczech Zachodnich z bezrobociem, o podniesienie poziomu życia, o kontrolę robotniczą przedsiębiorstw, jako środek demokratyzacji gospodarczej. Co się dotyczy tych zagadnień, tak żywotnych dla robotników Niemiec Zachodnich, to kierownicy zachodnio-niemieckich związków zawodowych nie interesują się nimi zupełnie. Jako przykład, charakteryzujący obecne kierownictwo zachodnio-niemieckich związków zawodowych, mogą posłużyć wynurzenia Hansa Boecklera, przewodniczącego DGB. Rezolucje zebrań robotniczych, zawierające żądania, mogą wpływać do mnie pełnymi kosztami, nie biorę ich zupełnie pod uwagę: idę dalej drogą, którą sam sobie wytyczyłem“.

Tego rodzaju oświadczenia chyba najlepiej wskazują na to, czym są przywódcy reformistyczni i jaka jest demokracja t. zw. „wolnych“ związków zawodowych.

W czerwcu 1947 r. w Pradze ŚFZZ zdecydowała przyjąć niemieckie związki zawodowe. W sierpniu 1947 r. na międzystrefowym zjeździe związków zawodowych decyzyja ta została jednomyślnie zaaprobowana. W lutym 1948 r. zachodnio-niemieckie związki zawodowe podtrzymywały myśl ukonstytuowania rady naczelnej, jednakże nie mogło to być zrealizowane na skutek sprzeciwu zachodnich władz okupacyjnych i sabotażu rozbiłackich reformistów. W tych warunkach w lutym 1949 roku Komitet Wykonawczy ŚFZZ postanowił, wobec napotykaných trudności, przeprowadzić przystąpienie niemieckich związków zawodowych do ŚFZZ w formie bezpośredniego przystąpienia każdej strefy z osobna.

Reformistyczni przywódcy związków zawodowych Niemiec Zachodnich zataili przed swymi towarzyszami te postanowienia i z pomocą przywódców TUC, CIO i AFL przyłączyli związki zawodowe Niemiec Zachodnich do żółtej międzynarodówki. Lecz ta decyzja, podjęta przez burokratów z kierowniczej góry nie może być trwała. Jest ona w sprzeczności z rzeczywistą wolą dołów robotniczych, z istotnym ukształtowaniem politycznym zawodowego ruchu tego kraju. Idea scalenia związków zawodowych zapuściła już głęboko korzenie w umysłach niemieckich mas pracujących. Nie wątpimy, że prędzej, czy później, masy robotnicze Niemiec Zachodnich same podejmą decyzję, wyrażającą solidarność z ŚFZZ i z jej polityką.

Zadaniem wszystkich uczciwych przywódców związków zawodowych Niemiec Zachodnich jest pozwolić swym towarzyszom lepiej poznać prawdę o ŚFZZ i jej wysiłkach w celu skonsolidowania jedności związków zawodowych do walki o pokój, o demokrację, o żywotne interesy pracowników. Jedność niemieckich związków zawodowych tworzy się i zostanie wkrótce potwierdzona faktami przez same niemieckie rzesze pracujące.

J. M. Van Binneveld



Przegląd międzynarodowy

★ W Moskwie odbyło się IV Plenum WCSPS, na którym omówiono następujące zagadnienia:

1. Polepszenie warunków mieszkaniowych i życiowych robotników i pracowników umysłowych Ministerstwa Elektrowni.

2. Polepszenie pracy i dalsza rozbudowa sieci sanatoriów związkowych i domów wypoczynkowych.

3. Rozwój kultury fizycznej i sportu wśród robotników i pracowników umysłowych.

Plenum WCSPS wezwało wszystkich robotników i pracowników umysłowych do masowego składania podpisów pod Apelem Sztokholmskim.

Przodujący hutnicy Magnitogorskiego Kombinatoru Hutniczego im. Stalina—Włodzimierz Zacharow, Muhamed Zinurow i Iwan Siemionow wystąpili z inicjatywą zorganizowania współzawodnictwa socjalistycznego o dalsze obniżenie kosztów własnych produkcji i ponad planowe wyprodukowanie stali przez lepsze wykorzystanie agregatów i urządzeń. Hutnicy ci zobowiązali się zaoszczędzić w 1950 r. milion rubli i wytopić ponad plan 12.000 ton stali, w tej liczbie tysiąc ton kosztem zaoszczędzonego surowca i paliwa.

★ Centralna Rada Węgierskich Związków Zawodowych przedyskutowała na swym ostatnim Plenum uchwałę Biura Politycznego Węgierskiej Partii Pracujących z 24 lipca br. o niektórych zagadnieniach pracy związkowej. Centralna Rada w zupełności zgadza się ze sprawiedliwą i słuszną krytyką Biura Politycznego, uwydatniając braki pracy związkowej. Przyjęta na Plenum rezolucja ustala, na dłuższy okres kierunku rozwoju węgierskiego ruchu zawodowego, zalecając między in. przeprowadzenie nowych wyborów organów związkowych i wzmocnienie walki z biurokracizmem.

★ Na Plenarnym Posiedzeniu URO (Centralna Rada Zw. Zaw. Czechosłowacji) powzięto uchwałę, głoszącą, że kierownicy ruchu zawodowego nie mogą jednocześnie obejmować kierowniczych stanowisk w aparacie państwowym. W wyniku tej uchwały przyjęto rezygnację premiera rządu tow. Antonira Zapotockiego ze stanowiska przewodniczącego URO oraz rezygnację Ministra Pracy i Opieki Społecznej, tow. Ewżena Erbana, ze stanowiska sekretarza generalnego URO, z tym, że obaj wymienieni nadal pozostają członkami URO.

Funkcje przewodniczącego URO objął tow. Franciszek Zupka, dotychczasowy zastępca przewodniczącego, powołany na to stanowisko przez II Zjazd Związków Zawodowych.

W uznaniu zasług, położonych przez tow. Zapotockiego dla rozwoju ruchu zawodowego, URO postanowiła wydać zbiór wszystkich jego prac publicystycznych w nakładzie 60 tys. egzemplarzy.

Czechosłowackie pismo związkowe „Odborar“ drukuje wypowiedzi mężów zaufania grup związkowych w ramach dyskusji nad referatem tow. Szmidmajera, sekretarza organizacyjnego URO, o roli i zadaniach mężów zaufania w zakładach pracy. Dyskusja, w której zabierają głos górnicy, hutnicy, włóknarze i inni ma na celu usprawnienie pracy.

★ W Niemieckiej Republice Demokratycznej odbywają się krajowe zjazdy branżowych związków zawodowych z udziałem delegatów zagranicznych. Zjazdy te mają na celu wytyczenie linii rozwoju niemieckich związków zawodowych. W dniu 28 sierpnia br. rozpoczynają się w Berlinie obrady Ogólnokrajowego Kongresu FDGB.

W Berlinie zostało zawarte porozumienie między francuską Generalną Konfederacją Pracy (CGT) a Własnymi Niemieckimi Związkami Zawodowymi (FDGB). Stronę CGT reprezentowali tow. tow. Frachon, Le Leap i Touraado, stronę niemiecką — sekretariat FDGB. Celem porozumienia było nawiązanie ściślejszej współpracy między CGT a FDGB w walce o utrzymanie pokoju. Opracowano dokument, zobowiązujący obie strony do wspólnej walki, przy czym FDGB reprezentuje ruch zawodowy całych Niemiec.

W Bremie (Niemcy Zachodnie) odbył się Kongres Obrony Pokoju zwołany przez niemieckich robotników portowych, marynarzy i pracowników transportu rzeczno- i wodno-ziemnego. W pracach Kongresu wzięło udział 2 tysiące delegatów, reprezentujących ponad 50 tysięcy pracowników Niemiec zachodnich. Na Kongresie byli obecni w charakterze gości przedstawiciele robotników portowych Holandii, Francji, Belgii i Włoch.

Delegat holenderskich robotników portowych, O. Reenvi — wezwał marynarzy i robotników portowych zachodnich Niemiec, aby nie dopuścili do wyładowania w niemieckich portach północnych amerykańskich transportów broni, których wyładowania odmówili holenderscy robotnicy portowi.

W imieniu Frontu Narodowego Niemiec Demokratycznych Kongres powitał sekretarz generalny partii liberalno - demokratycznej Stempel. Podkreślił on konieczność zdecydowanej walki o jedność Niemiec, ponieważ rozbić może ułatwić imperialistom anglo-amerykańskim nowe prowokacje wojenne, analogiczne do prowokacji wojennej w Korei.

★ W Genewie odbyło się Plenarne Zebranie Genewskiej sekcji Szwajcarskiej Federacji Pracowników Poczty. Wielu delegatów zarzuciło kierownictwu Federacji zdradę interesów klasy robotniczej, ponieważ wystąpili oni z szeregow SFZZ, nie pytając o zdanie członków Federacji.

Sekretarz Federacji — Albert Redar, nie próbując usprawiedliwić swego postępowania w przeszłości, zapewnił uczestników zebrania, że na Zjeździe Szwajcarskich Związków Zawodowych, który będzie zwołany w jesieni przyszłego roku, Szwajcarska Federacja Pocztcowców złoży oświadczenie o swej odmowie przyłączenia się do żółtej międzynarodówki.

★ Londyńska Rada Zw. Zawodowych, grupująca 680 tysięcy robotników, w przyjętej jednogłośnie rezolucji żąda zwołania posiedzenia Rady Bezpieczeństwa, w której zasiadać powinien delegat Chińskiej Republiki Ludowej.

Zw. Zaw. Prac. Tytoniowych oraz Federacja Robotników Rolnych W. Brytanii postanowiły wysłać swych delegatów na Brytyjski Kongres Obrony Pokoju.

★ We Włoszech podpisano umowę zbiorową między Federacją Robotników Rolnych (wchodząca w skład Włoskiej Federalnej Konfederacji Pracy) a Związkiem Właścicieli Ziemi. Po raz pierwszy w historii włoscy robotnicy rolni uzyskali prawo do ośmiogodzinnego dnia pracy.

★ W Szachi (Iran) odbył się wielki strajk robotników naftowych. Wojsko otworzyło ogień do demonstrujących robotników, w wyniku którego zostało zabitych 5 i rannych 60 osób.

★ W Pakistanie szerzy się fala strajków i demonstracji. Masy pracujące wyrażają swoje niezadowolenie z powodu tego, że rząd i przedsiębiorcy wykorzystują agresję USA w Korei, do podnoszenia cen i nowego ataku na poziom życiowy mas ludowych.

Według doniesień gazet „Doon“ ceny na artykuły pierwszej potrzeby rosły z niezwykłą szybkością, przy czym wzrost ten dochodzi w niektórych prowincjach (np. Pendżab Zachodni) do 80%. Jednocześnie kapitaliści zwalniają robotników z pracy.

Masowe strajki odbyły się w zakładach „Batia“ w Pendżabie oraz w warsztatach wojskowych w Lahore.

★ W Bejrucie odbyła się masowa demonstracja pokojowa, zorganizowana przez związki zawodowe. W demonstracji tej wzięły udział setki robotników kobiet i studentów. Manifestanci domagali się zakazu broni atomowej oraz protestowali przeciwko penetracji imperialistów anglosaskich na Bliskim Wschodzie. Policja otworzyła ogień do manifestantów, w

wyniku czego ponad 20 osób zostało rannych, wśród nich trzy kobiety.

★ Mimo terroru wojsk okupacyjnych i agentów policji, będącej na służbie gen. Mac Arthura, robotnicy japońscy, zrzeszeni w związkach zawodowych, protestują przeciw agresji amerykańskiej w Korei.

Dokerzy z Tsuruma odmówili ładowania broni amerykańskiej, przeznaczonej na wojnę w Korei. Pracownicy drukarni w Bemnipoon ogłosili strajk, odmawiając drukowania 250.000 ulotek propagandowych armii amerykańskiej na Korei. W porcie Jokohama rozdano tysiące ulotek, wzywających ludność do przeciwstawienia się obcej interwencji.

★ Robotnicy fabryki włókienniczej „Sebacki” w Aleksandrii (Egipt) okupowali fabrykę, domagając się podwyżki płac. Właściciel odmówił, lecz po kilku dniach, wobec zdecydowanej postawy robotników zmuszony był ustąpić.

Podczas wypłacania pieniędzy, policja otworzyła ogień do bezbronných robotników. Ranni od kul i uderzeń kolbami robotnicy rzucili się do kanału Mahmudie, przepływającego

wzdłuż fabryki, aby tam znaleźć ratunek. Policja urządziła straszliwą masakrę, strzelając do pływających robotników i bijąc kolbami rannych, usiłujących wydostać się na brzeg.

W wyniku tej masakry wg oficjalnych danych zabito 30 robotników. W rzeczywistości cyfra ta jest znacznie większa.

★ Strajki w USA nie ustają. Według doniesień agencji „Federated Press” w dalszym ciągu trwa strajk 12 tysięcy cieśli w 12 okręgach stanu Kalifornia. Strajkujący nie zgodzili się przystąpić do pracy na warunkach, przyjętych przez kierownictwo związku zawodowego i domagają się całkowitego zaspokojenia ich żądań.

W Detroit strajkowało 10 tysięcy robotników zakładów samochodowych „Kaiser-Freser Company” bez zgody przywódców związkowych. Strajk odbył się na znak protestu przeciw zwolnieniu z pracy robotnika za działalność związkową.

Przerwało również pracę 4.500 robotników dwóch stoczní, należących do kompanii „Bigtad Shipyards Corporation”.

★ Marynarze, metalowcy, budowlani, górnicy i dokerzy Australii potępił rząd za wciągnięcie Australii do amerykańskiej agresji w Korei. Domagali się rozwiązania kwestii koreańskiej przez samych Koreańczyków.

Na zebraniu delegatów, reprezentujących szerokie masy pracujących miasta Sydney, metalowcy wezwali rząd do natychmiastowego wycofania australijskich wojsk z Korei.

Australijscy marynarze floty handlowej postanowili, że nie będą ładować i przewozić materiałów wojennych do Korei.

★ Na Konferencji Nowozelandzkiej Konfederacji Pracy nastąpił rozłam. Protestując przeciwko reakcyjnej polityce kierownictwa centrali związkowej, postępowe związki zawodowe robotników portowych, cieśli, szoferów, odzieżowców, tramwajarzy i inne wystąpiły z Konfederacji i utworzyły nową centralę — Nowozelandzki Kongres Trade-unionów, obejmujący jedną trzecią część zorganizowanych robotników kraju.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Normowanie płacy



Monitorze Polskim Nr. A—61 z dnia 31 maja 1950 r. ogłoszony został jednolity tekst uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 31 marca 1949 r. w sprawie powołania zakładowych komisji norm pracy dla orzekania w sporach, wynikłych na tle stosowania norm pracy w uspołecznionej części gospodarki narodowej.

Uchwała ta, powzięta na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych, porządkuje dziedzinę ważną dla wielu pracowników. — Znaczenie pracy tzw. normowania ciągle wzrasta; zarobki coraz większej liczby pracowników są uzależnione od wykonania przez nich lub przekroczenia normy wydajności pracy.

Wzrost znaczenia tego systemu wynagrodzenia pracowników znalazł swój dobitny wyraz w zarządzeniu Ministra Budownictwa z dnia 3 maja 1950 r. w sprawie wprowadzenia w życie nowego katalogu norm i cen jednostkowych w budownictwie, które zakazuje zatrudniania pracowników na stawkach godzinowych tam, gdzie możliwe jest wynagradzanie za wykonaną jednostkę pracy, za wypełnioną normę. (W ostatnich czasach pracą na normy objęte zostało rolnictwo uspołecznione).

O wysokości zarobku decyduje wówczas nie sama wysokość stawki płacy za jednostkę wykonanej pracy, ale i w zależności tego i le takich jednostek robotnik w danych warunkach jest w stanie wykonać.

O ile stawki płac mogą i powinny być ustalane centralnie dla wszystkich jednakowe, to przy ustalaniu norm należy brać pod uwagę wszystkie miejscowe warunki, wpływające na wzrost lub obniżenie wydajności pracy, a tym samym wysokości zarobków.

Utrzymanie tzw. elastyczności norm jest rzeczą bar-

dzo ważną i powinno być przedmiotem stałej czujności organów związków zawodowych.

Ze względu na to, że od wysokości norm tak jak od właściwego zaszeregowania pracownika zależy zarobek — zdarza się, że pracownik kwestionuje wysokość normy, której wykonanie bądź nie jest możliwe bądź też wymaga nadmiernego wysiłku.

Praktyka Inspekcji Pracy wykazuje, że w przypadku niewykonania normy, pracownicy skłonni są powoływać się na postanowienie układu zbiorowego o obowiązku wypłacania pracownikowi stawki godzinowej, jeżeli pracując akordowo z powodów od siebie niezależnych osiągnęli zarobek niższy, niż wynikałoby z płacy godzinowej wg jego zaszeregowania. Pogląd ten nie da się utrzymać. Zła, zbyt wysoka norma, nie jest powodem, który uzasadnia wypłacenie pracownikowi tzw. gwarantowanej dniówki.

Przepis układu o zagwarantowaniu płacy godzinowej stosuje się wtedy, gdy osiągnięcie zarobku akordowego chwilowo było niemożliwe takimi przyczynami, jak brak prądu i unieruchomienie maszyn, zepsucie się maszyny, wady surowca itp. Błędna, niewłaściwa norma nie jest powodem, któryby uzasadniał żądanie dniówki gwarantowanej. Natomiast pracownicy mają zawsze prawo żądania zmiany norm, które w danych warunkach są za wysokie, a tym samym dla nich krzywdzące.

Wymieniona na wstępie uchwała Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów szczegółowo reguluje sposób rozstrzygania sporów wynikłych na tle norm pracy oraz wskazuje organa powołane do rozstrzygania takich sporów.

Zaznajomienie się ogółu pracowników z tymi przepisami jest konieczne.

Uchwała powołuje do życia we wszystkich wytwórczych zakładach pracy, w uspołecznionej części gospodarki narodowej Zakładowe Komisje Norm Pracy dla orzekania w sporach, wynikłych na tle stosowania norm pracy. Komisje te na wniosek pracownika lub grupy pracowników zakładu orzekają o słuszności norm pracy, od której wykonania i przekroczenia zależne jest wynagrodzenie pracownika.

Skład takiej komisji określony jest na najwyżej sześć osób, z których połowę deleguje rada zakładowa, a połowę administracja zakładu pracy. Wynika z tego, że komisja może mieć i mniejszy skład, jednak zawsze o parzystej liczbie członków.

Poza komisją obejmującą cały zakład pracy mogą być powołane — za zgodą administracji zakładu oraz rady zakładowej — także oddziałowe komisje, działające pod nadzorem komisji zakładowej.

Uchwała postanawia, że posiedzenia powyższych komisji mogą odbywać się jedynie poza godzinami pracy członków tych komisji.

Przy równej ilości członków komisji z każdej strony ważne jest, kto w komisji przewodniczy. Komisja wybiera spośród siebie przewodniczącego i jego zastępcę, przy czym jeżeli przewodniczącym jest delegat ze strony administracji, to zastępcę wybiera się spośród delegatów rady zakładowej i odwrotnie. Przewodniczy kolejno na posiedzeniach raz przewodniczący, a raz zastępca przewodniczącego.

Orzeczenia komisji zapadają jednomyślnie, w braku jednomyślności zapada orzeczenie oddalające spór. Wówczas każda ze stron, a więc rada zakładowa lub dyrekcja, mogą wnieść odwołanie do głównej komisji norm pracy przy danym centralnym zarządzie przemysłu. Termin na wniesienie odwołania jest bardzo krótki; wynosi mianowicie dwa dni.

Uchwała nie wskazuje czy odwołanie ma być wniesione za pośrednictwem komisji, zakładowej, czy od razu do głównej komisji. Należy przyjąć — zgodnie z ogólnymi zasadami proceduralnymi — że za pośrednictwem komisji zakładowej. Wobec milczenia uchwały w tym przedmiocie wniesienie odwołania bezpośrednio do głównej komisji powinno być uważane za złożone w terminie. Sądzić należy, że wątpliwość ta uzyska urzędowe wyjaśnienie.

Sa spory, których komisja sama nie rozstrzyga, tylko z uzasadnionym wnioskiem przesyła do głównej komisji. Sa to spory, dotyczące norm pracy, współczynników ułatwienia lub utrudnienia pracy oraz normatywów, tj. elementów norm, stanowiących podstawę obliczania norm pracy — jeżeli te są ustanowione przez ministerstwo lub centralny zarząd w porozumieniu z zarządem głównym związku.

O posiedzeniu komisji zawiadamia się pracownika lub pracowników, wnoszących spór oraz administrację zakładu pracy. Pracownik może złożyć wniosek o rozpatrzenie sporu w jego nieobecności. Pomimo takiego wniosku komisja może zażądać stawienia się pracownika. Wynika z tego, że w nieobecności pracownika, który nie zgłosił żądania rozpatrzenia sporu bez jego udziału — sprawa nie może być przez komisję rozpatrywana.

Jakimi danymi kieruje się komisja przy rozstrzygnięciu sporu? Uchwała mówi, że komisja ma zbadać, czy „wprowadzona dla danej pracy norma jest zgodna z wzorcową normą pracy, obowiązującą dany zakład pracy z uwzględnieniem obiektywnych wskaźników, ułatwiających lub utrudniających wykonanie wzorcowej normy pracy“. Komisja ma wsłuchać opinii osoby, która w zakładzie pracy jest odpowiedzialna za wprowadzenie spornej normy pracy. Osobą tą z reguły będzie zakładowy technik normowania pracy.

W przypadku, gdy komisja uzna sporną normę za niezgodną z wzorcową normą pracy, lub stwierdzi zastosowanie niewłaściwych wskaźników ułatwienia lub utrudnienia — administracja zakładu pracy w porozu-

mieniu z radą zakładową jest obowiązana wprowadzić nową normę w ciągu pięciu dni.

Wskazania komisji winny być w takimże terminie uwzględnione, również wtedy, gdy komisja uzna za niesłuszną normę, ustaloną przez zakład pracy dla czynności niepowtarzających się lub też, gdy norma obliczeniowa (opracowana w zakładzie pracy na podstawie obowiązujących normatywów) zostanie uznana przez Komisję za błędnie obliczoną.

Do czasu wprowadzenia przez administrację nowej normy obowiązuje norma dotychczasowa. Pracownik może dochodzić strat, wynikłych skutkiem stosowania normy, uznanej prawomocnym orzeczeniem komisji za nieprawidłową, dopiero się okres czasu od wniesienia sporu pod obrady komisji do wprowadzenia w życie nowej normy.

Komisja ma prawo powoływać rzeczoznawców spośród inżynierów, techników i przodowników pracy tej gałęzi produkcji w gospodarce uspołecznionej.

Komisja może z właszej inicjatywy występować poza zasięgnięciem opinii rady zakładowej z wnioskiem do głównej komisji norm pracy danego przemysłu o rewizję obowiązujących zakład norm pracy. Także może występować do administracji zakładu o usunięcie przeszkód, utrudniających osiąganie i przekraczanie norm oraz do rady zakładowej o zorganizowanie pomocy przodowników pracy w celu ulepszenia metod pracy.

Niemal równocześnie z ogłoszeniem powyższej uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów w sprawie powołania zakładowych komisji norm pracy, powzięta została uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 12 maja 1950 r. w sprawie organizacji normowania prac.

W myśl tej uchwały, opublikowanej w biuletynie P.K.P.G. Nr 10 z dnia 20 maja 1950 r., normy pracy dzielą się na normy pracy powszechnie obowiązujące (normy jednolite), dotyczące robót, prac i czynności wspólnych dla różnych gałęzi gospodarki narodowej, dalej na normy branżowe, obowiązujące w poszczególnych gałęziach produkcji i usług i wreszcie na normy zakładowe obowiązujące w poszczególnych zakładach pracy.

Moc obowiązującą nadaje normom jednolitym uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów; — normom branżowym — właściwy minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego. Normom zaś zakładowym: a) dla prac powtarzających się — dyrektor jednostki organizacyjnej, nadzorującej zakład pracy w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego, b) dla prac jednorazowych — dyrektor zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

Uchwała tworzy organa normowania pracy, których zadaniem jest opracowywanie norm pracy. Organami tymi są: a) w zakładach pracy — technicy normowania prac, w centralnych zarządach i jednostkach równorzędnych — komórki normowania pracy i branżowe komisje norm pracy, w ministerstwach gospodarczych — wydziały normowania i główne komisje norm pracy. Komisje branżowe i główne składają się z fachowych przedstawicieli administracji gospodarki uspołecznionej i przedstawicieli zarządów głównych właściwych związków zawodowych.

Uchwała odsyła do zarządzeń przewodniczącego PKPG, jeśli idzie o zakres praw i obowiązków zakładowych techników normowania pracy, o zakres działania i organizację referatów i wydziałów normowania pracy oraz o organizację i szczegółowy zakres działania branżowych i głównych komisji oraz sposób powoływania członków tych komisji.

Przez stworzenie tego systemu normowania pracy, jak i przez powołanie zakładowych komisji norm pracy uczyniono duży krok naprzód w kierunku uporządkowania tej dziedziny pracy, tak ważnej dla wielkiej ilości pracowników.

(J. S.).

Zasady wykonania ustawy o Funduszu Zakładowym

Dziennik Ustaw z dn. 21 lipca br. zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 28 czerwca w sprawie wykonania ustawy o Funduszu Zakładowym.

Rozporządzenie to zawiera zasady dokonywania odpisów na Fundusz Zakładowy oraz gospodarowanie tym Funduszem.

Dokonywanie odpisów na Fundusz Zakładowy może nastąpić w przypadku gdy:

- 1) plan produkcji przedsiębiorstwa lub zakładu został wykonany, bądź przekroczony w przewidzianym asortymencie produkcji;
- 2) zysk planowy został osiągnięty co najmniej w pełnej wysokości ustalonej w planie finansowym przedsiębiorstwa; jeżeli zaś plan finansowy przedsiębiorstwa nie przewidywał zysku — to po wykonaniu lub przekroczeniu planu obniżenia kosztów własnych.

Podstawę do obliczania wysokości odpisów na Fundusz Zakładowy stanowi zysk, wykazany za okres od początku bieżącego roku w bilansie tego kwartału, w którym przedsiębiorstwo osiągnęło warunki dla utworzenia Funduszu Zakładowego.

Zysk ponadplanowy przyjmuje się w rozmiarze nadwyżki zysku bilansowego ponad zysk przewidziany w planie przemysłowo-finansowym.

Przez ponadplanowe obniżenie kosztów własnych rozumie się osiągnięcie obniżki większej niż była przewidziana w planie na dany rok. Plany przewidują coroczne obniżanie kosztów własnych w stosunku do roku poprzedniego; ponadplanowym obniżeniem jest zatem wykonanie dodatkowego zmniejszenia kosztów własnych. Sumy przeznaczone na Fundusz Zakładowy, powstają przez przelewanie odpowiednich zaliczek na rachunku specjalnym w banku finansującym eksploatację.

Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnęło zysk ponadplanowy z przyczyn niezależnych od swej działalności wtedy zysk ten należy wyeliminować z obliczania podstaw Funduszu Zakładowego. Z drugiej strony nie należy brać pod uwagę przyczyn, które niezależnie od działalności przedsiębiorstwa wpłynęły na brak zysku, względnie obniżenia kosztów własnych.

Przyczynami takimi są:

zmiana cen (obniżenie wzgl. podwyższenie) na materiałów podstawowe, pomocnicze, paliwo, wyroby gotowe, półfabrykaty itd. zmiana płac i świadczeń oraz innych pozycji składowych kalkulacji.

W przypadku, gdy sprawozdanie z wykonania planu ujawni wadliwość w postaci zbyt wysoko zaplanowanych kosztów lub zbyt nisko zaplanowanej rentowności, wtedy nadrzędne władze zarządzają odpowiednie skorygowanie podstawy odpisów na Fundusz Zakładowy.

Ponadplanowe inwestycje, o których mowa w art. 2 powinny objąć w szczególności wnoszenie świetlic zakładowych, czystości, klubów techniki oraz na rozbudowę urządzeń socjalnych i sportowych, a także urządzeń zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy.

W 1950 r. planowe obniżenie kosztów własnych zostanie ustalone w wysokości różnicy pomiędzy kosztami własnymi produkcji porównywalnej, obliczonymi na podstawie danych rzeczywistych z 1949 r. a kosztami własnymi tej produkcji, wynikającymi z planu na 1950 r.

Ustawa o Funduszu Zakładowym postanawia, że Komitet Ekonomiczny ma corocznie ustalać stawki odpisów z zysku na Fundusz Zakładowy.

Uchwałą z dn. 21 lipca br. Komitet Ekonomiczny ustalił na 1950 r. następujące stawki:

- 1) dla przedsiębiorstw przemysłowych podległych Ministerstwu Górnictwa i Ministerstwu Przemysłu Ciężkiego:

2% zysku planowanego
15% zysku ponadplanowanego

- 2) dla pozostałych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych:

1% zysku planowanego
10% zysku ponadplanowanego

Odpisy te w łącznej sumie nie mogą przekroczyć 2,5 fu duszu płac, zatwierdzonego dla danego przedsiębiorstwa na 1950 r.

Na pokrycie wydatków związanych z organizacją i propagandą współzawodnictwa oraz na nagrody dla wyróżniających się we współzawodnictwie pracowników można z Funduszu Zakładowego przeznaczać nie więcej niż 50% rzeczywistych wpływów, otrzymanych w 1950 r. przez zakłady pracy tytułem zaliczek na Fundusz Zakładowy.

Wydatki na te cele będą pokrywane z Funduszu Zakładowego w związku ze zniesieniem 2%-owego Funduszu Nagród i Prac Zleconych. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie uzyska w 1950 r. żadnych wpływów na Fundusz Zakładowy lub gdy 50% tegorocznych wpływów na ten Fundusz nie wystarczy na pokrycie wydatków organizacji współzawodnictwa, wtedy dyrektor przedsiębiorstwa może, za zgodą władzy nadrzędnej, pokryć te wydatki ze środków obrotowych przedsiębiorstwa z zaliczeniem na odpisy na Fundusz Zakładowy następnych okresów.

Uchwałą Prezydium Rady Ministrów z dnia 28 czerwca br. (Monitor Polski z dn. 25 lipca 1950 r.) zniesiono z dniem 1 września 1950 r. 2%-owy Fundusz Nagród i Prac Zleconych, z którego przedsiębiorstwa państwowe pokrywały wydatki związane z organizacją i propagandą współzawodnictwa pracy.

Sumy, przeznaczone w okresie od 1 września do 31 grudnia 1950 r. do dyspozycji Centralnej Rady Związków Zawodowych oraz głównych komitetów współzawodnictwa pracy będą nadal wypłacane z sum obrotowych Ministerstwa Finansów. Sumy przeznaczone dla zakładowych komitetów współzawodnictwa pracy będą wypłacane z odpisów na Fundusz Zakładowy, powstających w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Wydatki na cele współzawodnictwa pracy powinny być dokonywane zgodnie z zadaniami, ustalonymi w uchwale Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów oraz w instrukcjach Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i Centralnej Rady Związków Zawodowych.

(Szczegóły — patrz. „Przegląd Związkowy” Nr 3 — Z. Koryzna — Utworzenie Funduszu Współzawodnictwa na rok 1950)

Zmiany powyższe nie uszczuplają w roku bieżącym środków finansowych przeznaczonych na organizację współzawodnictwa pracy, gdyż odpowiednie sumy będą nadal pokrywane z funduszy obrotowych.

Dzięki tym zmianom następuje uproszczenie gospodarki przedsiębiorstw, gdyż wszystkie wydatki związane z organizacją akcji mających na celu wzrost wydajności pracy i rozszerzenie świadczeń na rzecz załóg, przyczyniających się do tego wzrostu — będą oparte na jednym Funduszu Zakładowym.

Zarówno ustawa o Funduszu Zakładowym jak i przepisy o gospodarowaniu środkami finansowymi na organizację współzawodnictwa — zapewniają radom zakładowym udział w ustalaniu podziału sum z Funduszu Zakładowego i nadzór nad ich zużyciem.

(Cz. K.)

Nowe formy współzawodnictwa pracy

W okresie letnim zobowiązania produkcyjne ku uczczeniu rocznicy PKWN oraz Polskiego Kongresu Obróńców Pokoju przyniosły nowe formy współzawodnictwa pracy.

Wielki ruch zobowiązań ku uczczeniu 22 lipca zainaugurowały zobowiązania, podjęte w czerwcu przez kolejarzy węzła Tarnowskie Góry. Wielką zaletą tych zobowiązań było obciążenie nimi całokształtu zagadnień komunikacji kolejowej, dzięki czemu wpłynęły one na usprawnienie pracy wszystkich służb węzła. Kolejarze sprecyzowali swe zobowiązania niezmierznie dokładnie. Zobowiązania te stanowiły plan doprowadzony do wszystkich jednostek służby, ściśle związany z konkretnymi, aktualnymi potrzebami komunikacji kolejowej.

Przewodniczący CRZZ — tow. Wiktor Kłosiewicz w swym przemówieniu na V Plenum CRZZ wskazał na zobowiązania kolejarzy z Tarnowskich Gór, jako na przykład racjonalnego zorganizowania współzawodnictwa pracy, wolnego od schematycznych, zawiłych regulaminów, a opartego o wytyczne Planu Sześciolatniego.

Kolejarze z Tarnowskich Gór wypełnili swe zobowiązania przedterminowo i z nadwyżką. W dniu 9 lipca mogli zameldować, że we wszystkich dziedzinach swej pracy zobowiązania zostały spełnione.

W zakresie oszczędności zużycia paliwa maszyniści parowozowni Tarnowskie Góry podjęli zobowiązania przejechania przez każdą drużynę parowozową co najmniej jednego dnia w miesiącu na dodatkowo zaoszczędzonym węglu — zmniejszyli dotychczasowe zużycie węgla tak, że drużyny parowozowe przejechały 2,5 dnia na dodatkowo zaoszczędzonym węglu.

W dziedzinie podniesienia sprawności i wydajności pracy, maszyniści, którzy zobowiązali się zwiększyć przeciętny dobowy przebieg parowozów o 3,8 km w stosunku do planu, — zwiększyli dobowy przebieg wszystkich parowozów o 9,8 km, co zwniężyło do innych prac 4 parowozy.

Pracownicy manewrowi, którzy zobowiązali się do zwiększenia ilości przetaczanych wagonów o 2,2 wagonu na jedną godzinę pracy parowozu manewrowego w stosunku do maja br. — zwiększyli ilość przetaczanych wagonów na 1 godzinę pracy parowozu manewrowego o 4,3 wagonu.

Pracownicy stacyjni, którzy zobowiązali się do skrócenia postojów wagonów na stacji o 0,3 godziny na każdy wagon w stosunku do maja br., co umożliwiłoby dodatkowo załadowanie w ciągu miesiąca 620 wa-

gonów i przewiezienie nimi około 11 tys. ton towarów — skrócili postój wagonów o 0,5 godziny na każdy wagon co umożliwiło dodatkowe załadowanie 1.035 wagonów i przewiezienie nimi 17.600 ton towarów.

Rewidenci i pracownicy warsztatów pomocniczych, którzy zobowiązali się zmniejszyć w stosunku do maja br. o 10 proc. ilość wagonów wyłączanych z ruchu — zmniejszyli ilość wyłączeń wagonów z ruchu o 30 procent.

W dziedzinie podniesienia jakości pracy — pracownicy stacyjni, którzy zobowiązali się doprowadzić regularność pociągów towarowych do 92 proc. — osiągnęli 93,7 proc. regularności.

Pracownicy parowozowni, którzy zobowiązali się zmniejszyć o 5 proc. ilość pracogodzin, zużywanych dotychczas przy naprawie bieżącej na 100 parowozokilometrów — zmniejszyli zużycie pracogodzin o 15 proc.

W dziedzinie poprawy stanu technicznego urządzeń — drogowcy, zgodnie z zobowiązaniem przebudowali dwa tory i poprawili styki szyn na całej stacji, co pozwoliło na sprawniejsze wykonanie przewozów.

Pracownicy służby elektrotechnicznej wykonali ponad plan z materiałów starych sygnał stokowy, tablicę rozdzielczą i centralę automatyczną oraz wykonali zobowiązanie szybkiego ujawniania i usuwania usterek w działaniu urządzeń zabezpieczeniowych, silno-prądowych i teletechnicznych.

W celu podniesienia kultury obsługi podróżnych i estetycznego wyglądu obiektów kolejowych — pracownicy węzła uporządkowali budynki i tereny kolejowe oraz uruchomili na stacji świetlicę dla dojeżdżającej młodzieży szkolnej.

Wszystkie te osiągnięcia przyniosły 22.554 tys. zł oszczędności wobec 16 mln. zł, które miało przynieść wykonanie tych zobowiązań.

Doświadczenia, zdobyte w okresie realizacji zobowiązań lipcowych pozwoliły kolejarzom z Tarnowskich Gór na sprecyzowanie dalszych zadań produkcyjnych.

W piśmie do Prezydenta Rzeczypospolitej kolejarze oświadczyli:

„Po przeanalizowaniu doświadczeń ubiegłego miesiąca w zakresie polepszenia wyników pracy, przyrzekamy Ci, Obywatelu Prezydencie, utrzymać pracę węzła nadal co najmniej na osiągniętym poziomie nawet w okresie trudnych warunków atmosferycznych jesienno-zimowych i przy znacznie większym natężeniu pracy w okresie szczytowych przewozów je-
siennych.

W szczególności zobowiązujemy się:

W dziedzinie regularności ruchu pociągów — utrzymać do końca roku bieżącego regularność ruchu pociągów towarowych co najmniej na poziomie 92 proc. Zwiększyć regularność ruchu pociągów pasażerskich z 96 proc. do 98 proc.

W dziedzinie podniesienia sprawności i wydajności pracy — zwiększyć ilość przetaczanych wagonów w stosunku do osiągniętego współczynnika pracy manewrowej o dalsze, 0,1 wagonu na 1 godzinę pracy parowozu manewrowego tj. do 38,2.

Skrócić przeciętny postój wagonów na stacji o dalsze 0,1 godziny na każdy wagon tj. do 8,6 godzin.

W dziedzinie podniesienia jakości pracy — zmniejszyć w stosunku do obecnych osiągnięć o dalsze 10 proc. ilość uszkodzonych wagonów przy pracy manewrowej.

Zwiększyć regularność obsługi stacji i wykonania planu przejścia wagonów z 75 proc. do 85 proc.

Wykorzystać siłę pociągów każdego parowozu do 100 proc. obciążenia, przewidzianego rozkładem jazdy, względnie do przepisanej ilości osi.

W dziedzinie poprawy stanu technicznego urządzeń — w celu umożliwienia wykonania zwiększonej pracy przewozowej włączyć do torów stacyjnych do dnia 1 września br. dwa nowe tory i do dnia 1 października dalsze 3 tory, wykonane przez Państwowe Przedsiębiorstwo Robót Komunikacyjnych.

Realizacja powyższych zobowiązań utrzymania i dalsza poprawa osiągniętych wyników przyniesie gospodarce narodowej około 130 mln. zł oszczędności do końca roku.

Wypełnienie tych zobowiązań — to nasz wkład w dzieło przyspieszenia marszu ku socjalizmowi, to nasza odpowiedź agresorom wojennym spod znaku imperializmu amerykańskiego, którzy w nieczyny napadli na lud Korei.

Wzywamy wszystkich kolejarzy, wzywamy całą klasę robotniczą Polski do przedterminowego wykonania zadań gospodarczych pierwszego roku Sześciolatki. —

Wśród zobowiązań ku uczczeniu rocznicy PKWN na szczególną uwagę zasługują zobowiązania robotnic przemysłu odzieżowego.

Przodownice pracy przemysłu odzieżowego tow. Bambrzych, Kamińska i Czubał zainicjowały współzawodnictwo, polegające na podjęciu zobowiązań przeskolenia do końca bieżącego roku grupy niewykwalifikowanych pracowników na szwaczki maszynowe.

Na Krajowym Zjeździe Racjonalizatorów i Przodowników Pracy Przemysłu Odzieżowego, który odbył się we Wrocławiu, inicjatorce tej nowej formy współzawodnictwa we-

zwały wszystkich przodowników i racjonalizatorów, jak również majstrów, techników i inżynierów do pójścia w ich ślady.

Sekretariat CRZZ na wiadomość o tej inicjatywie stwierdził osobną uchwałą, że ta forma współzawodnictwa ma olbrzymie znaczenie dla dalszego rozwoju ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa i przyczyni się do pogłębienia wiedzy fachowej szerokich rzesz pracujących, a tym samym do podniesienia wydajności pracy załóg fabrycznych.

Związki zawodowe — zaznaczył Sekretariat CRZZ — winny opracować formy i metody szerokiej popularyzacji tego rodzaju doszkalania zawodowego i przenoszenia doświadczeń, powinny doszkalanie to ująć organizacyjnie i pokierować nim.

Ta forma szkolenia powinna stać się przedmiotem obrad plenarnych posiedzeń wszystkich instancji związkowych od zarządów głównych do rad zakładowych (miejscowych), a zwłaszcza zebrań komitetów współzawodnictwa pracy, ogólnozakładowych i oddziałowych narad wytwórczych oraz zebrań grup związkowych.

Przy okazji podejmowania zobowiązań produkcyjnych dla zadokumentowania solidarności robotników z mającym się odbyć Polskim Kongresem Obrońców Pokoju — górniczy zainicjowali nową formę współzawodnictwa w maksymalnym i najracjonalniejszym wykorzystaniu urządzeń mechanicznych.

Inicjatywę tej nowej formy współzawodnictwa podjął górnik w kopalni im. Jana Wieczorka — tow. Paweł Filak, ujmując ją w następującej deklaracji:

„Jako świadomy górnik wiem, że przyspieszając wykonanie Planu 6-letniego, biorę bezpośredni udział w walce o pokój i pomagam braciom w Korei walczącym przeciwko amerykańskiej agresji.

Chcę, aby pomoc ta była jeszcze bardziej skuteczna a mój wkład w dzieło pokoju jeszcze większy — dlatego dziś ja, Paweł Filak, rębacz przodowy kopalni „Wieczorek“ doprowadziłem ze swoją brygadą do tego, że przekładkę transportera wykonujemy w czasie zmiany wydobywczej, co pozwala na zwolnienie do produkcji do 8 ludzi zatrudnionych do tej pory przy przekładce na zmianie naprawczej. Oprócz tych

oszczędności w ludziach pozwoli to na zwiększenie wydajności na ścianie na drugiej zmianie o 30 proc., dzięki temu, że druga zmiana będzie miała możliwość pełnego wykorzystania zdolności samozaładowawczych transportera.

Podejmuję się tę nową metodę udoskonalić i zaprowadzić na dalszych ścianach.

Zobowiązuję się ponadto wykonywać wraz ze swoją brygadą normę w 135 proc.

Podejmując te zobowiązania, wzywam równocześnie wszystkich górników całego przemysłu węglowego, którzy na ścianach stosują transportery zgrzeblowe do zastosowania tej metody pracy“.

Ta nowa forma współzawodnictwa doskonale odpowiada aktualnym potrzebom górnictwa węglowego, w którym akcja mechanizacji robót nie napotyka jeszcze na należyte zrozumienie ze strony załóg.

W chwili, gdy oddajemy ten numer do druku, w całym kraju szerzy się akcja zobowiązań produkcyjnych dla uczczenia Kongresu Obrońców Pokoju, która przyniesie dalsze podniesienie wydajności pracy.

POLITYKA SPOŁECZNA

Opieka Ubezpieczeń Społecznych nad dzieckiem robotniczym

UPROGU naszego stulecia znana pisarka duńska Ellen Key nazwała wiek XX „stuleciem dziecka“. Niestety w stosunku do Polski okresu poprzedniego w żaden sposób nie można zastosować tego określenia. Jakaż bowiem była istotna opieka społeczeństwa nad ogółem dzieci, jakże niską była miara zbiorowego wysiłku nad wychowaniem, zabezpieczeniem potrzeb, zdrowiem i rozwojem przyszłych pokoleń!

Należąc do krajów o szczególnie wysokiej stopie urodzeń nie umieliśmy w warunkach opartego na wyzysku ustroju roztoczyć prawdziwej opieki nad potrzebami młodzieży. Sfery rządzące umiały jedynie w groźnych dla siebie chwilach odwoływać się do gorących serc i bohaterskich zrywów młodzieży, nie chciały zaś uronić niczego ze swego stanu posiadania, aby stworzyć warunki dla zdrowia i prawidłowego rozwoju szerokiej masy dzieci chłopskich i robotniczych, stanowiących rdzeń narodu.

Niesłychanie szybki i wszechstronny rozwój opieki nad dzieckiem i młodzieżą i rezultaty osiągnięte już na tym polu w pierwszym okresie budowy socjalizmu należą być może do najgłębszych dokonanych już przemian społecznych, nie tylko przeobrażających obecne warunki życia narodu, ale otwierających olbrzymie perspektywy na przyszłość. Jakże inaczej wygląda przyszłość narodu, w którym w szeregach wlotysięcznej rzeszy wchodzącego do czynnego życia młodego pokolenia zamiast chłopców i dziewcząt przedwcześnie zgorzkniałych, nie widzących przed sobą żadnych lep-

szych perspektyw, pełnych zwątpienia zarówno w siebie jak i społeczeństwo. Jakże często fizycznie i duchowo upośledzonych, nieraz zdemoralizowanych wskutek warunków społecznych, w których się wychowali — stają szeregi młodzieży zdrowej, wyszkolonej, pełnej zaufania w swe siły i w przyszłość, widzącej jasno przed sobą wytkniętą drogę naprzód. Stulecie dziecka w Polsce zaczyna się więc naprawdę dopiero dziś, stulecie szczęśliwego dziecka w ustroju socjalistycznym.

Przemiany w dziedzinie opieki nad dzieckiem i młodzieżą są wynikiem skoordynowanych i planowych wysiłków we wszystkich działach opieki nad dziećmi. Ubezpieczeniom społecznym przypadł do realizacji od-cinek bynajmniej nie mały.

Aby ocenić dokonane już osiągnięcia w dziedzinie ubezpieczeń społecznych najlepiej może porównać choćby w ogólnych zarysach stan obecny z stanem ostatniego okresu przed drugą wojną światową.

Świadczenia ubezpieczeniowe na rzecz dzieci ograniczały się przed wojną do dwóch świadczeń: świadczeń pieniężnych dla sierot i dzieci rencistów oraz pomocy leczniczej, ograniczonej w czasie, tylko dla dzieci czynnych pracowników. Położenie materialne rodzin pracowników obciążonych dziećmi w czasie aktywnej pracy robotnika w ogóle nie było przedmiotem uwagi ustawodawstwa ochronnego. Dodatki do płac na dzieci stosowane były tylko w służbie publicznej, wśród robotników jedynie umowy zbiorowe w górnictwie przewidywały pewne świadczenia dla robotników wychowujących dzieci. Poza tymi wyjątkami stan rodzinny

pracownika nie znajdował żadnego odbicia w jego zarobkach. Musiało to prowadzić nieuchronnie bądź do dotkliwego obniżenia poziomu życia rodzin liczeńszych, do zaniedbania dzieci, do ich przedwczesnej pracy itd.

Po wyzwoleniu stan ten uległ odrazu radykalnej zmianie. W całym odcinku uspołecznionym wypłacano w okresie przejściowym zasiłki na dzieci w formie dodatków do zarobków, jak tylko zaś powstały możliwości ujęcia tych dodatków w powszechny system świadczeń — wprowadzono ubezpieczenie rodzinne od 1.I.1948 r.

Zasadniczym świadczeniem tego ubezpieczenia jest zasiłek rodzinny, należny na każde dziecko w rodzinie pracowniczej. Zarówno dzięki wysokości zasiłku (1.650 do 2.500 zł na dziecko) jak i dzięki szerokiemu zakresowi uprawnień — zasiłki rodzinne stały się potężnym urządzeniem społecznym, zabezpieczającym liczeńszymi rodzinom robotniczym poważne dodatkowe, obok zarobku, zależne od wyniku pracy, źródło dochodów, a więc i chroniącem przed obniżeniem poziomu życia.

O rozmiarach tego ubezpieczenia świadczy cyfr. Otóż w chwili obecnej około 2 miliony rodzin robotniczych korzysta z zasiłków rodzinnych. Zasiłki wypłacane są na około 3,5 miliona dzieci. Świadczenia pieniężne dla liczeńszych rodzin byłyby jednak niekompletne, jeśliby nie brać pod uwagę potrzeb matek wychowujących dzieci. Wszelka opieka nad dzieckiem powinna łączyć się ściśle z opieką nad matką. Dlatego też obok zasiłków rodzinnych dla dziecka ustawa polska wprowadza zasiłek dla żony pracownika, jeśli wychowuje dzieci i sama nie jest zatrudniona. Te zasiłki dla matek zwiększają zatem jeszcze pomoc dla liczeńszych rodzin, w których tylko mężczyzna pracuje zarobkowo. W znacznej większości rodzin pracowniczych matki nie pracują stale zarobkowo, tak więc obok zasiłków dla dzieci wypłaca się ponad milion zasiłków dla żon niezatrudnionych, wychowujących dzieci. Łączna kwota wypłacanych zasiłków rodzinnych dla dzieci i matek przekracza 8 miliardów zł miesięcznie.

Wśród świadczeń pieniężnych dla dzieci pracowników, wprowadzonych po wyzwoleniu, wymienić trzeba ponadto zwiększenie zasiłku chorobowego o 5% zarobku na każde dziecko oraz podwyższenie zasiłku domowego z 25% przed wojną na 50% zarobku dla robotników przebywających w szpitalu, a posiadających rodziny na utrzymaniu. Troska o rodzinę pracownika jest również motywem wprowadzenia zasiłków chorobowych w czasie leczenia sanatoryjnego.

Druga grupa dzieci, pozostających pod szczególną opieką ubezpieczeń społecznych są sieroty i dzieci rencistów. Grupa ta liczy dziś ćwierćmiliona dzieci (ok. 210.000 sierot, z czego blisko 40.000 sierot zupełnych oraz ok. 40.000 dzieci rencistów). Przed wojną sieroty i dzieci rencistów robotniczych unawniowane były tylko do bardzo niskich, zwykle tylko kilka zł miesięcznie wynoszących rent i dodatków, nie otrzymywały one żadnych innych świadczeń. Obecnie dzieci te otrzymują zasiłki rodzinne w tej samej wysokości co dzieci rodzin czynnych pracowników, a więc świadczenia pieniężne dla nich zostały bardzo wydatnie podwyższone. Zwiększenie opieki nad sierotami i dziećmi rencistów znalazło wyraz jeszcze w jednej reformie, przeprowadzonej zaraz po wyzwoleniu, a mianowicie w uprawnieniu ich do pełnej pomocy leczniczej na równi z dziećmi pracowników. Przed wojną zarówno renciści jak i ich rodziny nie korzystali z żadnych uprawnień do pomocy leczniczej.

Obok wprowadzenia nowych świadczeń pieniężnych, rozbudowy i powiększenia świadczeń dotychczasowych, rozwój opieki ubezpieczeń społecznych nad dzieckiem w rodzinie pracowniczej wyraził się w rozszerzeniu zakresu dzieci unawniowanych. Według dawnych przepisów istniały nieczym nieuzasadnione różnice w unawnieniu dzieci robotników i pracowników umysłowych. Dzieci robotników były unawniowane do rent sierocych tylko do 17 (dla chłopców) i 18 (dla dziewcząt) lat, do pomocy leczniczej i do rent po ofiarach śmiertelnych

wypadków dzieci uczące się nadal po osiągnięciu granicy wieku były unawniowane tylko do 21 lat, a tylko przy studiach uniwersyteckich do 24 lat, natomiast dla dzieci pracowników umysłowych granica wieku wynosiła zawsze 18 lat a przedłużenie z tytułu nauki w każdym przypadku przysługiwało do 24 lat. Wszystkie te różnice i ograniczenia zostały uchylone. Obecnie wszystkie dzieci mają jednakowe uprawnienia do świadczeń w razie kontynuowania nauki do 24 lat, jeśli zaś wskutek przerw w nauce wywołanych wojną i okupacją okres nauki przeciąga się dłużej to świadczenia (zasiłki rodzinne, renty, pomoc lecznicza) mogą być udzielane nawet do ukończenia 30 lat.

Rozszerzenie zakresu dzieci unawniowanych idzie również w kierunku objęcia opieką wszystkich dzieci wychowywanych i utrzymywanych przez pracownika, a więc prócz dzieci własnych i dawniej już uwzględnianych wnuków i pasierbów, również i inne dzieci, spokrewnionych lub nawet wcale nie spokrewnionych z pracownikiem, jeśli faktycznie wchodzą w skład jego rodziny. Idąc w tym kierunku rozszerzono już unawnienia na wszystkie dzieci ofiar wojny oraz na młodszą rodzeństwo, przyjeździe na wychowanie przez pracownika. Obecnie opracowywane są projekty rozszerzające jeszcze bardziej zakres dzieci objętych świadczeniami w oparciu o nowe zasady prawa rodzinnego i przy uwzględnieniu położenia dzieci, faktycznie przyjeżdżających do rodziny robotnika.

Dziedzina, w której nastąpiło największe pogłębienie opieki nad młodzieżą, w której największe braki przeszłości były do odrobienia, która zarazem ma podstawowe znaczenie dla przyszłości narodu, jest sprawa opieki nad zdrowiem dziecka. Opieka nad zdrowiem dziecka nie ogranicza się tylko do leczenia dziecka chorego, zaczyna się ona już w okresie ciąży, obejmuje okres porodu i niemowlęstwa, dotyczy w równej mierze zapobiegania chorobom, stwarzania tak najlepszych warunków rozwoju jak i samego leczenia. Trzeba podkreślić przede wszystkim, że sprawy opieki nad zdrowiem dzieci klasy robotniczej przestały być, jak to miało miejsce dawniej, spychane tylko na barki ubezpieczeń społecznych. Zadania te są dziś realizowane zarówno przez ubezpieczenia społeczne jak i przez powszechne zakłady służby zdrowia, jak przychodnie opieki nad matką i dzieckiem i inne podobne przychodnie zapobiegawcze, przez władze oświatowe, organizujące i centralizujące akcję kolonijną i wczasową dla młodzieży i organizujące opiekę lekarską w szkołach, przez ruch zawodowy i zakłady pracy, organizujące żłobki, przedszkola i wczasy dla rodzin pracowników, przez organizacje młodzieżowe i społeczne z Towarzystwem Przyjaciół Dzieci na czele itd. Niemniej ubezpieczeniom społecznym, a w szczególności wyodrębniając się dziś z jego agend odrębnej organizacji lecznictwa pracowniczego przypada tu doniosły odcinek działania i przedstawienie dotychczasowego rozwoju i osiągnięć ubezpieczeń na tym odcinku daje dopiero pełny obraz zachodzących przemian.

Tak więc rozbudowane zostały przede wszystkim świadczenia dla matki i dziecka w okresie ciąży i porodu. Zasiłek połogowy dla matek — pracownic został przedłużony z dawnych 8 tygodni do 12 tygodni, wymiar zasiłku został podwyższony do 100% zarobku. Pełny zarobek przez okres trzech miesięcy jest to niewątpliwie świadczenie już bardzo poważne, niemożliwe do osiągnięcia w dawnym ustroju Polski, usuwające podstawowe trudności dla pracujących matek.

Następnym krokiem naprzód jest wprowadzenie zaopatrywania w wyprawki niemowlęce, przysługujące bezpłatnie każdej matce w rodzinie pracowniczej. a więc zarówno kobiecie pracującej jak i żonie pracownika. Ważnym dla zdrowia matki i dziecka świadczeniem jest wreszcie akcja dostarczania mleka, obejmująca wszystkie ośrodki miejskie i okęgi przemysłowe, w których dotychczas istniały trudności w zaopatrywaniu w mleko. Z akcji tej, częściowo tylko opłacanej przez unawniowanych, korzystają zarówno kobiety

w okresie ciąży i w ciągu roku po urodzeniu dziecka, jak i wszystkie dzieci z rodzin pracowniczych (również sieroty i dzieci rencistów) do lat 14.

O doniosłości tych nowych form świadczeń ubezpieczeniowych na rzecz dziecka mówią cyfry. Akcja dostarczania mleka obejmuje dziś już łącznie półtora miliona matek i dzieci, miesięcznie wydaje się w ramach tej akcji ponad 15 milionów litrów mleka. Liczba wyprawek niemowlęcych, wydawanych w ciągu roku wynosi ponad 400.000.

Jak już wyżej wspomnieliśmy — ogólna troska o zdrowie dzieci i młodzieży, którą możnaby nazwać działalnością zapobiegawczą, przestała być domeną ubezpieczeń społecznych, stając się jednocześnie przedmiotem zorganizowanych wysiłków Państwa i społeczeństwa. Tak więc np. akcja kolonijna i wczasowa dla młodzieży, która przed wojną wobec ograniczeń ustawowych mogła być tylko w bardzo nieznacznym zakresie popierana przez instytucje ubezpieczeniowe, w pierwszym okresie po wyzwoleniu była realizowana przy dużej pomocy finansowej i organizacyjnej ubezpieczeń społecznych. W miarę jednak rozwoju tych akcji została ona przejęta przez inne czynniki, co z kolei pozwala ubezpieczeniom skoncentrować wysiłki i fundusze na ściślej oznaczonym, właściwym dla nich polu działania, a więc rozbudowy świadczeń pieniężnych, niektórych powszechnych świadczeń w naturze jak wyprawki niemowlęce i rozdawnictwo mleka i wreszcie lecznictwa, włączając w to lecznictwo zapobiegawcze w przychodniach, prewentiach itp. Nie znaczy to, aby ubezpieczalnie społeczne wycofały się już całkowicie z akcji kolonijnej i innych podobnych form ogólnej działalności zapobiegawczej. W szeregu miejscowości ubezpieczalnie organizują i prowadzą nadal kolonie dzieciinne, w innych udzielają pomocy finansowej. To samo dotyczy takich akcji, jak rozdawnictwo tranu itp. Jednak wysokość udziału ubezpieczeń społecznych w tych akcjach nie stanowi dziś w żadnym stopniu miary ich udziału w całości opieki nad dzieckiem, a zmniejszanie się stosunkowe wydatków na te specjalne cele jest tylko konsekwencją stworzenia w ustroju socjalistycznym odpowiednich właściwych podstaw dla tych akcji poza dotychczasowym zakresem działania ubezpieczeń społecznych.

W zakresie samego lecznictwa zwrócić trzeba przede wszystkim uwagę na uchylenie dawnych ograniczeń co do czasu leczenia. Według przedwojennych przepisów dziecko ubezpieczonego było uprawnione do pomocy leczniczej najdalej w ciągu 13 tygodni w każdym roku kalendarzowym. Nie trzeba długo udowadniać, jak fatalne społeczne skutki miało takie ograniczenie, powodowane tylko względami finansowymi, zmuszające do przerywania leczenia np. krzywicy, gruźlicy płuc, gruźlicy kości, a więc chorób wymagających bezwzględnie starannego nieprzerywanego leczenia przez dłuższe okresy czasu. Obecnie każde dziecko pracownicze korzysta z pomocy leczniczej bez żadnych ograniczeń przez cały czas trwania ubezpieczenia lub pobierania renty przez rodziców wzgl. renty sieroczej.

Przedstawienie osiągnięć ubezpieczeń społecznych w zakresie właściwych świadczeń leczniczych dla dzieci i młodzieży jest najtrudniejsze, tak ze względu na niemożność ujęcia tego zagadnienia w cyfry, przede wszystkim jednak ze względu na zupełnie odmienne warunki kształtowania się tego problemu. Trzeba sobie zdać sprawę, że przebudowa ustroju społecznego, która już spowodowała ogromny wzrost liczby zatrudnionych i ubezpieczonych, oraz zasadnicza zmiana pojęcia do zagadnień społecznych, wyrażająca się w dążeniu do faktycznego pełnego zasokożenia wszystkich potrzeb społecznych, zwiększyły wielokrotnie zapotrzebowanie na zorganizowaną pomoc leczniczą, uwielokrotniły finansowe i organizacyjne podstawowe możliwości jej udzielania.

Materialne jednak możliwości w zakresie świadczeń leczniczych nie mogą być zwiększone w krótkim okresie czasu, który wystarczy do wprowadzenia nowych świadczeń pieniężnych, nowych stosunkowo prostych świadczeń rzeczowych jak wyprawki niemowlęce lub kolonie dzieciinne, ale nie wystarczy na zwiększenie liczby lekarzy i szpitali. Lecznictwo jest w sytuacji szczególnie niepomysłnej, gdyż straty poniesione w czasie wojny są tu szczególnie dotkliwe.

Dla uzyskania możności sprostania zadaniom w całym zakresie lecznictwa trzeba więc zacząć od inwestycji podstawowych, jakimi są tu każda nowa akademia lekarska i szkoła pielęgnarska, każda nowa fabryka przemysłu farmaceutycznego, a następnie nowy szpital i sanatorium. Osiągnięcia w zakresie lecznictwa mierzyć należy w obecnym okresie przede wszystkim jeszcze nie liczbą lekarzy, porad, łóżek i oddziałów szpitalnych ale miarą inwestycji podstawowych. W tej dziedzinie ubezpieczenia społeczne mogą zanotować poważne wkłady, jak np. zorganizowanie szeregu szkół pielęgnarskich, przejętych już obecnie przez właściwe czynniki państwowe.

Zdając sobie jednak sprawę, że pełne wyrównanie różnic między potrzebami a materialnymi możliwościami w zakresie lecznictwa pracowniczego nie mogło jeszcze nastąpić, możemy już dziś mówić o poważnych osiągnięciach dokonanych w okresie po wyzwoleniu w dziedzinie pomocy leczniczej dla dzieci. Tak więc niewątpliwie jedną z miar jakości pomocy leczniczej jest liczba skierowań do szpitali i zakładów leczniczych. W ciągu 2 lat od 1947 do 1949 liczba skierowań do zakładów leczniczych, obliczona w stosunku, czy to do liczby ubezpieczonych i członków rodzin, czy to w stosunku do porad lekarskich w gabinecie lekarskim i w domu chorego wzrosła prawie dwukrotnie.

Miarą jakości pomocy leczniczej jest też niewątpliwie liczba sanatoriów i prewentiów i miejsc sanatoryjnych. W tej dziedzinie ubezpieczenia społeczne osiągnęły w okresie powojennym nieporównanie wyższy poziom w stosunku do okresu przedwojennego. Wysłanie dziecka do uzdrowiska lub sanatorium przez ubezpieczalnię społeczną przed wojną było rzadkością. A oto parę cyfr przedstawiających stan obecny. Dla leczenia gruźlicy dzieci miały ubezpieczenia w 1949 r. do dyspozycji 3,100 miejsc sanatoryjnych, z czego ponad 1.200 w 6 własnych sanatoriach i ok. 1.900 w 17 sanatoriach prowadzonych przez inne instytucje społeczne (jak np. zespół sanatoryjny w Rabce). Dla zapobiegania gruźlicy u dzieci zagrożonych prowadzono 4 własne prewentoria dla ponad 500 dzieci i korzystano z blisko 1.000 miejsc w innych prewentiach społecznych. Dla leczenia uzdrowiskowego dzieci (przede wszystkim choroby gośćcowe) rozporządzały ubezpieczenia 500 miejscami w specjalnych sanatoriach dla dzieci.

W ramach tego artykułu nie sposób omówić wielu innych, dawniej zaniedbanych lub ograniczonych form świadczeń leczniczych dla dzieci, obecnie rozwijających się coraz bardziej jak np. pomoc dentystryczna, przychodnie specjalistyczne, higiena psychiczna itp. W całej dziedzinie świadczeń leczniczych obserwujemy stały postęp. W najbliższych latach rezultaty — po przecięciu wstępnym braków — będą niewątpliwie ogromne.

Tak więc ubezpieczenia społeczne Polski Ludowej, uczestnicząc całym zasobem swych środków w dziele opieki nad dzieckiem, realizują jednocześnie podstawowy postulat, odnoszący się do ich własnego węższego zakresu działania — opieki nad starcami, inwalidami, wdowami i chorymi. Wszystkie bowiem najlepsze urządzenia ubezpieczeniowe i społeczne pozostaną martwą literą, jeśli gwarantem ich wykonania nie będą liczne, zdrowe, zdolne do pracy i umiające twórczo i pokojowo pracować pokolenia przyszłych obywateli państwa ludowego.

Roman Garlicki

Umowy o pracę

Charakter stosunku pracy pracowników halowych (tabelowych)

Czy pisarzy halowych (tabelowych) należy uważać za pracowników fizycznych czy umysłowych? Odpowiadając na to pytanie, należy wziąć pod uwagę, że o charakterze tych pracowników umysłowych, w obecnym stanie prawnym decyduje nie umowa stron lub uznanie pracowników za umysłowych przez czynniki administracyjne, lecz istota spełnianych przez pracowników czynności.

W danym przypadku pisarze halowi (tabelowi), jako wykonujący prace biurowe i kancelaryjne, są pracownikami umysłowymi (art. 2 ust. 1 punkt 6 rozporządzenia z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych — Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323) nawet, jeżeli czynności te spełniają poza biurem lub kancelarią.

Sprawa wysokości wynagrodzenia pisarzy halowych mogłaby być załatwiona przez zaszerogowanie ich do odpowiedniej kategorii pracowników umysłowych, co spowodowałoby się do przeprowadzenia zmian natury formalnej. Zmiany istotne polegałyby na przyznaniu tym pracownikom uprawnień pracowników umysłowych na podstawie poszczególnych przepisów prawa o ochronie pracy (np. w zakresie rozwiązywania umów o pracę i urlopów wypoczynkowych).

Uprawnienia żołnierzy-ochotników.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem Nr Pu 74 L-7 z dnia 2.III.1950 r. wyjaśniło — po uzgodnieniu stanowiska z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego — że pracownicy powołani do czynnej służby wojskowej wskutek ochotniczego zgłoszenia korzystają z tych samych uprawnień, jakie przysługują pracownikom powołanym do czynnej służby wojskowej wskutek poboru.

Zaopatrzenie mieszkań robotniczych.

Czy pracodawca jest obowiązany do zaopatrywania pracowników, korzystających z pomieszczeń, należących do pracodawcy, w pościel i koce?

Przy rozstrzygnięciu kwestii, czy pracodawca w takich wypadkach jest obowiązany do zaopatrywania pracowników w pościel i koce, należy przed tym ustalić charakter tych pomieszczeń. Jeżeli pomieszczenia te mają charakter służbowych mieszkań pracowniczych, przeznaczonych na stałe zamieszkanie przez pracowników, ewent. wspólnie z rodziną, wówczas powyższy obowiązek pracodawcy nie zachodzi. Natomiast, jeżeli pomieszczenia te mają charakter pomieszczeń noclegowych, z których pracownicy korzystają ze względu na warunki pracy, uniemożliwiające im korzystanie z własnych mieszkań, wówczas pracodawca jest

obowiązany do dostarczania odpowiednich sprzętów do spania, zaopatrzonych w pościel i koce. Ewent. nakazy

inspekcji pracy w tym zakresie powinny opierać się na przepisach § 102 ust. 3 rozporządzenia z dn. 6.XI.1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 344).

Wynagrodzenia — płace

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników, będących w delegacji służbowej.

Czy pracownikom, którzy zostali zobowiązani do wykonywania w czasie delegacji służbowej pracy w godzinach nadliczbowych należy wypłacać niezależnie od diet również wynagrodzenie, przewidziane w art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu?

Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej Nr 20/47 z dnia 18.III.1947 r., postanawiający, że diety, wypłacane za podróże służbowe, obejmują również wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ewent. przepracowane w czasie podróży, nie dotyczy przypadku, gdy pracownicy delegowani do innych miejscowości zostali z góry zobowiązani przez zakład pracy do wykonania pilnych prac w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy tacy nie mogą dysponować samodzielnie swoim czasem, na skutek czego warunki ich pracy w czasie delegacji służbowej nie różnią się zasadniczo od warunków pracy na miejscu w zakładzie pracy.

Toteż diety, wypłacane wymienionym pracownikom, nie obejmują wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, lecz stanowią jedynie zwrot kosztów utrzymania, związanych z pobytem w obcej miejscowości.

Czy odszkodowanie za niewykorzystany urlop obejmuje również kwotę, przypadającą z tytułu zasiłku rodzinnego.

Czy pracownikowi — z którym został rozwiązany, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, stosunek pracy i któremu zostało wypłacone odszkodowanie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy — zakład pracy ma obowiązek wypłacić, jako część odszkodowania za niewykorzystany urlop, również kwotę, przypadającą temu pracownikowi z tytułu zasiłku rodzinnego?

Jeżeli umowa o pracę została rozwiązana w sposób zgodny z przepisami prawa, zakład pracy nie ma obowiązku wypłaty odosobnego zasiłku za okres niewykorzystanego urlopu, gdyż zasiłek rodzinny nie jest składnikiem wynagrodzenia, przypadającego od pracodawcy z tytułu umowy o pracę. Jednak — zdaniem Departamentu Pracy — względy słuszności przemawiają za tym, aby w takim przypadku pracownik otrzymał zasiłek z Ubezpieczalni (pismo D-tu Pra-

cy M. P. i O. S. z dnia 8.III.1950 r. Nr Po 13c-7).

Wynagrodzenie pracowników fizycznych w okresie wykluczenia od zajęć przez władzę sanitarną.

Sprawa wynagrodzenia pracowników fizycznych za czas wykluczenia od pracy przez władzę sanitarną została uregulowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (okólnik Nr 30 z dnia 16 lutego 1950 r. Znak 213-02/50), który wydał polecenie wszystkim ubezpieczalnom społecznym wypłacania zasiłków pieniężnych we wszystkich przypadkach, w których władze sanitarne zarządzają przymusowe odosobnienie ubezpieczonych z powodu choroby zakaźnej członka jego rodziny lub domownika. Ubezpieczalnie społeczne dokonują wypłaty tych zasiłków na ogólnych zasadach, przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym.

Potrącanie zadeklarowanych składek na rzecz PZ.U.W.

Grupowe ubezpieczenia na życie należą do kategorii ubezpieczeń umownych, wobec czego potrącanie składek z wynagrodzenia może być dokonywane tylko za zgodą pracownika.

Potrącanie zadeklarowanych przez pracownika składek na rzecz PZ.U.W. w ramach grupowego ubezpieczenia na życie nie jest sprzeczne z art. 38 i 40 rozporządzenia z dnia 16.3.1928 r. o umowie o pracę robotników. Wprawdzie art. 38 wylicza wyczerpująco, jakie należności mogą być potrącane z wynagrodzenia pracowników, jednakże przy potrąceniach z art. 38 zgoda pracowników jest bez znaczenia, natomiast dokonywanie potrąceń na rzecz PZ.U.W. może nastąpić tylko za zgodą zainteresowanego i w przypadku jej cofnięcia winno być zaniechane.

Ponadto przez przystąpienie pracownika do ubezpieczenia grupowego na życie nie nabywa PZ.U.W. żadnych praw do jego wynagrodzenia tak, że postanowienia art. 40 omawianego rozporządzenia nie zostały naruszone (pismo M. P. i O. S. Nr Pu 273/78/49 z dnia 13.XII.49 r. oraz pismo M. P. i O. S. Nr Pu 5/74z/50 z dn. 7.II.50 r.).

Dłuższe terminy wypłat dla pracowników fizycznych.

Czy i na jakich warunkach mogą być stosowane dłuższe niż 2-tygod-

niowe terminy wypłat dla pracowników fizycznych?

Wypłata wynagrodzenia pracownikom fizycznym przy umowie zawartej na czas nieokreślony powinna być dokonywana przynajmniej raz na dwa tygodnie (art. 32 ust. 1 rozpo-

ządzenia z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników — Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324).

Dokonywanie wypłaty wynagrodzenia raz na miesiąc jest dopuszczalne pod warunkiem wypłacania odpowiednich zaliczek w ciągu miesięcznego

okresu płatniczego na podstawie zezwolenia Min. Pracy i Op. Społ. w porozumieniu z właściwymi ministrami (art. 32 ust. 8 rozporządzenia z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników).

PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Cała prasa związkowa poświęciła obszerne artykuły sprawie brutalnej napaści USA na naród koreański. Polska klasa robotnicza przyjęła akt agresji USA na suwerenność narodu koreańskiego z głębokim oburzeniem. Z łamów czasopism związkowych wyczytać można słowa potępienia dla marionetkowego rządu zdrajcy Li-Syn Mana oraz jego inspiratorów i opiekunów — amerykańskich imperialistów, sięgających jak ongiś Hitler po władzę nad światem. Pisma związkowe dały jednocześnie wyraz swym uczuciom solidarności z bohaterskim, walczącym o swą wolność narodem koreańskim.

Niestety nie cała prasa związkowa potrafiła powiązać sprawę obrony pokoju z zadaniami polskiej klasy robotniczej w wykonywaniu planów produkcyjnych. Większość pism podała wyłącznie historię napaści imperialistów amerykańskich na Koreę, poprzestając na opisie. Stanowi to poważne niedociągnięcie ze strony prasy związkowej.

Tygodnik „Sygnały” zamieścił w numerze 29-ym z dnia 16 lipca artykuł pt. „Nasza odpowiedź” poświęcony sprawie Korei. Artykuł omawia falę oburzenia i protestów jaką wywołała na całym świecie, napaść na Koreę oraz uczucia solidarności i przyjaźni, jakie żywią masy pracujące świata dla bohaterskiego ludu koreańskiego. Artykuł kończy się następującymi wnioskami, które płyną z lekcji koreańskiej:

— Naszą solidarność z ludem koreańskim wyrazimy najdobitniej tworząc pracę nad wykonaniem zadań produkcyjnych i usługowych kolejnictwa. Podnosząc bowiem wydajność i jakość pracy — wzmacniamy podstawy socjalizmu w Polsce i tym samym wzmacniamy front pokoju.

Przez aktywizację terenowych komitetów obrońców pokoju, przez demaskowanie rozbijaczy jedności robotniczej — okażemy najskuteczniejszą pomoc ludom walczącym o wyzwolenie społeczno-narodowe. Wraz z wszystkimi narodami miłującymi pokój, wraz z wielomilionową rzeszą członków związków zawodowych ZSRR, Chin Ludowych, krajów demokracji ludowej i klasowych związków w krajach kapitalistycznych wołamy: „Ręce precz od Korei”.

W dniu 15 maja br. zostały wprowadzone w budownictwie nowe normy. W artykule pt. Nowe normy są sprawiedliwe pióra Zygmunta Garnkowskiego, zamieszczonym w numerze 6 miesięcznika „Budowlani i Ceramicy” autor omawia wielkie rewolucyjne przemiany jakie przeszło powojenne budownictwo w Polsce. Autor w związku z tym pisze:

Rok 1949 stał się rokiem przełomowym, decydującym, jeżeli chodzi o wprowadzenie nowoczesnych, postępowych metod murarki zespołowej, nowoczesnych postępowych metod prac tynkarskich, ciesielskich, zbrojarskich, instalacyjnych i innych. Drogę, na jaką wkroczyło nasze budownictwo, cechuje nowy stosunek do pracy szerokich rzesz związkowców budowlanych, wyższa organizacja i mechanizacja robót, co powoduje wielkie tempo i rozmach robót — stałe podnoszenie wydajności pracy. Dzięki zastosowaniu nowych metod pracy wzrosła znacznie średnia wydajność pracy w budownictwie, wzrosło tempo pracy, a tym samym stare normy stały się już nieaktualne. Trzeba było przystąpić do opracowania nowych norm.

Autor przytacza następnie liczne przykłady znacznego przekraczania nowych norm przez trójki murarskie w różnych stronach kraju, co dowodzi, że nowe normy w budownictwie zdały egzamin i że są przekraczalne.

Autor konkluduje:

W walce o wykonanie planu budowlani uzyskali już wiele wspaniałych wyników i na drodze do dalszych osiągnięć oddadzą wszystkie swe siły, aby wśród polskiej klasy robotniczej w budowie nowej socjalistycznej Polski, zająć jedno z czołowych miejsc.

Zagadnienia korespondentów robotniczych i ich znaczenie w redagowaniu związkowego organu prasowego poświęca w numerze 6-ym miesięcznika „Pracownika Finansowego” ciekawy artykuł. Autor, ukrywający się pod inicjałami T. O. Artykuł ten noszący tytuł „Szeroki aktyw związkowy najlepszym redaktorem pisma”

zawiera szereg słusznych uwag, dotyczących znaczenia udziału aktywu związkowego w redagowaniu pisma związkowego oraz samokrytyczną ocenę dotychczasowego sposobu redagowania „Pracownika Finansowego”.

Autor pisze:

Przeglądając ostatnie numery „Pracownika Finansowego” trzeba powiedzieć sobie, że dążą one do szybkiego, przystępnego informowania związkowców o sprawach ich szczególnie interesujących. Jeżeli jednak przyjrzymy się zespołowi autorskiemu, to okaże się, że jest to zespół barzo nieliczny, nazwiska powtarzają się niemal z numeru na numer, a wśród nich widzimy wiele nazwisk naszych towarzyszy z najwyższych organów wykonawczych naszego Związku, a zatem aczkolwiek „Pracownik Finansowy” staje się niewątpliwie lepszym informatorem najszerzych mas związkowych, to jednak nic nie ukryje faktu, że pismo nasze na ogół widzi zdarzenia, rzeczy i ludzi tylko z jednej strony, a mianowicie — z góry. Stąd też pole widzenia jest z natury rzeczy ograniczone.

I dalej:

— A jak wygląda sprawa z korespondentami a więc tymi, którzy widzą sprawy, rzeczy i ludzi od dołu?

„Pracownik Finansowy” dysponuje niewątpliwie pewną ich ilością, tak bowiem sądzić należy z licznych informacji terenowych, zamieszczonych na łamach pisma. Ale rzecz w tym, że: po pierwsze — trudno zorientować się, które z tych informacji pochodzą od korespondentów terenowych, a które są zwykłym sprawozdaniem z działalności ogniw związkowych na tym czy innym odcinku: po drugie — korespondencje przychodzą najczęściej z tych samych terenów i dotyczą tylko terenu działania niektórych instytucji finansowych; po trzecie — korespondencje mają w swej zdecydowanie przeważającej ilości charakter sprawozdawczy, informacyjny.

Autor poddaje następnie ostrej krytyce dotychczasową manierę pisaną przez nieliczną garstkę korespondentów „Pracownika Finansowego” takich sprawozdań „oderwanych od tła terenowego, a naszpikowanych aż

do przesady nazwiskami dyrektorów, naczelników, którzy zasiadali..., którzy otwierali..., którzy „wygłaszali” przemówienia. Trzeba od ogólników przejść do konkretów, ubojewić swoją postawę, widzieć życie, pracę i walkę pracowników.

Autor kończy artykuł stwierdzeniem:

Czynna i stała współpraca licznych i coraz liczniejszych korespondentów terenowych z redakcją „Pracownika Finansowego”, wzajemna wymiana zdań, wzajemna pomoc dadzą nam pismo związkowe o pełnych walorach organizatorskich i mobilizujących.

Podwójny numer (6—7) „Wiadomości Graficznych” poświęcony jest w całości zagadnieniom IV Plenum CRZZ, przenoszonym na Plenarne Posiedzenie Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. poligraficznego, a więc sprawie kadr, nowej struktury związkowej i współzawodnictwu pracy.

W artykule pt. „Kadry decydują” W. Koczub omawia zadania związków zawodowych w dziedzinie wychowania kadr. Szkoda tylko, że autor nie potrafił się ustrzec od zbytniego teoretyzowania, co przyczynia się do rozplątywania się zagadnienia w morzu ogólników. Dopiero pod sam koniec przydługiego artykułu (prawie dwie całe kolumny) autor dochodzi do sedna sprawy:

— Z brakiem kadr spotyka się też nieustannie nasz przemysł. Coraz częściej naczelné władze przemysłu zwracają się do Związku o typowanie robotników na stanowiska kierownicze. Nie mając ludzi przygotowanych technicznie i ideologicznie, zapotrzebowania te pozostawiamy bez zaimplementowania. A zarazem wytykamy złą działalność dyrektorów, których w wielu wypadkach trzeba usunąć lub przesunąć, a nie ma kim ich zastąpić. A przecież okręgowe rady związków zawodowych i Centralna Rada Związków Zawodowych jak i Partia służnie domagają się, abyśmy dostarczyli im robotników przysposobionych do wykonywania pracy odpowiedzialnej.

Abstrahując od tego, że sformułowanie zadań Związkowi nosi charakter ogólnikowy i deklaracyjny, to czyż nie zastanawiają się towarzysze z redakcji „Wiadomości Graficznych” że drukowanie takich długich tasemcowych artykułów mija się zupełnie z celem? Że robotnik nie czyta tak długich artykułów? Że wreszcie należy konkretnie sprecyzować w prasie branżowej zadania, jakie stoją przed własnym związkiem zawodowym, na danym etapie, a nie ogólnikowo i w sposób rozlekły, mówić o wszystkim i niczym?

I jeszcze jedna uwaga. Ten sam autor jest podpisywany bądź pełnym nazwiskiem, bądź też — prawdopodobnie znowu on — inicjałami K. W., lub W. K. pod artykułami zajmującymi około 6 kolumn. Czyż po to wydaje się pismo związkowe, aby jeden

autor wypełniał aż około 40%, zawartości pisma?

Omówimy jeszcze dwa numery jednodniówki Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Energetyki — „Nasz Start”. Trudno, oczywiście dać kompetentną ocenę czasopisma o charakterze specjalnym, jakim jest jednodniówka. Chcielibyśmy jednak o mówić te dwa numery jednodniówki ze względu na uwagi i wnioski, jakie nasuwają się przy ich czytaniu.

Uwaga na marginesie: „Nasz Start” nie robi wrażenia jednodniówki. Jednodniówka bowiem jest wydawnictwem specjalnie poświęconym jednemu konkretnemu zagadnieniu (zjazd, rocznica, akcja itp.). W omawianych jednodniówkach znajdujemy tak wielką rozpiętość zagadnień, że robi to wrażenie, jakby wydawca sugerował, iż sprawa stałego ukazowania się „Naszego Startu” nie stanowi już kwestii podlegającej dyskusji. O ile nam wiadomo sprawa tak nie wygląda.

Ale wróćmy do treści. W „Naszem Starcie” są artykuły na różne tematy. Są one jednak potraktowane powierzchownie i po największej części noszą charakter deklaracyjny. Przyczynia się do tego zbytnia różnorodność tematyki. W numerze np. pierwszym znajdujemy artykułiki dotyczące zagadnień politycznych („Podlegaczom wojennym ku przestrodze”), opis spotkania Zarządu Głównego z przedstawicielem energetyków radzieckich tow. Szczypinem, artykuł o współzawodnictwie, reportaż z pobytu w Gottwaldowie, artykuł o bhp. reportaż z elektrowni (n.b. najlepsza pozycja w numerze), a w końcu dwa większe artykuły o teatrze i filmie.

Wyliczyliśmy specjalnie jednym tchem treść pierwszego numeru, aby wskazać na to, że redakcja „Naszego Startu” nie rozróżnia jeszcze spraw ważnych od mniej ważnych, że nie uświadamia sobie ważności hierarchii zagadnień, które należy w piśmie związkowym uwzględnić. Że tak jest, świadczyć może chociażby fakt, że w numerze drugim „Naszego Startu” redakcja na czołowe miejsce we współzawodnictwie w przemyśle energetycznym wysunęła sprawę współzawodnictwa wśród... księgowych (oczywista rzecz zatrudnionych w energetyce).

Zwracają również uwagę niektóre niedociągnięcia stylistyczne i korektorskie, szczególnie w numerze drugim. Dla przykładu przytaczam zdanie z artykułu Bezpieczeństwo i higiena pracy na nowych torach: „powstał Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie, który na podobieństwo instytutów radzieckich, przed którym stoi zadanie usuwania wszelkich bolączek i trudności jakie trapią nasz przemysł w zakresie BHP.

Albo np. takie zakończenie artykułu pt. „Korea walczy”: „Na koreańskim odcinku światowego frontu pokoju walka przeciwko amerykańskiemu imperializmowi, który dziś rozpętał wojnę w Korei, a jutro chciałby objąć pożogą świat. Walka o pokój”. (?)

Na pochwałę zasługują bardzo żywe i interesująco napisane reportaże zarówno w pierwszym jak i drugim numerze oraz estetyczna szata graficzna.

B. T.

6-ty zeszyt »Professionalnyje Sojuzy«

Mamy przed sobą 6-ty numer miesięcznika „Professionalnyje Sojuzy” (Związki Zawodowe — Nr 6). Rozpoczyna go artykuł wstępny pt. „O kształcenie kadr związkowych w zakresie zagadnień ekonomicznych”. Niezmierna aktualność poruszonego w nim tematu dla polskiego ruchu zawodowego w obecnej dobie przystąpienia do wykonywania zadań Planu Sześcioletniego, skłoniła nas do przedrukowania tego artykułu w niniejszym numerze naszego pisma. Artykuł wykazuje na licznych przykładach w jakim stopniu staje się pomocnym dla wykonywania zadań gospodarczych w zakładach pracy należyte opanowanie zagadnień ekonomicznych przez aktywnych związkowców. Byłoby bardzo pożyteczne aby z treścią tego artykułu zaznajomili się nasi związkowi pracownicy gospodarczy.

W artykule „Książka W. J. Lenina” Dziecięca choroba „lewicowości” w komunizmie” a zagadnienia mię-

dzynarodowego ruchu zawodowego” omawia G. Zadorożny nieprzemijające znaczenie trzydziści lat temu (w czerwcu 1920 r.) wydanego, genialnego dzieła Lenina. Autor podkreśla wieczną aktualność sformułowań Lenina dotyczących roli partii w walce klasy robotniczej, niebezpieczeństwa ze strony oportunistycznych żywiołów socjal-szowinistycznych i „lewych” doktrynerów, opierających swą taktykę na ideologii drobnomieszczańskiej. Dzięki mądrej nauce Lenina — formułuje Zadorożny — Francuska i Włoska centrala związków zawodowych jak i SFZZ kierowane są przez partie komunistyczne i współdziałające z niemi lewicowe partie socjalistyczne.

„Organizacja związków zawodowych w walce o dalszy wzrost gospodarki rolnej”, to tytuł artykułu omawiającego rolę robotników i pracowników stacji maszynowych i traktorowych w wykonaniu planów produkcyjnych w rolnictwie, napisanego

przez przewodniczącego Związku tych robotników — M. Jodko. Autor omawiając doskonale osiągnięcia członków Związku na polu gospodarczym, ilustruje je cyframi porównawczymi, podaje szczegóły współzawodnictwa oddziałów traktorowych oraz opisuje jak się to współzawodnictwo rozwijało. Omawiając dorobek członków swego związku, autor nie szczędzi słów krytyki i samokrytyki pod adresem władz tych ogniw związkowych, które nie potrafiły jeszcze sprostać stojącym przed nimi zadaniom.

„Nigdy jeszcze od zakończenia wielkiej wojny ojczyźnianej nie było tak wiele wczasowiczów w sanatoriach, uzdrowiskach i domach wypoczynkowych rozsianych na całym terenie naszego kraju, co w miesiącach letnich bieżącego roku” — pisze I. Uszakow w artykule „Zakłady lecznicze związkowe po X Zjeździe Związków Zawodowych”. W okresie działań wojennych hordy niemieckich faszystów zniszczyły 300 związkowych zakładów leczniczych. Dzięki ogromnej pomocy partii i rządu, którą zaczęto udzielać jeszcze w okresie wojny, straty te zostały już częściowo wyrównane i WCSPS przystąpiła do dalszej rozbudowy sieci sanatoriów i domów wypoczynkowych we wszystkich częściach Związku Radzieckiego. „Większość naszych sanatoriów i domów wypoczynkowych, to prawdziwa kuźnia zdrowia. Obowiązkiem związków zawodowych jest troszczyć się aby pracowały one bez zarzutu” — kończy autor.

W artykule pt. „Więcej troski o działalność zakładów użyteczności publicznej” — F. Potasznikow omawia zagadnienie urządzeń mających na celu zaspokojenie potrzeb bytowych i kulturalnych świata pracy. Po zakończeniu wojny rząd radziecki wyasygnował wielkie sumy na odbudowę i wybudowanie nowych łaźni, kąpielisk natryskowych, pralni i innych urządzeń municypalnych, grających tak ważną rolę w życiu ludzi pracy.

Cała sieć tych urządzeń obejmuje nie tylko miasta, ale i inne miejscowości. Podając wspaniałe osiągnięcia na odcinku obsługi potrzeb bytowych świata pracy, autor jednocześnie wskazuje na obserwowane jeszcze wady i usterki w organizowaniu i prowadzeniu tych zakładów.

Opiekę nad dziećmi i uczącą się

młodzieżą sprawują w Związku Radzieckim związki zawodowe. O tym jak opieka ta jest wykonywana mówi na łamach „Profesjonalnych Sojuzów” M. Jewdokimowa, w artykule pt. „W sposób zorganizowany przeprowadzić letni wypoczynek wczasów”. Dowiadujemy się z niego, że w obozach pionierskich, zorganizowanych przez związki zawodowe, w roku bieżącym spędzi wakacje 2 miliony 550 tysięcy dzieci, tj. o 144 tysiące więcej niż w roku ubiegłym. Fakt ten zawdzięcza się temu, jak to stwierdza autorka, że „troska o młode pokolenie w naszym kraju, to sprawa o wielkiej doniosłości państwowej”. Autorka opisuje w swym artykule dotychczasową praktykę działalności obozów pionierskich i daje wytyczne jak należyce powinny być one prowadzone.

W dziale „Poradnictwo” miesięcznika znajdujemy ciekawy artykuł E. Siemionowa pt. „O komunistycznym wychowaniu pracujących”. Podkreślając na wstępie, że „wielcy wodzowie i organizatorzy partii bolszewickiej i państwa radzieckiego Lenin i Stalin zawsze przywiązywali ogromne znaczenie do socjalistycznego uświadczenia i jego roli dla rozwoju społecznego i politycznej walki klasy robotniczej”, autor stwierdza, że budowa socjalizmu i komunizmu wymaga gigantycznej pracy wychowania mas w duchu komunistycznym, wytworzenia nowego stosunku do pracy, nowej świadomej dyscypliny społecznej. Autor ocenia pracę dokonaną w tej mierze przez partię bolszewicką i pod jej kierownictwem przez związki zawodowe i inne masowe organizacje klasy robotniczej i dochodzi do wniosku, że dała ona wspaniałe rezultaty. „Ale mimo to istnieją jeszcze pozostałości kapitalizmu w psychice ludzkiej — stwierdza autor — i musimy je dalej plenić”.

Dział „Międzynarodowy ruch robotniczy” rozpoczynają relacje D. Monina pt. „O pokój i jedność klasy robotniczej”, w których autor podaje przebieg majowej sesji budapeszteńskiej Komitetu Wykonawczego ŚFZZ. Sesja ta, zdaniem autora, odegrała poważną rolę w dalszym rozwoju międzynarodowego ruchu robotniczego. Wykazała ona, że światowa Federacja wciąż się rozrasta. Umocnienie się organizacyjne ŚFZZ, wzrost

jej autorytetu i wpływu zawdzięcza się w pierwszym rzędzie wykonaniu przez kierownictwo Federacji uchwały kongresu w Mediolanie o powołaniu do życia międzynarodowych zjednoczeń branżowych związków zawodowych (przemysłowych oddziałów ŚFZZ). W Budapeszcie przeanalizowano antyrobotniczą politykę państw imperialistycznych oraz omówiono działalność zdrajców klasy robotniczej w kierownictwach central ruchu zawodowego Ameryki, Anglii i innych krajów.

Dużo wagi poświęcono, jak to stwierdza autor, sprawie bezrobocia w krajach kapitalistycznych. Na zakończenie artykułu zapoznaje czytelnika z treścią uchwał sesji budapeszteńskiej.

Następną w tym dziale jest praca A. Panfilowa pt. „Współzawodnictwo socjalistyczne w krajach demokracji ludowej”. Autor podaje w niej ciekawe informacje o przebiegu współzawodnictwa pracy w Czechosłowacji, Polsce, Rumunii, Bułgarii, Albanii i na Węgrzech. Poświęcając każdemu z tych krajów oddzielny ustęp podkreśla, że do rozwoju współzawodnictwa w tych krajach w znacznym stopniu przyczyniło się wykorzystanie przez przodujących robotników doświadczeń radzieckich, gdyż delegacje robotnicze tych krajów niejednokrotnie po wojnie odwiedzały ZSRR.

„Niemiecka klasa robotnicza i zachodnio-niemieccy rozłamowcy” to tytuł artykułu I. Gusińskiego, w którym autor omawia sytuację polityczną w strefie rządzonej przez mario-netkowy rząd w Bonn. Analizując miejscową sytuację Gusiński określa, że „ekonomika Niemiec Zachodnich nosi charakter kolonialny” nadany jej przez okupantów anglo-amerykańskich. Autor podaje cyfry, bezrobocie nekającego tę strefę, opisuje upadek produkcji pokojowej tutejszego przemysłu.

Numer kończą stałe działy: — „Na froncie walki o pokój”, Notatki Międzynarodowe, Krytyka i bibliografia, w której J. Pewzner daje ocenę książki P. Krajowa „Ruch robotniczy i zawodowy w Japonii po drugiej wojnie światowej” i wreszcie „Dziennik światowego ruchu robotniczego” zawierający wykaz ważniejszych wydarzeń, które zaszły w maju.

P. I

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. 14.600. Zam. 3077 z dn. 5.8.50 r. B-126130.