

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



WRZESIEŃ-1950-NR.9

TREŚĆ:

O przedterminowe wykonanie pierwszego roku Planu 6-letniego

Sz. Dobrzyński: Piąta rocznica Światowej Federacji Związków Zawodowych.

A. Osipow: W piętnastolecie ruchu stachanowskiego.

B. Redlich: Program szkolenia związkowego w roku 1950/51.

P. Likiert i Cz. Kulikowski: Uwagi o współzawodnictwie w przemyśle hutniczym.

T. Lipski: Mechanizacja pracy w górnictwie.

T. Dołowy: Sportowcy związkowcy na starcie Planu Sześcioletniego.

S. Niemyski: Zadania spółdzielczości spożywców.

L. Zajczykowa: Kilka cyfr o awansie społecznym w łódzkim przemyśle włókienniczym.

PRZEGLĄDY:

● **Ruch związkowy w Polsce:** Związki zawodowe obradują nad realizacją Planu Sześcioletniego. ● **Światowy ruch związkowy:** III Kongres Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych. ● **Przegląd gospodarczy:** Wyniki konkursu na najlepszy opis metody pracy przodownika. — Narada w sprawie mechanizacji pracy w górnictwie. ● **Polityka społeczna:** Reforma organizacji ubezpieczeń społecznych: RG. — Kronika socjalna. ● **Nowe wydawnictwa:** Nowe wydawnictwa CRZZ. ● **Przegląd czasopism:** Czasopisma związkowe. — Profesjonalny Sojuz.

PRZEGLIAD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 9

Warszawa, wrzesień 1950 r.

Rok XXI



W

wykonaniu, uchwał V Plenum CRZZ wszystkie zarządy główne związków zawodowych odbyły swe plenarne posiedzenia. Przebieg tych posiedzeń wskazuje na to, że związki zawodowe przystępują do realizowania Planu Sześcioletniego z pełną świadomością swych zadań i możliwości ich wypełnienia.

Być może — stwierdzali mówcy na posiedzeniach zarządów — że dotychczasowa nasza sprawność organizacyjna, nasza akcja wychowawcza wystarczała, aby spełnić zadania minionego etapu odbudowy gospodarki Polski Ludowej, lecz dla sprostania nowym olbrzymim zadaniom, podyktowanym przez Plan Sześcioletni, musimy dokonać gruntownej zmiany stylu pracy we wszystkich dziedzinach naszej działalności.

Dotyczy to zwłaszcza ustosunkowania się ogniw związkowych do zadań produkcyjnych. W licznych wypowiedziach uczestników zebrań plenarnych uwydatniły się poważne niedociągnięcia działalności związków w zakresie współzawodnictwa pracy, a przede wszystkim brak wytrwałości w rozwijaniu podjętych form współzawodnictwa i z drugiej strony niedostateczna inicjatywa w poszukiwaniu i stosowaniu nowych jego form dla szybszego reagowania na aktualne potrzeby produkcji.

Tak np. podjęte swego czasu przez tow. Walaszczyka współzawodnictwo oszczędnościowe nie zostało należycie upowszechnione; również inicjatywa Hajduckich Zakładów Hutniczych nie rozprzestrzeniła się na wszystkie zakłady pracy, a gdzie ją podjęto, tam ograniczono jej zasięg do niektórych zagadnień gospodarki materiałowej a nawet tylko do problemu upłynienia remanentów.

Uczestnicy posiedzeń plenarnych stwierdzili też wielokrotnie, że plany produkcyjne, a nawet podejmowane przez załogi zobowiązania, ujęte w suche cyfry, nie są tłumaczone na zrozumiały dla robotników język zadań konkretnych. Fakt ten w znacznej mierze utrudnia robotnikom przejawienie żywej inicjatywy.

Przytoczone wypowiedzi plenarnych posiedzeń zarządów głównych dowodzą konieczności znacznego wzmoczenia pracy związków zawodowych w dziedzinie produkcyjnej, tym bardziej, że od końca 1950 r. dzieli nas już tylko cztery miesiące, a V Plenum CRZZ postawiło przed masami pracującymi hasło przedterminowego wykonania pierwszego roku Planu Sześcioletniego.

Piąta rocznica Światowej Federacji Związków Zawodowych

POWSTANIE Światowej Federacji Związków Zawodowych w roku 1945 stanowi punkt zwrotny w historii międzynarodowego ruchu robotniczego. Znamionuje ono bowiem zwycięstwo konsekwentnie proletariackiego i antyreformistycznego skrzydła w światowym ruchu zawodowym.

Od samego zarania rozwoju związków zawodowych toczyła się nieustanna walka dwóch kierunków: opartego na zasadzie walki klasowej i harmonijnego współdziałania pomiędzy związkami zawodowymi a partią proletariacką oraz kierunku głoszącego „apolityczność” związków zawodowych i spychającego ruch zawodowy na manowce reformizmu i współpracy z kapitalistami. Walka ta ściśle wiązała się z bitwą, jaką toczyli twórcy naukowego socjalizmu Marks i Engels, a następnie Lenin i Stalin z reformistami i oportunistami rozmaitego autoramentu, a właściwie z reprezentantami drobnomieszczańskiej i burżuazyjnej ideologii w ruchu robotniczym. Związki zawodowe miały bowiem odegrać poważną rolę nie tylko w walce o codzienne postulaty klasy robotniczej, lecz również w walce politycznej proletariatu o swe wyzwolenie z niewoli ustroju kapitalistycznego.

Jeszcze przed Kongresem I Międzynarodówki w roku 1867 Marks pisał:

„Jeżeli związki zawodowe są potrzebne do walki między kapitałem a pracą, to jeszcze bardziej są one potrzebne, jako zorganizowana siła do zniszczenia samego systemu pracy najemnej i pokonania kapitału”.

W tym klasycznym sformułowaniu Marks dał świetną definicję konieczności powiązania walki ekonomicznej, prowadzonej przez związki zawodowe, z walką polityczną o rewolucyjną przebudowę ustroju społecznego. Sformułowanie to — już wówczas, w zaraniu narodzin ruchu zawodowego — określało miejsce związków zawodowych w ogólnej walce klasy robotniczej.

Marks widział w związkach zawodowych szkołę walki klasowej, solidarności proletariackiej, szkołę socjalizmu.

Na Kongresie I Międzynarodówki Marks i Engels stoczyli zażartą walkę przeciwko prodhoniom i tradeunionistom, którzy negowali potrzebę prowadzenia walki politycznej przez związki zawodowe, jak również przeciwko las-

salowcom, którzy nie widzieli potrzeby walk ekonomicznych. Wodzowie międzynarodowej klasy robotniczej już wówczas przewidywali, jak wielkim niebezpieczeństwem dla związków zawodowych jest oddzielenie walk politycznych od ekonomicznych akcji proletariatu. Przewidywali oni, że taki podział leży w interesie burżuazji, że podział ten musi doprowadzić do wykoślawienia ruchu zawodowego i uczynienia z niego narzędzia polityki burżuazji. Twórcy naukowego socjalizmu wskazywali, że jedynie koordynacja walk ekonomicznych i politycznych da w rezultacie proletariatowi prawdziwe zwycięstwo nad wrogami klasowymi. Wielcy kontynuatorzy Marksa i Engelsa — Lenin i Stalin rozwinęli marksistowską naukę o związkach zawodowych i zastosowali ją do nowych warunków — okresu imperializmu i dyktatury proletariatu.

Lenin i Stalin, w nauce swej o roli związków zawodowych wskazują na to, że walka ekonomiczna nie jest w stanie rozstrzygnąć zagadnień ogólnoklasowych, a może to uczynić jedynie walka polityczna klasy robotniczej. Taką zaś walką musi kierować świadoma swych celów partia polityczna. Walka ekonomiczna staje się bronią w ogólnoklasowej walce, jeżeli wnosi się do niej element politycznej świadomości, odpowiadającej celom historycznym proletariatu.

W świetle nauki Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina o związkach zawodowych uwydatnia się jasno prawdziwe oblicze zwolenników „czystej związkowości”, którzy poprzez reformizm i oportunistyzm stoczyli się do jawnej zdrady interesów klasy robotniczej. Powstanie związków zawodowych — według określenia Lenina — stanowiło olbrzymi postęp na początku rozwoju kapitalizmu, gdy robotnicy ze stanu bezradności i rozdrobnienia przechodzili do zaczątków klasowego zjednoczenia, związki zatrzymały się jednak w swym rozwoju w Europie Zachodniej, ponieważ opanowane zostały przez reformistycznych wodzów.

Zdrada interesów robotniczych, przejście do obozu imperialistycznego większości wodzów reformistycznych — spowodowało rozpad Międzynarodowej Federacji Związków Zawodowych oraz sekretariatów międzynarodowych, które wchodziły w skład tej Federacji. Rozpad ten nastąpił wraz z wybuchem I wojny światowej. Taki sam los spotkał amsterdamską mię-

dzynarodówkę związkową, która na sztandarach swych wypisała zasadę „neutralności“ ruchu zawodowego i rozleciała się, jak jej poprzedniczka, natychmiast po wybuchu drugiej wojny światowej. Zdemaskowała się ona w oczach międzynarodowej klasy robotniczej jeszcze bardziej niż Międzynarodowa Federacja Związków Zawodowych, gdyż wraz z całym obozem imperialistycznym walczyła przeciwko pierwszemu państwu proletariackiemu — ZSRR.

Haniebna ta polityka reformistycznych wodzów Międzynarodowej Federacji Związków Zawodowych pomogła faszystowskiemu przygotować II wojnę światową. „Apolityczność“ menderów amsterdamskiej międzynarodówki — nie przeszkadzała im w prowadzeniu wyraźnie politycznej kampanii przeciwko Związkowi Radzieckiemu i międzynarodowej lewicy związkowej. Przez cały okres międzywojenny prowadzili oni rozbijacką politykę, nie zgadzając się na przyjęcie do międzynarodówki radzieckich związków zawodowych i wykluczając ze swych szeregów lewicowe związki zawodowe w krajach kapitalistycznych.

Zwycięstwo Związku Radzieckiego nad hitlerowskimi Niemcami tak podniosło prestiż kraju socjalizmu, a w tym jego związków zawodowych w oczach mas pracujących całego świata, a pęd do jedności wśród proletariuszy wszystkich krajów kapitalistycznych i kolonialnych był tak wielki, że oportuniści i zdrajcy nie byli w stanie przeszkodzić powstaniu światowego zjednoczenia ruchu zawodowego — Światowej Federacji Związków Zawodowych.

3 października 1945 r. — dzień uchwalenia statutu Światowej Federacji Związków Zawodowych stanowi znamienne datę dlatego, że po raz pierwszy w historii powstało zjednoczenie robotnicze, obejmujące proletariuszy całej kuli ziemskiej: Związku Radzieckiego, krajów demokracji ludowej, krajów kapitalistycznych oraz krajów kolonialnych. Data ta jest znamieną także dlatego, że Światowa Federacja Związków Zawodowych postawiła sobie za zadanie obronę praw ekonomicznych klasy robotniczej, wysuwając jednocześnie takie postulaty polityczne, jak prawo zrzeszania się, zniesienie dyskryminacji, walka z faszyzmem o pokój i demokrację itd. Statut Światowej Federacji Związków Zawodowych określał jej charakter, jako potężnej broni walki mas pracujących o dobrobyt, wolności demokratyczne i socjalizm. Taki program Światowej Federacji Związków Zawodowych był potężnym ciosem dla agentów burżuazji imperialistycznej, działających w ruchu robotniczym pod płaszczykiem „czystej związkowości“ czy politycznej „neutralności“ związków zawodowych.

Powstanie Światowej Federacji Związków Zawodowych było przede wszystkim zasługą radzieckich związków zawodowych. One to bowiem wystąpiły z inicjatywą zwołania konfe-

rencji jeszcze w czasie wojny. Przebogate doświadczenie radzieckich związków zawodowych, które od chwili swego powstania kierowane przez bolszewicką partię Lenina — Stalina, odegrały tak doniosłą rolę w walce rosyjskiej klasy robotniczej o swe wyzwolenie — służyło za drogowskaz dla Światowej Federacji Związków Zawodowych i chroniło ją przed burżuazyjną teorią „apolityczności“. Zasługą radzieckich związków zawodowych jest również i to, że wszelkie zakusy agentów amerykańskiego imperializmu skierowane przeciwko Światowej Federacji, a które zmierzały do stępienia antykapitalistycznego ostrza tej organizacji były paraliżowane w zarodku.

Gdy w piątą rocznicę istnienia Światowej Federacji Związków Zawodowych spoglądamy wstecz i podsumowujemy ogromne sukcesy, zdobyte w tym okresie, nie od rzeczy będzie przypomnieć, że agenci anglo - amerykańskiego imperializmu czynili wszystko, by nie dopuścić do powstania bojowego organu, zdolnego do kierowania walką proletariatu międzynarodowego. Dywersję rozbijacką, skierowaną przeciwko SFZZ prowadzili zarówno jej wrogowie — przywódcy angielskiego TUC oraz pravicowi przywódcy CIO, a także menderzy amsterdamskiej międzynarodówki, jak również otwarci jej wrogowie z Amerykańskiej Federacji Związków Zawodowych — AFL.

Intrygi przeciwko Światowej Federacji rozpoczęły się od pierwszej chwili jej organizowania. Gdy pod przemożnym naporem woli mas robotniczych, wodzowie angielskich trade-unions zgodzili się na zwołanie w lutym 1945 r. konferencji międzynarodowej w Londynie — to jednocześnie zmobilizowali oni wrogów jedności robotniczej, starych zdrajców interesów robotniczych z amsterdamskiej międzynarodówki takich jak Schevenels i Oldenbrock oraz galwanizowali szczątki sekretariatów międzynarodowych — by nadać Federacji pożądany dla siebie charakter.

Departament Stanu USA poprzez swych agentów z AFL instruował swoich ludzi, którzy mieli rozsadzić Światową Federację od wewnątrz. Przyszli rozbijacze Światowej Federacji Związków Zawodowych: Jouhaux, Oldenbrock i im podobni — już w 1945 r. wypełniali rozkazy Departamentu Stanu, przekazywane im przez Greena, Dubińskiego i Browna. Ale imperialistyczny koń trojański okazał się instrumentem całkowicie zawodzącym wobec potężnego ruchu dziesiątków milionów robotników całej kuli ziemskiej. Wszystkie wysiłki przekształcenia konferencji londyńskiej w nieobowiązującą naradę konsultatywną napotkały na jednomyślny sprzeciw reprezentantów związków zawodowych ZSRR, oraz Francji, Włoch, Ameryki Łacińskiej i innych krajów kapitalistycznych i kolonialnych.

Machinacje Departamentu Stanu i Foreign Office nie odniosły żadnego skutku. Londyńska konferencja nie zgodziła się na „reorganizację” starej, zbankrutowanej międzynarodówki i zadecydowała stworzenie Światowej Federacji Związków Zawodowych. Było to widomym zwycięstwem postępowego kierunku w międzynarodowym ruchu robotniczym.

Realizacja uchwał londyńskich napotykała na dalszą dywersję wrogów jedności klasy robotniczej. Schevenels i Oldenbrock, którzy weszli w skład Komitetu Administracyjnego ŚFZZ, mającego przygotować międzynarodowy kongres związków zawodowych, stwarzali coraz to nowe przeszkody, by nie dopuścić do zwołania kongresu. Na posiedzeniu Komitetu w Oaklandzie pod San - Francisco Oldenbrock głosił przeciwko projektowi statutu Światowej Federacji, a Schevenels proponował zachowanie statutu amsterdamskiego. Ich propozycje, aby sekretariaty międzynarodowe zachowały całkowitą autonomię, miały na celu osłabienie sprężystości organizacyjnej Światowej Federacji i utrzymanie ognisk dywersji. Ten sam cel miały ich propozycje, by uchwały Światowej Federacji nie obowiązywały krajowe centrałe związkowe. Przywódcy postępowego ruchu zawodowego, a przede wszystkim radzieckich związków zawodowych, konsekwentnie demaskowali prawdziwy charakter tych propozycji. Toteż pierwszy Światowy Kongres Związków Zawodowych, który zebrał się w Paryżu w końcu września 1945 r. zadał ostateczną druzgocącą klęskę agentom kapitału monopolistycznego w ruchu robotniczym. Reprezentanci 66 milionów robotników z 56 krajów całego świata dali wyraz nastrojom klasy robotniczej, która nauczona tragicznymi skutkami rozbicia klasy robotniczej, domagała się jednolitego działania, by nie dopuścić więcej do faszystwu i wojen imperialistycznych, by solidarną walką zabezpieczyć sobie dobrobyt, prawa demokratyczne i lepszą przyszłość.

Groźnym ostrzeżeniem dla imperialistów i ich agentów były oskarżenia delegacji związków zawodowych krajów kolonialnych i zależnych, które po raz pierwszy miały możliwość powiadzić całemu światu o straszliwym ucisku i wyzysku robotników w ich krajach. Domagali się oni od Światowej Federacji pomocy w tej ciężkiej walce. Płonne były próby Waltera Citrina z TUC i wszystkich jego zwolenników, zmierzające do odroczenia sprawy utworzenia Światowej Federacji. Ich wnioski, by wybrać tylko tymczasowy komitet do dalszej pertraktacji z amsterdamską międzynarodówką oraz by Światowa Federacja nie zajmowała się polityką, lecz ograniczyła się jedynie do spraw ekonomicznych, zostały obalone przez przygniatającą większość Kongresu. Rewolucyjny nastrój Kongresu był tak powszechny, że gdy 3 paź-

dziernika doszło do ukonstytuowania Światowej Federacji Związków Zawodowych, to oportuniści nie odważyli się głosować przeciwko statutowi.

Statut Światowej Federacji Związków Zawodowych dobitnie świadczy o tym, że nowe zjednoczenie światowe nawiązuje swą działalność do bojowych tradycji rewolucyjnego nurtu w międzynarodowym ruchu robotniczym i że odrzuca oportunistyczne wykoślawienie ruchu zawodowego, które w swej syndykalistycznej czy też tradeunionistycznej postaci sprowadzało na burżuazyjne manowce ruch robotniczy.

Statut Światowej Federacji głosi, że organizacja walczyć będzie o poprawę warunków życia i pracy klasy robotniczej wszystkich krajów. Dalej statut stwierdza, że celem Światowej Federacji Związków Zawodowych jest:

„Walka o wykorzenienie wszelkich faszystowskich form rządu i wszelkich przejawów faszyzmu, niezależnie od formy i nazwy, pod jaką występuje, zwalczanie wojny i rodzących ją przyczyn, praca nad utrzymaniem trwałego pokoju”.

Jeżeli do tego dodać, że Statut zobowiązuje Światową Federację do organizowania i jednoczenia robotników całego świata niezależnie od rasy, narodowości, religii i poglądów politycznych, to jasne się staje, jaką potężną bronią stała się ona miała w walce klasy robotniczej. Światowa Federacja stała się reprezentantką klasy robotniczej wobec wszystkich organów międzynarodowych. W celu osiągnięcia całkowitej konsolidacji ruchu zawodowego kongres paryski polecił Światowej Federacji tworzenie departamentów branżowych w łonie ŚFZZ, a tym samym likwidację oportunistycznych sekretariatów międzynarodowych.

Istnienie tak potężnego instrumentu międzynarodowej solidarności proletariackiej zatrzymało obóz imperialistyczny, a przede wszystkim amerykańskich podżegaczy wojennych. Szczególnie zatrzymały ich sukcesy szeroko rozwiniętej działalności Światowej Federacji na forum międzynarodowym. Nie mniej groźne były dla nich sukcesy związków zawodowych Francji, Włoch oraz innych krajów kapitalistycznych oraz kolosalny rozmach działalności ruchu zawodowego w krajach kolonialnych. Organizowany pod kierownictwem Światowej Federacji jednolity ruch zawodowy w Niemczech przeszkadzał imperialistom w realizowaniu ich polityki rozbicia Niemiec.

Działalność Światowej Federacji hamowała ataki monopolu na prawa i zdobycze robotnicze, osiągnięte w czasie wojny oraz w pierwszym okresie po jej zakończeniu. Knowania swe przeciwko Światowej Federacji Związków Zawodo-

wych amerykańscy podżegacze do nowej wojny rozpoczęli na szeroką skalę za pośrednictwem swych wypróbowanych najmitów z AFL. Departament Stanu skierował emisariuszy AFL do Ameryki Łacińskiej, Azji i osławionego Irwina Browna do Europy. Zaopatrzeni obficie w dolary mieli oni organizować rozłamy wewnętrzne poszczególnych central związkowych, by w ten sposób osłabić Światową Federację. Angielski rząd Partii Pracy spowodował odwołanie Waltera Citrina z sekretariatu Kongresu Trade Unionów, ponieważ nie udało mu się zapobiec powstaniu Światowej Federacji Związków Zawodowych. Został on przeniesiony do państwowego zarządu przemysłu węglowego. Jego miejsce w TUC i Światowej Federacji Związków Zawodowych zajął całkowicie posłuszny rozkazom Bevina — Deakin. Wspólna walka rządów Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii przeciwko Światowej Federacji uwydatniła się szczególnie jaskrawo w Radzie Gospodarczo — Społecznej ONZ. Jednocześnie TUC dogadała się z AFL już w roku 1946, by przez Międzynarodowe Biuro Pracy przeszkadzać wystąpieniom Światowej Federacji w Radzie Społeczno — Gospodarczej ONZ. Była to pospolita zdrada ze strony przywódców TUC, gdyż ich przedstawiciele w Światowej Federacji sami głosowali za wnioskami, jakie ona wysuwała na forum ONZ. W ten sposób — trzema drogami prowadzona była akcja przeciwko Światowej Federacji: przez reprezentantów rządów USA i Wielkiej Brytanii w ONZ, przez dywersję płatnych agentów z AFL oraz przez ukrytych wrogów z TUC i CIO, działających w zмовie z AFL na terenie MBP.

Wszystkie te wysiłki nie przyniosły jednak oczekiwanych rezultatów. Ani rozłam w CGT, dokonany przez Jouhaux, a inspirowany przez Browna, ani też rozłam dokonany przez chrześcijańskich demokratów we Włoszech, nie osłabiły potęgi tamtejszych central związkowych. Również nikłe rezultaty przyniosły machinacje rozłamowe w Ameryce Łacińskiej i Azji. Toteż mocodawcy z Wall-Street zaprzęgli do rozbijackiej działalności zamaskowanych dotychczas wrogów jedności robotniczej, prawicowych przywódców CIO i angielskich trade-unionów. W miarę narastania tempa przygotowania do nowej wojny, potęgowała się dywersyjna działalność rozbijaczy ruchu zawodowego. Zaborczy plan imperializmu amerykańskiego — Plan Marshalla — zdrajcy klasy robotniczej wykorzystali jako pretekst do otwartego wystąpienia przeciwko ŚFZZ. Gdy nie udało się im przy pomocy Planu Marshalla zepchnąć ŚFZZ do roli agentury interesów imperialistów, wówczas to na rozkaz Waszyngtonu pp. Deakin, Tewson i Carey dokonali rozłamu w Światowej Federacji. Zdradzieccy przywódcy angielskich i amerykańskich związków zawodowych

bez zgody mas członkowskich zdecydowali o wystąpieniu ze Światowej Federacji. Dokonali oni haniebnego rozłamu w ruchu zawodowym wówczas, gdy w obliczu ataków na poziom życiowy i prawa robotnicze jednolita postawa klasy robotniczej była i jest najbardziej potrzebna, gdy niebezpieczeństwo nowej wojny wymaga od mas pracujących uporczywej walki o zachowanie pokoju. Mimo, że wodzom anglo-amerykańskich central związkowych nie udało się podważyć siły ŚFZZ — to odpowiedzialność ich jest ogromna, gdyż rozbijacka ich polityka pomaga wrogom ludzkości, agresorom amerykańskim, przygotować się do nowej wojny. Dlatego też walka o pokój, to jednocześnie walka z rozbijaczami ruchu robotniczego, to walka o jedność szeregów klasy robotniczej.

Fiasko rozbijackiej działalności Deakina, Careya i komp. jeszcze bardziej podnosi znaczenie osiągnięć Światowej Federacji. Skoro tylko agenci imperialistyczni znaleźli się poza nawiasem międzynarodowego ruchu robotniczego — Światowa Federacja rozwinęła w pełni swą działalność. Kongres w Mediolanie wytyczył drogi Światowej Federacji na nowym etapie jej rozwoju. Realizując uchwały mediolańskie, Światowa Federacja osiągnęła poważne rezultaty. Odnosi się to przede wszystkim do organizowania akcji na rzecz zachowania pokoju międzynarodowego. Na apel Światowej Federacji Związków Zawodowych klasa robotnicza przystąpiła do czynnej walki o pokój. Bohaterska walka dokerów Francji, Włoch, Belgii, Holandii i szeregu innych krajów, to potężny cios w agresywne plany zaborców amerykańskich. Rola organizacji związkowych w akcji zbierania podpisów pod Apelem Sztokholmskim wskazuje, że klasa robotnicza i jej organizacje, to podstawowa siła obozu pokoju.

Imponujące sukcesy osiągnęła Światowa Federacja w organizowaniu departamentów zawodowych. Zrzeszenia międzynarodowe jednoczą związki zawodowe, zarówno należące do Światowej Federacji jak i te, których centrale wystąpiły ze Światowej Federacji. Tym samym zrzeszenia realizują jednolity front ponad głosami zdradzieckich wodzów.

Brukselska międzynarodówka rozbijacka, stworzona przez wywiad USA nie znajduje żadnego posłuchu w masach robotniczych. Potężne akcje robotnicze na rzecz pokoju wskazują na to, że rozbijacka propaganda zdrajców, prowadzona za pieniądze Departamentu Stanu — wywołuje nienawiść mas robotniczych do zprzańców. Klasa robotnicza widzi w ŚFZZ potężną ostoję wolności i pokoju.

Poważną pozycją w pięcioletnim bilansie osiągnięć Światowej Federacji jest jej działalność w Azji i Oceanii oraz we wszystkich krajach kolonialnych. Konferencja związków za-

wodowych Azji i Oceanii, która odbyła się w Pekinie, jest najlepszym tego dowodem.

Piątą rocznicę istnienia Światowej Federacji Związków Zawodowych masy robotnicze obchodzą w decydującej chwili zmagania pomiędzy obozem pokoju i wolności, na czele którego stoi ZSRR, a obozem niewoli i wojny. Rocznicą ta przypada w warunkach gdy agresorzy amerykańscy przeszli do polityki awantur wojennych i spotkali się z natychmiastową nauczką, jakiej im udzielił naród koreański. Rocznicą ta przypada na okres, gdy konieczność walki o hasła, które wypisała na swych sztandarach Światowa Federacja Związków Zawodo-

wych, staje się jasna dla każdego uczciwego robotnika czy inteligenta pracującego. Piąta rocznica Światowej Federacji Związków Zawodowych, chlubne osiągnięcia Federacji w walce o dobrobyt i pokój raz jeszcze potwierdzają, że tylko ruch zawodowy, uzbrojony w teorię Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina może spełnić swe zadanie organizatora i obrońcy klasy robotniczej. Polscy związkowcy uczczą rocznicę istnienia Światowej Federacji przez spotęgowanie swych wysiłków w celu wykonania 6-letniego Planu budowy fundamentów gospodarki socjalistycznej, by pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej kroczyć zwycięsko do ustroju socjalistycznego.

A. P. OSIPOW

W piętnastolecie ruchu stachanowskiego



Minęło już 15 lat od początku ruchu stachanowskiego, który tak, jak to przewidział tow. Stalin, wszedł do historii budownictwa socjalistycznego jako jedna z najchlubniejszych jego kart.

Ruch ten stał się nowym, wyższym etapem współzawodnictwa socjalistycznego. Przygotowała go wieloletnia walka partii Lenina-Stalina o zwycięstwo socjalizmu w naszym kraju.

W wyniku październikowej rewolucji socjalistycznej dokonane zostało jedno z najgłębszych przeobrażeń samego charakteru pracy — z niewolniczej stała się ona pracą dla siebie, dla swego społeczeństwa, dla swego państwa. „Po raz pierwszy po stuleciach pracy dla obcych, pracy poddańczej dla eksploatatorów, zaistniała — pisał Lenin — możliwość pracy dla siebie i przy tym pracy opartej na zdobycach najnowszej techniki i kultury“.

Po raz pierwszy, przed wielomilionowymi masami ukazało się szerokie pole działania, na którym mogą one ujawnić swe zdolności i talenty. W rozwoju społeczeństwa radzieckiego napędową, twórczą siłą jest współzawodnictwo socjalistyczne.

Ogromne znaczenie współzawodnictwa socjalistycznego w budowie nowego życia ujawniły i uzasadniły wielcy wodzowie partii bolszewickiej — Lenin i Stalin.

Już w 1918 roku Lenin wskazywał, że organizowanie współzawodnictwa winno zająć wybitne miejsce wśród innych zadań, stojących przed władzą radziecką w dziedzinie go-

spodarczej, że organizowanie współzawodnictwa, opartego na podstawach socjalistycznych, stanowi jedno z najważniejszych i najbardziej wdzięcznych zadań w procesie przeobrażania społeczeństwa. Rozwijając dalej idee leninowskie w zakresie współzawodnictwa, tow. Stalin scharakteryzował je, jako „metodę komunistyczną budowy socjalizmu na podstawie maksymalnej aktywności milionowych mas pracujących“.

Partia bolszewicka uczyniła wszystko, aby leninowsko - stalinowskie idee współzawodnictwa socjalistycznego stały się dorobkiem całego narodu. Gigantyczna praca organizacyjna i wychowawcza partii bolszewickiej wydała owoce. Idea współzawodnictwa socjalistycznego opanowała milionowe masy. Współzawodnictwo socjalistyczne przebyło swą chlubną drogę, poczynając od komunistycznych „subotników“ do ruchu stachanowskiego — tego najbardziej z życiem związanego i żywiołowego ruchu współczesności — jak to znakomicie określił tow. Stalin. W wyniku współzawodnictwa socjalistycznego uległ zmianie charakter pracy.

„To co jest najbardziej godne uwagi we współzawodnictwie — mówi tow. Stalin — polega na tym, że ono dokonuje zasadniczego przewrotu w poglądach ludzina na pracę, gdyż przekształca ją z haniebnego, ciężkiego brzemienia, jakim była dotychczas, w

sprawę honoru, w sprawę chwały, męstwa i bohaterstwa“.

Ruch stachanowski, jako nowy, wyższy etap współzawodnictwa socjalistycznego, jaszkrawo uwydatnia rozkwit twórczych sił klasy robotniczej i wszystkich pracujących, którzy czerpią natchnienie i kierunek w wielkiej partii Lenina - Stalina.

W swym historycznym przemówieniu na pierwszej wszechzwiązkowej naradzie stachanowców nasz wielki wódz i nauczyciel — tow. Stalin dał głęboką analizę znaczenia ruchu stachanowskiego, uzasadniając naukowo jego rolę historyczną w okresie przechodzenia od socjalizmu do komunizmu, w okresie likwidacji przeciwieństw między pracą fizyczną a umysłową. Tow. Stalin wskazał na cztery podstawowe przyczyny, na cztery źródła ruchu stachanowskiego.

Podstawowym założeniem ruchu stachanowskiego była przede wszystkim zasadnicza poprawa materialnej sytuacji robotników. Drugim źródłem ruchu stachanowskiego stało się usunięcie kapitalistycznej eksploatacji robotników w naszym kraju. Robotnicy w ZSRR pracują dla siebie, dla społeczeństwa. Świadomość powyższego staje się potężnym bodźcem rozwoju sił twórczych kraju socjalizmu. Trzecim źródłem ruchu stachanowskiego jest fakt posiadania przez nas nowej techniki. Wreszcie czwarte źródło ruchu stachanowskiego — to ludzie, którzy tę nową technikę sobie przyswoili.

Charakteryzując ruch stachanowski tow. Stalin wskazywał, że jest on nieodłącznie związany z nową techniką — że stachanowcy, to robotnice i robotnicy, którzy w całej pełni opanowali technikę swego zawodu, ujarzмили ją i pchnęli naprzód. Ruch stachanowski łamie stare normy techniczne, jako już niewystarczające, żąda nowych, wyższych, typuje nową wydajność, nowe plany produkcyjne. Zawiera on w sobie zadatki przyszłego kulturalno-technicznego wzrostu klasy robotniczej w naszym kraju, jest w swej istocie ruchem głęboko rewolucyjnym.

„Czyż to nie jest jasne — mówił tow. Stalin — że stachanowcy są nowatorami naszego przemysłu, że ruch stachanowski — to przyszłość naszego przemysłu, że zawiera on w sobie zarodek przyszłego kulturalno-technicznego rozwoju klasy robotniczej, że otwiera przed nami drogę, na której jedynie można wywalczyć wyższe wskaźniki produkcji, tak niezbędne w procesie przechodzenia od socjalizmu do komunizmu i znoszenia przeciwieństw między pracą umysłową a pracą fizyczną“.

Genialne przewidywanie tow. Stalina o wielkiej przyszłości, jaką ma przed sobą ruch stachanowski, całkowicie się spełniło. W latach przedwojennych pięciolatek stalinowskich inicjatywa stachanowców, mistrzowsko władających nową techniką, wielokrotnie wzmogła tempo współzawodnictwa socjalistycznego i podniosła potęgę ekonomiczną państwa radzieckiego. Już w 1940 r. produkcja globalna ciężkiego przemysłu przekroczyła poziom 1913 r. prawie 12 razy.

W okresie wielkiej wojny narodowej, aktywność i poświęcenie milionowych mas, biorących udział we wszechzwiązkowym współzawodnictwie socjalistycznym były jedną z podstawowych, decydujących sił, zabezpieczających pomyślne wykonanie zadań, które postawiła przed narodem partia bolszewików i wielki Stalin. Tow. Stalin wysoko ocenił pełną poświęcenia pracę ludzi radzieckich na zapleczu. Mówił on, że praca ta „wejdzie do historii na równi z bohaterską walką Armii Czerwonej, jako przejaw bezprzykładnego heroizmu narodu, broniącego swej ojczyzny.

Nowy dopływ sił twórczych i entuzjazm pracy spowodowało historyczne przemówienie tow. Stalina w dniu 9 lutego 1946 r., w którym nasz wódz i nauczyciel przedstawił wspaniały program odbudowy i dalszego potężnego rozwoju gospodarki narodowej ZSRR.

Naród radziecki z olbrzymim zapałem przystąpił do realizacji wielkich stalinowskich wytycznych. Pracownicy naszego kraju podjęli pięcioletni plan, jako zadanie bojowe, zgodne z ich najżywotniejszymi interesami. Tow. Stalin mówił: „Ludzie radzieccy, z partią komunistyczną na czele, żałować nie będą ani sił, ani pracy, by nie tylko wypełnić, lecz i przekroczyć plany nowej pięcioletki“.

Rozwijające się współzawodnictwo socjalistyczne o przedterminowe wykonanie powojennej pięcioletki stalinowskiej przybrało charakter masowy. Dowodem tego są listy robotników do tow. Stalina, w których patrioci radzieccy donoszą wielkimi wodzowi i nauczycielowi o swych zwycięstwach w pracy, o ujawnionych nowych rezerwach, o podejmowaniu przez kolektywy coraz to wyższych zobowiązań socjalistycznych i o najważniejszych środkach technicznych i organizacyjnych, przedsięwziętych w celu ich wykonania.

Specjalny rys współzawodnictwa w okresie powojennej pięcioletki stanowi jego ogólnonarodowy charakter, specyficzne pogłębienie treści i różnorodności form, szybkie rozpowszechnianie osiągnięć stachanowców oraz planowe wdrażanie stachanowskich metod pracy, a także wciąż wzrastający udział inżynieryjno-tech-

nicznych kadr i rozszerzająca się współpraca ludzi nauki z ludźmi pracującymi w produkcji.

Wzrost świadomości socjalistycznej i podniesienie poziomu kulturalno-technicznego pracujących — pozwala im głęboko wnikać w ekonomikę produkcji, stawiać i rozstrzygać z punktu widzenia dobra państwa wielkie problemy techniczno-ekonomiczne oraz sprawy organizacyjne walki o lepsze wykorzystanie podstawowych i obrotowych środków produkcji, o oszczędność surowca i materiału, o ponadplanową akumulację, o doskonałą jakość produkcji, o wysoki poziom techniczny przedsiębiorstwa.

We współzawodnictwie socjalistycznym bierze udział obecnie w naszym kraju ponad 90% robotników i pracowników, a liczba stachanowców w całym szeregu różnych gałęzi przemysłu przekracza 50% ogólnej liczby współzawodniczących.

Współzawodnictwo socjalistyczne pobudza u pracujących pęd do wiedzy, do podnoszenia kwalifikacji produkcyjnych. Tysiące stachanowców uczy się na różnych kursach, w szkołach, na wieczorowych kursach technicznych i instytucjach. Wszystko to pozwala im być istotnymi nosicielami postępu technicznego, mistrzami wysokowydajnego wykorzystywania techniki. Nowatorzy produkcji biorą aktywny udział w rozwoju przodującej nauki radzieckiej i techniki, wytyczając nowe drogi postępu technicznego. Tokarze szybkościowcy — tow. Bortkiewicz, Bykow, Markow i ich niezliczeni następcy wnieśli cenny udział do nauki o skrawaniu metali.

Opanowawszy najwyższą technikę, stachanowcy przyczyniają się do szerokiego zakorzenienia szybkościowych i potokowych metod produkcji, co prowadzi do zasadniczego ulepszenia technologii produkcji i dalszego podniesienia wydajności pracy. W przemyśle budowy maszyn, laureat premii stalinowskiej, majster fabryki „Czerwony proletariąt” tow. Biełow i majster fabryki imienia Ordzonikidze tow. Gonczarow, stworzyli oddziały szybkościowe, zapewniając jednocześnie potokowość produkcji. Ruch stachanowsko - szybkościowy został szeroko rozpowszechniony również i w innych gałęziach gospodarki narodowej.

W wyniku powyższego już w 1948 r. wydajność pracy w przemyśle ZSRR w porównaniu z rokiem 1947 podniosła się o 15% i przekroczyła poziom przedwojenny. W 1949 r. wydajność pracy znów wzrosła o 13%, a w budowie maszyn o 15%. W 1950 r. w porównaniu z analogicznymi okresami zeszłego roku podniosła się ona w pierwszym kwartale o 13%, a w drugim o 12%. We wzroście wydajności pracy przede wszystkim ujawnia się wielka rola współzawodnictwa pracy, jako siły decydującej w rozwoju ekonomiki radzieckiej.

W wyniku podniesienia wydajności pracy, obniżają się koszty własne produkcji przemysłowej i rolniej. Z kolei pozwala to na obniżkę cen na towary rolnicze i przemysłowe, co powoduje wzrost dobrobytu mas pracujących.

Stachanowcy łączą walkę o podniesienie wydajności pracy z akcją oszczędności materiałów i polepszeniem jakości produkcji, z podniesieniem kultury przedsiębiorstwa i przyspieszeniem obrotu środków obiegowych.

Laureat premii stalinowskiej, pomocnik majstra Krasnocholmskiego kombinatu, Aleksander Czutkich, zapoczątkował współzawodnictwo o jak najlepszą jakość produkcji, które przybrało charakter ogólnonarodowy. W samych tylko przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego we współzawodnictwie o doskonałą jakość produkcji — bierze udział obecnie w dziesiątkach tysięcy brygad ponad pół miliona robotników. Ruch o podniesienie jakości produkcji jest nierozłącznie związany z prawidłowym przebiegiem procesów technologicznych, z podniesieniem ogólnego poziomu produkcji. Pomocnik majstra fabryki „Trehgorna Manufaktura”, laureat premii stalinowskiej, Włodzimierz Woroszyn, zapoczątkował współzawodnictwo o usprawnienie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, które również rozpowszechniło się w całym kraju. Naczelnik oddziału w Kosińskiej fabryce trykotarzy, laureat premii stalinowskiej, Siemion Mitin — zapoczątkował walkę o powiększenie wydajności maszyn i urządzeń drogą modernizacji instalacji technicznych i lepszej obsługi technicznej. Coraz szerzej się rozprzestrzenia patriotyczna inicjatywa przedsiębiorstw Moskwy, które zapoczątkowały walkę o lepsze wykorzystanie podstawowych środków produkcji.

Na początku 1950 r. z inicjatywy laureatów premii stalinowskiej Marii Rożniewoj, Lidii Korabielnikowej i Teodora Kuźniecowa rozpoczęto współzawodnictwo o zbiorową oszczędność materiałów. Inne gałęzie gospodarki narodowej podjęły tę inicjatywę i przystąpiły również do współzawodnictwa. W metalurgii np. z inicjatywy magnitogorskich hutników Zacharowa, Siemionowa i Zinurowa rozpoczęto współzawodnictwo w zakresie oszczędności na opale, surowcach i energii elektrycznej, o produkcję ponadplanową przy znacznej niższej kosztów własnych.

Charakterystyczną cechą rozwoju ruchu stachanowskiego w obecnym okresie jest masowe przejście od indywidualnej do kolektywnej pracy stachanowskiej. Zainicjował ten ruch starszy majster fabryki moskiewskiej „Kaliber”, laureat premii stalinowskiej, Mikołaj Rojskij. W końcu zeszłego roku fabryka „Kaliber” otrzymała nazwę „Fabryki kolektywnej pracy stachanowskiej”.

Współzawodnictwo socjalistyczne i ruch stachanowski mają szerokie zastosowanie w naszej wsi radzieckiej. Pracownicy socjalistycznej gospodarki rolnej walczą o piękne i stałe urodzaje i o rozwój uspołecznionej hodowli bydła.

Przodujący ludzie naszego przemysłu i gospodarki rolnej otoczeni są powszechną miłością i szacunkiem. Wiele tysięcy stachanowców zostało nagrodzonych orderami i medalami Związku Radzieckiego, mnożą się szeregi bohaterów pracy socjalistycznej. Za wybitne wynalazki i gruntowne udoskonalenia metod produkcji setki nowatorów przemysłu, transportu i rolnictwa zostało uhonorowanych tytułem laureatów stalinowskiej premii.

Stachanowcy — to płomienni patrioci naszej ojczyzny, chorążowie przodujących idei czasów obecnych. Na ich doświadczeniach uczą się inni, ich doświadczenia wzbogacają masy pracujące państw demokracji ludowych, które weszły na drogę budownictwa socjalistycznego. W Polsce, Bułgarii, na Węgrzech, w Czechosłowacji, Rumunii, Albanii zjawia się coraz więcej przedsiębiorstw, w których kolektyw pracowniczy prowadzi współzawodnictwo socjalistyczne. Coraz szerzej rozwija się współzawodnictwo pracy w nowych Chinach. Bohatersko pracują obecnie w Korei masy pracownicze, które pomagają Armii Ludowej w jej walce z amerykańskim najeźdźcą.

Ruch stachanowski przygotowuje warunki do przejścia od socjalizmu do komunizmu. Rola organizacji związkowych, jako szkoły komunizmu, polega na jeszcze szerszym rozwijaniu współzawodnictwa socjalistycznego i ruchu stachanowskiego, na czynnym ustosunkowaniu się do wniosków nowatorów, na energicznym podtrzymywaniu ich przodującej inicjatywy, na walce z konserwatyzmem technicznym. Usuwając czynniki biurokratyczne w kierownictwie współzawodnictwem, związki zawodowe powinny zapewnić jawność współzawodnictwa, jego masowość i aktywność. Aby z powodzeniem wypełnić te zaszczytne zadania, kadry związkowe powinny stale studiować gospodarkę, głębiej wnikać w ekonomikę produkcji, rozwijać i udoskonalać organizacyjno-masową robotę.

Ruch stachanowski byłby nie do pomyślenia bez nowej wyższej techniki. W okresie powojennym Państwo Radzieckie stale kontynuuje wprowadzanie we wszystkie gałęzie gospodarki narodowej nowej, najbardziej ulepszonej techniki, która pracę czyni lżejszą i zapewnia podniesienie jej wydajności, realizuje

szeroki program mechanizacji robót najcięższych.

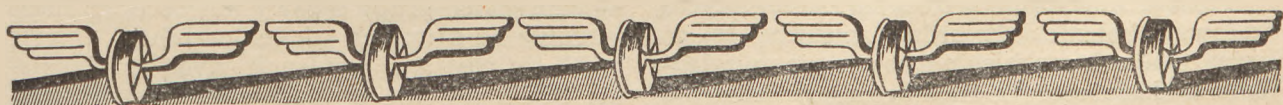
Zadaniem związków zawodowych jest pomaganie młodym robotnikom w przyswajaniu nowej techniki, przekazywanie im doświadczeń, jakie zdobyły kadry, rozszerzanie sieci szkół i kursów stachanowskich.

Narady produkcyjne powołane są do odegrania ogromnej roli w podnoszeniu twórczej aktywności mas, w ulepszeniu produkcji, w mobilizowaniu rezerw wewnętrznych. Ze wszechmiar ważna jest sprawa ulepszenia organizacji narad produkcyjnych, walka o to, by na nich roztrząsane były podstawowe zagadnienia produkcyjne. Obowiązkiem związków zawodowych jest przyczynić się wszelkimi sposobami do pogłębienia współpracy ludzi nauki z ludźmi zatrudnionymi w produkcji. Konieczne jest badanie i szerokie rozpowszechnienie doświadczeń nowatorów, konieczną uporczywą walka o szybsze i planowe wprowadzenie tych doświadczeń do gospodarki narodowej.

Przejsie do kolektywnej pracy stachanowskiej wymaga znacznego pogłębienia roli organizacyjnej pracowników inżynieryjno-technicznych w rozwoju ruchu stachanowskiego. Czego dokonać może inżynier świadczy przykład tow. Kowalewa z fabryki cienkiego sukna „Proletarskie zwycięstwo“. Metoda tow. inż. Kowalewa w zakresie badania, wyboru i masowego zastosowania wysoko wydajnych metod pracy stachanowskiej ma ogromne ogólnonarodowe znaczenie i powinna znaleźć jak najszersze zastosowanie. Organizacje związkowe obowiązane są jeszcze szerzej wciągać do współzawodnictwa socjalistycznego inżynierów, techników, majstrów, technologów.

Naród radziecki obchodzi 15 rocznicę ruchu stachanowskiego w warunkach ogromnego twórczego i politycznego zrywu, realizując z powodzeniem stalinowską pięcioletkę powojenną.

Jednomyslnie podtrzymawszy wezwanie Stałego Komitetu Światowego Kongresu Obrońców Pokoju, ludzie radzieccy, swą pracą, pełną samozaparcia, stale umacniają potęgę ojczyzny socjalistycznej — ostoju pokoju i przyjaźni między narodami. Coraz szerzej się rozwija współzawodnictwo socjalistyczne o dalsze podniesienie ekonomiki radzieckiej. Ruch stachanowski, czerpiący swe natchnienie w partii bolszewickiej i we wskazaniach wielkiego Stalina, dokaże cudów w zakresie nowych osiągnięć i odegra swą historyczną rolę w walce o zwycięstwo komunizmu w naszym kraju.



Program szkolenia związkowego w roku szkolnym 1950/51

Wytyczne prace nad kadrami, postawione przez III i IV Plenum PZPR i CRZZ, wyraźnie naświetlają wysoce odpowiedzialną pracę szkolenia związkowego, od której w znacznej mierze zależy wartość aktywu związkowego.

By móc postawić należycie plan szkolenia kadr związkowych na rok 1950/51, trzeba zdać sobie pokrótcie sprawę z osiągnięć i błędów, jakie w zakresie szkolenia związku zawodowe popełniły. Można śmiało powiedzieć, że szkolenie aktywu związkowego nabrało właściwej siły i znalazło swój wyraz dynamiczny dopiero po III Plenum CRZZ. III Plenum poruszyło to zagadnienie w skali dotychczas w pracy związkowej nie spotykanej, w skali zadań i perspektyw, jakie Partia wówczas przed nami postawiła.

Olbrzymie zadania w dziedzinie szkolenia, jakich podjęły się związki, zmobilizowały nasz aktyw w zarządach głównych i międzyzwiązkowych organach terenowych około zagadnienia szkolenia, nadały tempo pracy szkoleniowo-organizacyjnej, zmusiły do czujności na tym odcinku oraz pogłębiły poczucie odpowiedzialności za spełnienie tych zadań.

III Plenum CRZZ wskazało na konieczność szkolenia społecznego aktywu związkowego, działającego w zakładach pracy, obejmującego aktyw grupy związkowej oraz członków komisji rad zakładowych.

Pobyt naszej delegacji w Związku Radzieckim, jak również ostatni pobyt związkowców radzieckich w Polsce, bezpośrednie zetknięcie się z radzieckimi organizatorami i pedagogami szkolenia związkowego, zaznajomienie się z różnymi formami szkolenia i przywiezione bogate materiały jak programy, skrypty i inne wydawnictwa — wszystko to pozwoliło nam zrozumieć konieczność nadania większego rozmachu w szkoleniu masowym w zakładach pracy.

Od tego czasu w coraz silniejszym stopniu, w oparciu o bogate doświadczenia szkolenia związkowego w ZSRR, organizujemy nasze szkolenie, przenosząc wypróbowane metody pracy szkół i kursów, doskonalimy nasze formy i nasze metody w pracy szkoleniowej.

Patrząc krytycznie wstecz na nasze dotychczasowe szkolenie, stwierdzić musimy, że do końca 1949 roku szkolenie masowe nie uwzględniało w dostatecznym stopniu zasady szkolenia

przede wszystkim aktywistów, pełniących konkretne funkcje związkowe w zakładzie pracy.

I tak — na 64.574 przeszkolonych w II półroczu 1949 roku na kursach masowych, przeszkolono tylko 31.586 mężów zaufania, a więc mniej niż 50% ogólnej liczby uczestników kursów. Pozostali uczestnicy kursów, byli to związkowcy, nie pełniący żadnych funkcji związkowych, a co gorsza — nie przewidziani do pełnienia funkcji organizacji zakładowej w zakresie osiągniętego przeszkolenia. Było to więc szkolenie jakby na osobisty użytek szkolonych, co bezsprzecznie podnosiło ogólny poziom związkowców na terenie zakładów pracy w zakresie istotnych zagadnień będących troską związków zawodowych, ale nie rozszerzało kadry społecznego aktywu związkowego, a tym samym mijało się z celem, jaki postawiły sobie związki zawodowe w zakresie szkolenia.

O wiele lepiej przedstawiała się ta sprawa w I półroczu 1950 roku. I tak — na 1233 kursów zorganizowanych w tym czasie przy 44.344 słuchaczach, kursów dla mężów zaufania było 1027 z 35.995 słuchaczami. Pozostali słuchacze, to uczestnicy kursów współzawodnictwa pracy, kursów BHP, działkowców, przewodniczących komisji kobiecych i inni.

Poważnym niedociągnięciem w pracy naszego szkolenia masowego była niska frekwencja słuchaczy na wykładach, co niewątpliwie w znacznym stopniu odbijało się na wynikach szkolenia. Analiza cyfr, mówiących o frekwencji, jak też i sprawozdania opisowe wskazują na to, że wszędzie tam, gdzie zagadnienie szkolenia masowego było przedmiotem troski odpowiednich instancji związkowych, gdzie kierownicy i wykładowcy kursów, byli wyznaczeni właściwie, gdzie zatroszczono się o warunki pomieszczeniowe, tam wszędzie frekwencja a wraz z nią i wyniki były dobre.

Sprawa właściwego doboru i przygotowania kadr kierowników kursów i wykładowców przez terenowe instancje związkowe pozostaje jeszcze zaniedbana. Dobór kierowników kursów i wykładowców jest często przypadkowy. Wielu kierowników kursów nie bierze udziału w wykładach, nie prowadzi dzienników lekcyjnych, nie interesuje się frekwencją słuchaczy, nie stawia na zebraniach grupy sprawy nieobecności męża zaufania na zajęciach szkoleniowych.

W tej chwili w ewidencji Wydziału Szkolenia CRZZ jest 755 wykładowców zorganizowa-

nych w kołach przy ORZZ i 2184 w kołach przy PRZZ; razem zarejestrowanych wykładowców w kołach jest 2939.

Trzeba sobie jednak powiedzieć, że fakt ujęcia wykładowców w ewidencję, jest w wielu wypadkach jeszcze czystą formalnością, ponieważ wykładowcy nie są jeszcze zgrupowani według specjalności, nie są jeszcze przyjmowani do koła wykładowców uchwałą instancji związkowej, a w końcu w niewielu tylko wypadkach prowadzone jest ich systematyczne szkolenie.

Analiza spisu wykładowców wskazuje, że w dalszym ciągu nie sięgnięto dostatecznie do szeregów inteligencji technicznej zatrudnionej w zakładach pracy, do racjonalizatorów i nowatorów, a przede wszystkim, że cała praca wykładowców jest niesystematycznie i rzadko kontrolowana.

O wartości szkolenia decydują wreszcie programy. Dotychczasowe programy szkolenia masowego nie uwzględniały dostatecznie tematów ideologicznych. W oparciu o doświadczenia radzieckich związków zawodowych CRZZ opracowała w tym roku nową tematykę dla kursów masowego szkolenia, w której zagadnienia ideologiczne stanowią należytą podbudowę programu. Dopiero jednak od początku roku szkolnego 1950/51 będzie można rozesłać w teren szczegółowo rozpracowaną tematykę, co zapewni jednolitość w stosowaniu nowych programów.

Trzeba stwierdzić, że — jak dotychczas — ogniwa związkowe nie rozumieją jeszcze, iż masowe szkolenie społecznego aktywu związkowego musi stać się ich bojowym zadaniem, że przeszkolony na kursach masowego szkolenia szeroki społeczny aktyw zakładowy stanowi rezerwar z którego będzie można czerpać nowe kadry do pracy partyjnej, związkowej, administracji państwowej i gospodarczej oraz dla organizacji społecznych.

Już od stycznia br. szkoły związkowe przeszły na trzymiesięczny kurs szkoleniowy. Wprawdzie w turnusie od stycznia do kwietnia było jeszcze siedem różnych kierunków szkolenia, ale już kurs następny od maja do lipca w dziesięciu wojewódzkich szkołach zw. zaw. objął przeszło tysiąc przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych.

Dzięki właśnie temu dziesięć szkół związkowych, szkoląc przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych największych zakładów pracy, realizowało zasadę szkolenia zakładowej kadry, jako siły mobilizującej szeroki aktyw społeczny w zakładzie pracy.

Uparta walka Wydziału Kadr Centralnej Rady Związków Zawodowych jak też i zarządów głównych o należytą rekrutację, poprawia z kursu na kurs poziom przysyłanych kandydatów. Dzięki temu w roku bieżącym na ogólną ilość 1100 miejsc w szkołach wojewódzkich można było skierować 1087 kandydatów, odpowiadających wymaganiom.

W czasie trwania kursów 132 osoby zrezygnowały z nauki z powodu choroby, trudności w nauce, względów rodzinnych itp. przyczyn. Do egzaminu końcowego przystąpiło 959 osób, z tego 941 osoby zdały egzamin z wynikiem pozytywnym, a 18 osób egzaminu nie zdało. Charakterystycznym faktem, świadczącym o należytych doborze słuchaczy na kursie są uzyskane oceny i tak:

226 osób	otrzymało	oceny	b. dobre
405	„	„	dobrze
310	„	„	dostateczne
18	„	„	niedostateczne.

Na tle tych doświadczeń Wydział Szkolenia CRZZ opracował wytyczne planu szkoleniowego na rok szkolny 1950/51.

W roku szkolnym 1950/51 Wydział Szkolenia będzie prowadził dwa zasadnicze typy szkolenia

- 1) szkolenie z przerwą w pracy zawodowej
- 2) szkolenie bez przerwy w pracy zawodowej.

Od września do końca grudnia 1950 roku Centralny Ośrodek Szkolenia Związkowego w Warszawie będzie szkolił w dalszym ciągu na jednomiesięcznych kursach centralny aktyw związkowy jak: kierowników wydziałów socjalnych, kulturalno-oświatowych, sekretarzy, przewodniczących i wiceprzewodniczących zarządów głównych i ORZZ.

Od stycznia 1951 roku zostanie wprowadzone w Centralnym Ośrodku przeszkalanie systemem cyklicznym, polegające na przeszkoleniu w ciągu dwóch lat ludzi z centralnego aktywu związków zawodowych na czterech powtarzających się jednomiesięcznych kursach z przerwą w pracy zawodowej. W okresie między kursami, trwającymi pięć miesięcy, towarzysze, wyznaczeni do szkolenia, będą pracowali samodzielnie na podstawie materiałów zebranych na jednomiesięcznym kursie i w trakcie tej pracy będą przyjeżdżali do Centralnego Ośrodka na dwudniowe seminaria sprawdzające. Po okresie pięciomiesięcznym przybędą znowu oni na jednomiesięczne szkolenie, oderwawszy się od pracy zawodowej. W ten sposób w ciągu dwóch lat będzie można przepracować z centralnym aktyvem związków zawodowych cały program, oparty w zasadzie na programie Rocznej Szkoły Partyjnej z dodaniem zagadnień ogólnozwiązkowych.

Poza tym w Centralnym Ośrodku Szkolenia Związkowego będą prowadzone gabinety metodologiczne, umożliwiające aktywowi samodzielne kształcenie się.

Od października 1950 roku uruchomiona zostanie Roczna Szkoła Związków Zawodowych w Warszawie. Szkoła ta, obliczona na 400 słuchaczy, połączona z internatem, będzie posiadała pięć wydziałów, a mianowicie: Wydział Organizacyjny, Inspekcji Pracy, Ubezpieczeń Spo-

łecznych, Kulturalno Oświatowy i Pedagogiczny.

Kandydaci do tej szkoły będą się rekrutowali przede wszystkim z zakładów pracy. Kandydatami będą aktywiści zakładowi w wieku od 20 do 30 lat, o ile możliwości tacy, którzy już ukończyli bądź to trzymiesięczne kursy związkowe, bądź to Uniwersytet Powszechny, a w każdym razie nieodzowne jest zamiłowanie kandydata do pracy społecznej.

Rekrutację do tej szkoły przeprowadzi Wydział Kadr Centralnej Rady Związków Zawodowych, korzystając z pomocy referatów personalnych zarządów głównych i ORZZ. Pewną liczbę słuchaczy, prócz aktywu zakładowego, będą stanowić działacze zarządów głównych, okręgowych, a także Centralnej Rady Związków Zawodowych. Przewiduje się możliwość indywidualnych zgłoszeń kandydatów do szkoły poprzez ich związkowe instancje.

Program tej szkoły powinien dać wyższy poziom podbudowy marksistowsko-leninowskiej, jak też głębsze zaznajomienie się z historią międzynarodowych, radzieckich i polskich związków zawodowych.

Następną formą szkolenia z przerwą w pracy zawodowej będzie szkolenie w wojewódzkich szkołach związków zawodowych.

W roku szkolnym 1950/51 będzie prowadzić się w dalszym ciągu szkolenie zakładowego aktywu związkowego, przede wszystkim przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych oraz zakładowych społecznych inspektorów pracy. W roku szkolnym 1950/51 będzie czynnych dwanaście wojewódzkich szkół związkowych, gdyż przybywa nowa szkoła w Lublinie.

Zasadniczo w planie szkolenia przewidujemy trzymiesięczny okres szkolenia do czerwca 1951 roku. Jednak już w tej chwili, na bazie doświadczenia ostatniego trzymiesięcznego kursu dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych, rozważa się możliwość przejścia od stycznia 1951 roku na pięciomiesięczny okres szkolenia. Przedłużenie to jest konieczne ze względu na obfitość materiału szkoleniowego, jak też i ze względu na fakt, że słuchacze, wzięci z zakładów pracy odzwyczajeni od pracy umysłowej, często dopiero w drugim lub trzecim miesiącu nauki wchodzą w normalny tok pracy umysłowej, zaczynają lepiej pracować. W każdym razie Wydział Szkolenia przygotowuje się do tego, ażeby w następnym roku szkolnym (1951/52) szkoły wojewódzkie w Szczecinie, Wrocławiu, Katowicach i Łodzi zaczęły specjalizować się w określonych zagadnieniach, a mianowicie: ekonomicznym, socjalnym, kulturalno-oświatowym i organizacyjnym. Wówczas szkoły te będą miały turnusy szkoleniowe pięciomiesięczne i będą szkoliły średni aktyw związkowy. W wojewódzkich szkołach planujemy w roku szkolnym 1950/51 przeszkolić 4000 osób. Od wrze-

śnia 1950 roku przeszkolimy 1000 pracowników kulturalno-oświatowych, a następnie 1000 zakładowych inspektorów społecznych. Prócz nowouruchomionej szkoły od września, przewiduje się otwarcie w Lublinie dwóch nowych szkół wojewódzkich w Olsztynie i Pruszkowie.

Oprócz szkół związkowych, niektóre zarządy główne zakładają ośrodki szkoleniowe, w których na cztero i sześć-tygodniowych turnusach szkolić się będzie przewodniczących rad oddziałowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy. Po zwiększeniu ilości tych ośrodków do dziewięciu, zostanie przeszkolonych w roku szkolnym 1950/51 — 5.000 osób.

W szkoleniu bez przerwy w pracy zawodowej mamy zamiar przeszkolić na zakładowych, międzyzakładowych i międzyzwiązkowych masowych kursach 225.000 aktywistów, pełniących w zakładach pracy społeczne funkcje związkowe takie jak: społecznych grupowych inspektorów pracy, delegatów ubezpieczeniowych, przewodniczących rad kobiecych i przewodniczących komisji zakładowych organizacji związkowych.

We wrześniu pragniemy przeprowadzić kilkunastogodzinne seminaria dla aktywu społecznego we wszystkich zakładach pracy, obejmujące tematykę, odnoszącą się do realizacji Planu Sześcioletniego tak, by poprzez ten aktyw społeczny zagadnienie Planu dotarło do wszystkich związkowców.

W przygotowaniu jest akcja doszkalania terenowych operatywnych pracowników zarządów głównych, ORZZ, zarządów okręgowych i oddziałów. W ścisłym współdziałaniu z odpowiednimi instancjami partyjnymi, zorganizowane zostaną w zarządach głównych zespoły samokształceniowe, w których grupować się będą pracownicy operatywni centrali, ORZZ, zarządów okręgowych i PRZZ oraz mandatariusze PRZZ i zarządów oddziałów. Samokształcenie to oprzemy na programach samokształcenia partyjnego z dodaniem zagadnień ogólnozwiązkowych. Zespoły samokształcenia będą odbywały — zgodnie z planem szkolenia partyjnego — seminaria, na których omawiane i dyskutowane będą przygotowane z góry materiały samokształceniowe.

Dla kierowników zespołów samokształceniowych będziemy organizowali okresowo — w oparciu o najbliższą szkołę wojewódzką i pomoc partii — jednodniowe seminaria, przygotowujące materiał naukowy do prowadzenia pracy w zespołach.

Na skutek poważnych braków w aparacie szkoleniowym związków zawodowych, zwłaszcza w szkołach związkowych, musimy przejść do intensywnego szkolenia pedagogów związkowych. Wprawdzie w ostatnim roku szkolnym szkoły nasze uzupełniły w poważnym stopniu swoje kadry przy pomocy najlepszych absol-

wentów szkół związkowych, wszystko to jednak nie zapewnia nam dostatecznej kadry dla szkół. Dlatego też — jak wspominaliśmy poprzednio — w jednorocznej Szkole Związków Zawodowych w Warszawie mamy zamiar przeszkolić 60 nowych pracowników pedagogicznych. Ponadto Wydział Szkolenia KC Partii zarezerwował dla związków zawodowych w partyjnej szkole dla wykładowców pewną ilość miejsc dla naszych asystentów. Do szkoły tej ponadto chcemy skierować niektórych zdolnych absolwentów szkół związkowych oraz wyróżniających się wykładowców na kursach masowego szkolenia.

W radach pedagogicznych naszych szkół i ośrodków utworzymy zespoły samokształceniowe, pracujące w oparciu o programy samokształcenia partyjnego z dodaniem zagadnień związkowych i pedagogicznych.

Opierając się na doświadczeniu tegorocznych kurso-konferencji dla związkowych pracowników pedagogicznych, zorganizujemy w roku szkolnym 1950/51 dwie kurso-konferencje, które poraz pierwszy chcemy zakończyć kollokwiami.

Dotychczasowe braki w pracy wykładowców szkolenia masowego nakazują nam w roku szkolnym 1950/51 intensywnie zabrać się do rozwiązania problemu wykładowców szkolenia masowego. I tak — z początkiem roku szkolnego zorganizujemy w ORZZ jedno - dwudniowe seminaria, przez które przejść muszą wszyscy wykładowcy kursów masowego szkolenia. Ponadto staramy się zorganizować centralnie jeden ośrodek szkolenia wykładowców masowego szkolenia w Warszawie, w którym przeszkalać będziemy na krótkoterminowych kursach możliwie jak największą ilość terenowych wykładowców masowego szkolenia. Prócz tego będziemy czuwać, by instancje związkowe w terenie zaprowadziły ścisłą ewidencję, zawierającą szczegółową charakterystykę każdego wykładowcy i by wykładowcy ci włączeni zostali do samokształcenia partyjnego.

Cała praca szkoleniowa związków zawodowych musi być oparta na ścisłej współpracy naszych ogniw szkoleniowych z partią, a odpowiedzialni za pracę szkoleniową towarzysze w terenie muszą zrozumieć, że realizując plany szkolenia, korzystać muszą w jak najszerszej mierze z doświadczeń i pomocy partyjnych ogniw szkoleniowych.

W szczególności korzystać będziemy z pomocy partii przez:

- 1) kierowanie wyróżniających się aktywistów związkowych na szkolenie do szkół partyjnych,
- 2) korzystanie z pomocy partii przy prowadzeniu seminariów w zespołach samokształceniowych pracowników operatywnych w zarządach głównych i ORZZ w zakresie szkolenia ideologicznego,

- 3) włączenie związkowego personelu szkoleniowego w możliwie najszerszej mierze do wszelkich form doszkalania partyjnego aparatu szkoleniowego,
- 4) wprowadzenie do rad pedagogicznych szkół związkowych i ośrodków szkoleniowych pracowników aparatu szkolenia partyjnego, wysyłanie przedstawicieli związkowego aparatu szkoleniowego na odprawy, narady i instruktaż aparatu szkolenia partyjnego,
- 5) włączenie możliwie najszerszego aktywu związkowego do grup samokształcenia partyjnego,
- 6) korzystanie z pomocy komórki programowo-konsultacyjnej przy KC i ścisłą z nią współpracę przy układaniu programów z zakresu szkolenia ideologicznego.

Planuje się zatem dużo: przeszkolenie ponad dwustu tysięcznego zakładowego aktywu związkowego na kursach masowego szkolenia, przeprowadzenie kilkunastogodzinne seminarium dla popularyzacji wytycznych Planu Sześcioletniego, przeszkolenie w szkołach związkowych 4 tysięcy i w ośrodkach zarządów głównych 5 tysięcy aktywistów, objęcie przeszkoleniem centralnego aktywu związkowego w Centralnym Ośrodku Szkolenia Związkowego i w końcu zrealizowanie Rocznej Szkoły Związkowej dla 400 słuchaczy w Warszawie. Aby te wszystkie ambitne plany przeprowadzić — trzeba ogromnego wysiłku ze strony nie tylko Wydziału Szkolenia Centralnej Rady Związków Zawodowych i wydziałów szkolenia zarządów głównych i ORZZ. Trzeba również, ażeby wszystkie zarządy główne, ORZZ i inne ogniwa terenowe zrozumiały, że — jak mówił tow. Zawadzki na IV Plenum — sprawa „wychowania nowych kadr posiada w pracy związków zawodowych dwie strony. Pierwsza z nich, podstawowa — to podnoszenie na wyższy poziom ideologiczny i polityczny mas zorganizowanych w związkach oraz wyłanianie i podnoszenie na wyższy poziom masowego, dołowego, społecznego aktywu związkowego. Druga strona, to wyłanianie rezerwu aktywu dołowego, szkolenie, rozstawianie doborowej, sprawdzonej, oddanej i wiernej swej klasie i swemu państwu kadry kierowniczej dla obsady stanowisk w instancjach związkowych, w aparacie gospodarczym i państwowym oraz dla przekazywania najlepszych i najzdolniejszych — w drodze największego i najszczytniejszego awansu — do pracy w aparacie partyjnym“.

Przedstawiając ten program szkolenia związkowego, mamy nadzieję, że jeśli zarządy główne związków zawodowych, ORZZ i ich instancje terenowe włączą go do swego planu pracy, oraz będą go przeprowadzały konsekwentnie, to wówczas będziemy mogli sobie powiedzieć, że hasło „związki zawodowe kuźnią kadr“ będzie przez nas chlubnie zrealizowane.

Uwagi o współzawodnictwie w przemyśle hutniczym

PRZED żadnym, bodaj, z przemysłów Plan Sześćioletni nie postawił tak ogromnych zadań, jak przed hutnictwem. Zbudowanie podstaw socjalizmu w Polsce, jak podkreśla I rozdział Ustawy o Planie Sześćoletnim, to w pierwszym rzędzie znaczne podniesienie poziomu sił wytwórczych, ze szczególnym uwzględnieniem produkcji środków wytwórczych. Plan zakłada najwyższe tempo rozwoju budowy maszyn, realizacja którego — siłą rzeczy — uzależniona jest od działalności hutnictwa. Żeby sprostać nałożonym zadaniom, muszą huty w okresie najbliższych sześciu lat powiększyć produkcję surowców 2,25 razy, produkcję stali jak i wyrobów walcowanych — dwukrotnie.

Jakie są widoki hutnictwa na wykonanie tych zadań?

Przedterminowe wykonanie Planu 3-letniego przez ten przemysł pozwala mieć nadzieję, że nasi hutnicy równie — jeżeli nie lepiej — dadzą sobie radę z realizacją Planu Sześćoletniego. Biorąc jednak pod uwagę, że w I półroczu rb. miało miejsce pewne zahamowanie wydajności pracy, gdyż plan wytwarzania surowców został wykonany zaledwie w 96%, zachodzi konieczność najszybszego opanowania sytuacji i wzmoczenia tempa pracy.

Zadaniem niniejszego artykułu jest naświetlenie roli ogniw związków zawodowych w rozwiązywaniu trudności, na jakie napotyka w tej chwili przemysł hutniczy. Analiza tych trudności, przebieg współzawodnictwa pracy i usterki w jego rozwoju, wszystkie te obserwacje zostały poczynione na dwóch hutach: — „Kościszko” — która wykonuje plany produkcyjne z nadwyżką oraz „Bobrek” — gdzie plan za I półrocze rb. nie został zrealizowany. Ze względu na typowość produkcji i warunków działalności miejscowych ogniw związku zawodowego, poczynione obserwacje i wnioski można generalizować, operując danymi, zebranymi we wspomnianych hutach, jako przykładami na potwierdzenie sformułowań ogólnych.

I

Współzawodnictwo pracy, ten najpotężniejszy oręż walki o podniesienie produkcji w ręku klasy robotniczej, zmierzającej do socjalizmu, podjęte zostało przez hutników polskich już w roku 1946. Prowadzone było w tym okresie przez całe huty i przebiegało w formie rywali-

zacji o zdobycie sztandaru przechodniego. Obarczyły je wady, które cechowały ten pierwszy powojenny okres gospodarczy, a mianowicie niedociągnięcia organizacyjne, braki w planowaniu. Cele współzawodnictwa tego okresu były niedostatecznie skonkretyzowane, wkład uczestników poszczególnych, biorących w nim udział zespołów — niedostatecznie uwidoczniony i związany z zadaniami całej huty. Współzawodnictwo nie znajdowało dostatecznej opieki ze strony związku zawodowego. Dopiero nowa forma — współzawodnictwa indywidualnego, wprowadzona w roku 1948, przyniosła pewną poprawę w sytuacji i ożywiła jednocześnie współzawodnictwo zespołowe — branżowe. Ożywienie to wyraziło się znacznym przyrostem współzawodniczących, jednak wciąż jeszcze współzawodnictwo w hutach pozostawało nie skonkretyzowane, formy jego nadal niedostatecznie mobilizujące.

Nowym bodźcem do przełamania tego stanu stało się, rzucone w r. ub. przez załogę stalowni Huty „Bankowa”, wezwanie pod adresem załogi stalowni Huty „Kościszko” oraz innych stalowni. Wezwanie to zainicjowało nową formę współzawodnictwa o skrócenie czasu wytopu. Jak dowiodły wyczyny brygad, prowadzonych przez wytapiaaczy tow. tow. Kulińskiego, Truchana, Gogolina i innych, proces wytopu może być znacznie skrócony. Tak więc udało się w pojedynczych wypadkach uzyskać rekordowy czas wytopu poniżej 4 godzin, gdy dotychczas wytop w 50-tonowym piecu trwał 7 — 8 godzin. Czas uzyskany przez brygadę tow. Kozubka wyniósł 3 godziny 26 minut.

Niestety tych rewelacyjnych wyników nie można uzyskać na wszystkich piecach, gdyż nie pozwalają na to warunki techniczne i zaopatrzeniowe. Ta nowa forma współzawodnictwa wskazuje jednak na istnienie jeszcze olbrzymich niewykorzystanych rezerw w zakresie możliwości powiększenia wydajności pracy i wzmoczenia produkcji. Rekordowe wytopy są bodźcem i przykładem dla pozostałych, nie biorących udziału we współzawodnictwie brygad. Dają okazję do ustalenia najwłaściwszych metod pracy, włączając do współzawodnictwa coraz to nowe zastępy robotników.

Obserwacje przebiegu współzawodnictwa o skrócenie czasu wytopu, poczynione we wspomnianych dwóch hutach, wskazują na konieczność dbania o to, aby akcja ta nie miała

jedynie charakteru wyczynowego, gdyż efekt jej byłby niedostateczny. W zrozumieniu tego Związek Zawodowy Hutników inicjuje od sierpnia r.b. współzawodnictwo o skrócenie średniego miesięcznego czasu wytopu dla całych hut. Rzecz zrozumiała, że uzyskane skrócenie średniego czasu wytopu nie może być tak efektowne, jak rekordy indywidualne poszczególnych brygad. Wyraża się ono możliwością skrócenia tego czasu dla całej huty w granicach od 5 do 10 minut, co jednak przy upowszechnieniu tej formy współzawodnictwa na cały przemysł hutniczy mogłoby dać olbrzymie oszczędności i przyspieszyć wykonanie planów produkcyjnych.

Poczynione w obu hutach obserwacje wskazują na konieczność zwrócenia przez zakładowe organizacje zawodowe — tak przez radę zakładową jak i grupy związkowe — bacznej uwagi na przestrzeganie przy współzawodnictwie i wytopach szybkościowych należytej jakości produkcji. Ten moment bowiem w hutnictwie obsługującym cały nasz przemysł i pracującym na eksport odgrywa ogromną rolę.

Nowe formy współzawodnictwa między brygadami, zespołami obsługującymi dany agregat (wielki piec, piec martenowski etc.), wprowadzone na hucie „Kościeszko“, zwiększyły wydajność pracy, pozwoliły na przekroczenie planów produkcyjnych. W konsekwencji tego wzrosły i zarobki robotników. Tak np. stawka akordowa tow. Danisza Jana z huty „Kościeszko“, wynosząca w czerwcu r. ub. — 94.69 złotych w gotówce, w lipcu roku bieżącego podniosła się dzięki udziałowi tego odlewnika we współzawodnictwie do 117.47 zł.

Ważnym momentem, różniącym huty między sobą i utrudniającym prowadzenie współzawodnictwa, jest niejednaki i niedostateczny stopień mechanizacji. Ręczny załadunek wielkich pieców w dużym stopniu utrudnia i komplikuje produkcję surówki. Niemniej jednak na skutek współzawodnictwa uzyskano w rok ubiegł. w hutnictwie przeciętny bezwzględny wzrost produkcji stali o 4,6%. Przewidziana w Planie Sześcioletnim modernizacja i mechanizacja hut pozwolą na dalsze wydátne podwyższenie tego wzrostu.

II

Po omówieniu historii współzawodnictwa w hutnictwie oraz trudności, na które napotyka ono w swoim rozwoju, należy zastanowić się nad rolą i udziałem Związku Zawodowego Hutników w przebiegu tego współzawodnictwa.

W dyskusji, która miała miejsce na V Plenum CRZZ przy omawianiu zadań produkcyj-

nych związków zawodowych w realizowaniu Planu Sześcioletniego, została poddana krytyce działalność na tym polu Zarządu Głównego Związku Hutników. Nie wykonanie planu produkcji surówki w roku 1949 nie zmobilizowało w początku roku bież. tego Zarządu do przełamania istniejącego w hutnictwie, a niepomysłnego dla jego rozwoju — stanu. Związek nie zainteresował się dostatecznie sprawą upłynnienia miliardowej wartości remanentów, zalegających magazyny hut, nie rozwinął należytej walki z awariami, nie zwrócił uwagi na rozwijanie współzawodnictwa o najwyższą jakość produkcji wyrobów i półfabrykatów. Akcja zobowiązań skrócenia czasu wytopów długi czas przebiegała w sposób przypadkowy, nie była kierowana. Związek niedostatecznie opiekuje się ruchem racjonalizatorów i klubami techniki i racjonalizacji. Nie zwraca uwagi na formy pogładowej agitacji. A przecież plakaty i tablice omawiające wyczyny produkcyjne przodowników pracy, fotografie zasłużonych hutników umieszczane na oddziałach hut, troska o upowszechnianie dorobku przodowników i racjonalizatorów, dbałość o tych ludzi, wszystko to sprzyjałoby w znacznie większym — niż to ma miejsce obecnie — stopniu rozpowszechnianiu współzawodnictwa pracy.

Zarząd Główny Związku najprawdopodobniej nie widzi tej poważnej sytuacji, która zaistniała od dłuższego czasu w hutnictwie. Świadczy o tym chociażby statystyka związkowa, z której wynika, że... w hutnictwie żelaznym we współzawodnictwie bierze udział przeszło 86% załóg. Piękny ten — ale odnosimy wrażenie nie odpowiadający rzeczywistości — wynik wpływa zapewne dodatnio na nastroje Związku, w którym zapanowało samouspokojenie i samozadowolenie. A przecież nawet pobieżne zaznajomienie się ze stanem współzawodnictwa w poszczególnych hutach wskazuje, że sytuacja wcale nie upoważnia do tak optymistycznej oceny ilości współzawodniczących. Pozostaje stwierdzić: imponujące cyfry, ale nieproporcjonalnie nikły efekt.

Komitety zakładowe i oddziałowe współzawodnictwa nie przejawiają inicjatywy, nie widać śladów ich działalności na hutach. Jeżeli tak rzeczy wyglądają w hutach, znajdujących się w bezpośrednim sąsiedztwie siedziby Zarządu Głównego Związku, to należałoby sobie zadać pytanie — jak wygląda praca związkowa np. w takim Stołczynie, odległym o paręset kilometrów.

Możnaby się zastanowić, dlaczego Zarząd Główny pozwolił, aby zamarła piękna inicjatywa załóg hutniczych Hajduckiego Zjednoczenia, która pozwoliła zwolnić z obiegu i przekazać na inne potrzeby gospodarki narodowej dwa

miliardy złotych. Upowszechnienie tej akcji, ożywienie jej — oto jeszcze jedna z możliwości ujawnienia twórczej inicjatywy Związku Hutników.

III

Rada zakładowa huty „Kościszko“, sądząc z pięknego i skomplikowanego schematu organizacyjnego, objęła zasięgiem swoich zainteresowań wszystkie możliwe sprawy. Pięć referatów i Zakładowy Komitet Współzawodnictwa, na czele których stoją urlopowani członkowie rady, dwadzieścia cztery najrozmaitszych komisji, w których przewodniczący pozostałych — 24 radców zakładowych, to olbrzymia maszyna, której sprawne funkcjonowanie mogłoby zdziwiać cuda. Ile jednak spośród tych komisji rzeczywiście działa, a ile zadawała się zajmowaniem miejsca na pięknej tabliczce — trudno powiedzieć.

Istnieje więc „komisja walki z analfabetyzmem“ i „komisja walki z alkoholizmem“ — obie nie dające wyrazu zewnętrznego swoim chwalebnyemu zamierzeniu. Nie znaleźliśmy w hucie śladów działalności „komisji pokoju“ — brak bowiem na oddziałach plakatów propagandowych, nic się też o sprawie pokoju nie mówi w gazetce ściennej. Mimo istnienia komisji mieszkaniowej, słyszeliśmy narzekania na niesprawiedliwe rozdysponowanie bardzo zresztą niewystarczającego przydziału izb mieszkalnych dla załogi huty. „Komisja opieki nad mężami zaufania“, to już chyba wymysł grafika-twórcy schematu, gdyż według uzyskanej od paru robotników informacji, działalność mężów zaufania ogranicza się jedynie do zbierania składek. Gdyby wspomniana komisja przejawiała swoją troskę o należytą pracę mężów zaufania, to przynajmniej większe, niż obecnie, sumy wpływałyby do kasy Związku. W Zarządzie Głównym potwierdzono nam, że składki na niektórych hutach wpłaca zaledwie 50 — 60% członków Związku. Jakże ten stan charakteryzuje opowiedziany nam fakt, że nawołujący do wpłacania składek przedstawiciel Związku był zasypywany przez uczestników zebrania pytaniami — co nam daje Związek? Mówiący o tym towarzysz z rozbijającą szczerością przyznał się, że właściwie nie potrafił dać zadawalającej odpowiedzi...

W hucie „Kościszko“ spotykamy wszystkie formy współzawodnictwa pracy. Tutaj pracują znani już w całej Polsce wytapiacze tow. tow. Jan Danisz, Florian Gogolin, Władysław Truchan i inni, którzy wstawili się rekordowymi wynikami szybkości wytopów stali. W dniu 30 sierpnia rb. wymienieni wyżej trzej wytapiacze podpisali nową umowę o brygadowe współzawodnictwo na piecu martenowskim stalowni. Głównymi elementami umowy są: dbałość o podniesienie wydajności, produkcji i uży-

sku, zmniejszenie ilości wybraków, oszczędności w zużyciu paliwa, materiałów ogniotrwałych i wykorzystania pieca, podniesienie bezpieczeństwa pracy i dbałość o uspołecznienie załogi. Jak więc widzimy nowa forma współzawodnictwa staje się dodatkowym czynnikiem wychowawczym w zakładzie pracy. Odpowiednio wykorzystana i pogłębiona, powinna się przyczynić do wzmocnienia poczucia społecznego, stać się jeszcze jednym elementem wychowania socjalistycznego.

Jak nam podano, w indywidualnym współzawodnictwie uczestniczy 41% załogi „Kościszki“, zaś w zespołowym — 34%. Huta, jako taka, uczestniczy we współzawodnictwie międzyzakładowym. Plan produkcyjny w II kwartale roku bież. został wykonany przez hutę w 106,4%, planowana wydajność pracy w 107,1%.

Cyfra współzawodniczących na tak wielkiej hucie, jaką jest „Kościszko“, jak widzimy, znacznie odbiegła od omówionych już przez nas danych Związku. To zmniejszenie się procentu biorących udział we współzawodnictwie jest tylko pozorne, gdyż przytoczone powyżej dane, dotyczące obecnego etapu współzawodnictwa, są bardziej konkretne i odpowiadają rzeczywistości. Tak więc dawniej przy współzawodnictwie zespołowym zobowiązania były podejmowane wspólnie, cała załoga podpisywała się na jednej liście i na skutek tego zobowiązania miały charakter niewiążący. Obecnie zobowiązania są podpisywane w ramach całych zespołów — indywidualnie przez każdego z uczestników. W tych warunkach cyfra rzeczywistych uczestników współzawodnictwa jest bardziej uchwytana i realna. Kontroluje się wykonanie zobowiązań przez sprawdzanie kart roboczych (akordowych). Nadwyżkę wykonania planów produkcyjnych oraz polepszenie wydajności pracy zadowolęcza huta w dużej mierze energicznej działalnością miejscowej podstawowej organizacji partyjnej, która jest tu motorem wszystkich prac i akcji społecznych.

Wytworzona przez Podst. Org. Part. atmosfera siłą rzeczy pobudziła radę zakładową do przejawienia energiczniejszej działalności na pewnych odcinkach życia zbiorowego huty. Tak więc prowadzi ona skuteczną walkę z absencją, dążąc do poprawienia szwankującej dyscypliny pracy.

Mimo, że w zakresie akcji współzawodnictwa pracy, wykonawstwo siłą rzeczy znajduje się w ręku członków rady zakładowej, opuściliśmy hutę pod ogólnym wrażeniem braku inicjatywy ze strony tego najważniejszego ogniw związkowego.

IV

Drugi zakład, który dostarczał materiałów obserwacyjnych, to Huta „Bobrek“. Tak samo, jak Huta „Kościszko“, zakład ten znajduje

się w okolicy siedziby Zarządu Głównego Zw. Zaw. Hutników; rada zakładowa może zatem łatwo utrzymywać kontakt z tym Zarządem.

Znany jest fakt, że w 1949 r. Huta „Bobrek“ nie wykonała planu. Również w roku bieżącym sytuacja w hucie od pierwszych tygodni układała się niepomyślnie. Na starcie do Planu Sześcioletniego huta znalazła się z poważnym obciążeniem. Na skutek niedotrzymania terminarza remontów pieców martenowskich, plan styczniowy znowu nie został wykonany. Następne miesiące również nie przyniosły poprawy. Dopiero późną wiosną osiągnięto wykonywanie planów miesięcznych. Zaległość jednak nie została jeszcze wyrównana.

W czerwcu uzyskano nieznaczne przekroczenie planu miesięcznego. W lipcu zrealizowano plan w 105,5%. W sierpniu — w 101,5%. Ale w sierpniu stwierdzono znowu pewną osłabienie wysiłku załogi, tendencję do poprzestania na osiągnięciach lipcowych, co oczywiście skończyło się uzyskaniem wyniku gorszego, niż w lipcu. Ocena pracy w pierwszej dekadzie września wskazywała na to, że plan miesięczny w tym miesiącu będzie wykonany, ale zaległości z zimy wciąż jeszcze będą ciążyły nad hutą.

W tych warunkach przed radą zakładową stanęło poważne zadanie przezwyciężenia przede wszystkim pewnego rodzaju inercji, w jaką popadła załoga, wzmożenia jej wysiłku koniecznego dla pokonania „wąskich gardeł“, które opóźniały realizację planów miesięcznych oraz rozwinięcia współzawodnictwa na taką skalę, aby przyczyniło się ono do podniesienia wydajności pracy. Doprowadzenie w miesiącach wiosennych do wykonywania planów wskazuje na to, że przejściowe trudności zostały w pewnej mierze przezwyciężone. Osłabienie zaś tempa pracy w sierpniu dowodzi, że trudności te nie zostały jeszcze pokonane całkowicie i że na radzie zakładowej ciąży nadal obowiązek poszukiwania dróg dla dalszego wzmożenia wydajności pracy. Czy rada zakładowa spełnia to zadanie?

Szukając odpowiedzi na to pytanie, dochodzimy do nader charakterystycznych stwierdzeń. Oto statystyka współzawodnictwa wykazuje, że we współzawodnictwie uczestniczy 95,5%. Prowadzi się współzawodnictwo indywidualne i zespołowe. Huta „Bobrek“ bierze udział we współzawodnictwie międzyzakładowym: koksownia współzawodniczy z takim samym działem huty „Kościszko“, robotnicy parku samochodowego — z parkiem Centralnego Zarządu Przemysłu Hutniczego, internat SPP z Domem Młodzieży Hutniczej w Zabrze, straż pożarna — ze strażą huty „Pokój“. W teczce Komitetu Współzawodnictwa znajdują się zobowiązania brygad stalowni do skrócenia średniego czasu wytopu. Wykaz przodowników pracy

zawiera 38 nazwisk posiadaczy odznaki przodownika pracy, 195 robotników stale wyróżniających się w pracy i przekraczających normy.

Nazwiska przodowników widnieją na tablicy przy głównej bramie. Referat współzawodnictwa (tak jak i w hucie „Kościszko“ — wykonujący istotne czynności w dziedzinie współzawodnictwa i wyręczający w tym zakresie radę zakładową) prowadzony jest porządnie, rozporządza szczegółowymi materiałami sprawozdawczymi. Referat prowadzi dzielna towarzysza Łucja Klusz, wysunięta z funkcji robotnicy przy piecach, na której to funkcji przepracowała w tej samej hucie 7 lat, zanim w 1949 r. została mianowana oddziałowym komisarzem oszczędnościowym, a później instruktorem współzawodnictwa.

Wszystko wskazywałoby na to, że w hucie współzawodnictwo rozwija się wzorowo. A jednak w kierowaniu tym ruchem rada zakładowa przejawia zasadniczy błąd, który ciążył i ciąży nadal na przebiegu produkcji. Jest nim brak żywej inicjatywy, nieumiejętność rozwiązywania aktualnych zadań produkcyjnych, skostnienie i zbiurokratyzowanie kierownictwa współzawodnictwa.

Doskonałą sposobność do przekonania się o istnieniu tych niedociągnięć daje przysłuchanie się którejkolwiek z porad produkcyjnych. W dniu, kiedy piszący te słowa, znajdował się w hucie „Bobrek“, odbywała się narada wytwórcza stalowni. Na naradę stawili się wszyscy kierownicy działów pracy w stalowni oraz tych działów, które bezpośrednio współpracują ze stalownią. Nie przybył jedynie kierownik zespołu, który z ramienia przedsiębiorstwa budowlanego przeprowadzał remont pieca martenowskiego. A właśnie przewlekłe tempo robót remontowych znowu — tak jak w styczniu — groziło wprowadzeniem zamieszania do terminarza prac stalowni.

Już przy omawianiu sprawy remontu pieca uwydatnił się brak współdziałania grup robotniczych, zatrudnionych na stalowni. Zespół budowlany należący do innego przedsiębiorstwa, ale wykonujący roboty tak ściśle związane z całokształtem produkcji, nie został włączony do ogólnego rytmu pracy stalowni. Stanowił on jednostkę organizacyjnie obcą, komunikującą się z szefem stalowni drogą okólną, poprzez swego kierownika — w dodatku niezbyt często pojawiającego się w hucie. Rada zakładowa była pozbawiona wpływu na ten zespół, nie potrafiła włączyć go do współzawodnictwa, a trzeba przy tym dodać, że był to właśnie ten zespół, który otrzymywał stosunkowo wyższe zarobki.

Z dalszej dyskusji dowiedzieliśmy się, że skutkiem braku wagonów kuleje dowóz złomu i surowca oraz wywózka gruzu ze stalowni. Na hali odlewniczej — w tym sercu stalowni —



następuje zahamowanie pracy na skutek gromadzenia się żużla. To wreszcie tzw. wilk tamuje poruszanie się w najbliższym sąsiedztwie pieca.

Ale po tej serii stwierdzeń następuje druga. Oto kierownik transportu oświadcza, że wagonów jest pod dostatkiem, ale wagony stoją niewyładowane. Brygadier, odpowiedzialny za wyładowanie, stwierdza skolei, że nie może nadażyć z wyładunkiem, ponieważ załoga stalowni zwala do wagonów bez żadnego ładunku wraz z ciężkimi płytami, co niezwykle utrudnia opróżnienie wagonu. Brygadier ten zauważa przy tym, że stalownia nie zwracała się dotychczas z reklamacjami w sprawie wagonów; jak się okazało, stalownia zgłaszała swe reklamacje, ale... przetokowemu, który ich dalej nie komunikował. Wreszcie co do „wilka“, to tworzy się on z winy załogi stalowni, albowiem załoga jej nie obliczywszy dokładnie wsadu, powoduje wyladowanie się stali z kadzi.

Dzięki takiemu obrotowi dyskusji uczestniczący w niej dyrektor naczelny mógł łatwo sformułować przyczyny powstawania „wąskich gardeł“. Jasne stało się, że trudności stalowni powstały nie przez warunki obiektywne, lecz na skutek braku współdziałania różnych brygad, pracujących na stalowni. Poszczególne brygady nie wykonywały swych czynności z należytą starannością, nie myślały o następnych ogniwach procesu produkcyjnego, aż w końcu ich własne zaniedbania obracały się przeciwko nim samym.

Odpowiednie uchwały narady wytwórczej, przeniesione następnego dnia na poszczególne brygady, zaktywizowały załogę, dzięki czemu można mieć pewność, że wrzesień przyniesie nie tylko wykonanie planu, lecz także znaczne jego przekroczenie.

Przebieg tej narady nasunął szereg refleksyj. Przede wszystkim dostarczył on jeszcze jednego dowodu na niezwykle doniosłe znaczenie narad produkcyjnych.

W toku dyskusji ujawniły się różne fakty, które w czasie pracy bądź uchodziły uwadze kierowników robót, bądź nie zostały w należyty sposób ocenione. Narada dała sposobność robotnikom do przejawiania inicjatywy, do poczynienia uwag cennych dla kierownictwa.

Narada wytwórcza uwydatniła jednak również pewne fakty ujemnie świadczące o stylu pracy rady zakładowej, a zwłaszcza Komitetu Współzawodnictwa. Wprawdzie naradzie przewodniczył jeden z radnych zakładowych, ale ani on, ani inni uczestniczący w obradach rady zakładowej nie mieli do powiedzenia w sprawie organizacji pracy na stalowni. Widoczne było, że rada zakładowa, organizując naradę, spełniała regulaminowy, formalny obowiązek, ale na naradę nie zjawiała się należyte przygotowanie do dyskusji, a przecież powinna była

przyjść z gotowymi wnioskami. Jak dowiodła narada wytwórcza — wszystkie niemal trudności stalowni powstały z błędów w organizacji pracy, a rada zakładowa to przecież organizator zbiorowego wysiłku załogi. Najbardziej zaś charakterystyczne było stanowisko przedstawiciela zakładowego Komitetu Współzawodnictwa Pracy, który przez cały czas w ogóle nie zabierał głosu. Sytuacja, jaką narada wytwórcza miała rozwikłać, była typową, klasyczną sytuacją, wymagającą przejawienia inicjatywy w dziedzinie współzawodnictwa pracy. Szybkie wyładowanie wagonów, oczyszczenie pomieszczeń z żużlu itp., to najwdzięczniejsze pole do rozwinięcia współzawodnictwa między brygadami. Na przyspieszenie remontu pieców może w dużej mierze wpłynąć podjęcie współzawodnictwa przez zespół budowlany. Iż możliwości dla okazania inicjatywy. A tymczasem przedstawiciel Komitetu Współzawodnictwa biernie przysłuchiwał się obradom... wertując teczkę, zawierającą formularze zobowiązań długofalowych. To zatopienie się przedstawiciela Komitetu Współzawodnictwa w studiowaniu formularzy w chwili, gdy należało wykorzystać sytuację dla natychmiastowego rzucenia nowej inicjatywy, stanowi symboliczny obraz.

Skoro mamy ustalić przyczynę takiego braku inicjatywy, to musimy stwierdzić, że winę ponosi przede wszystkim Zarząd Główny Związku Hutników. Rada zakładowa huty „Bobrek“ i Komitet współzawodnictwa działają wedle swej najlepszej woli. Należy podkreślić, że instrukcje Zarządu Głównego w zakresie współzawodnictwa były i są przez radę zakładową sumiennie wykonywane. Nie jest winą rady zakładowej, że działalność instrukcyjna Zarządu Głównego niedomaga i że Zarząd ten nie potrafi należycie przeprowadzić szkoleń radnych zakładowych, nie śledzi systematycznie działalności rad zakładowych i nie potrafi rozbudzić ich inicjatywy w dziedzinie współzawodnictwa pracy.

★

Specjalną cechą struktury organizacyjnej Związku Zawodowego Hutników jest dwustopniowość. Pomiedzy Zarządem Głównym a radami zakładowymi nie ma ogniwa pośredniego. Struktura taka powinna zapewnić Związkowi znaczną sprężystość organizacyjną pod warunkiem utrzymania wysokiego poziomu pracy rad zakładowych, a przede wszystkim ich uzdolnienia do przejawiania żywej inicjatywy.

„Rada zakładowa, jako ogniwo związku zawodowego, jest organizatorem zbiorowego wysiłku załogi“. — Hasło to, widniejące na ścianach pomieszczeń rady zakładowej, powinno przypominać, że do głównych jej obowiązków należy przyczynianie się do wzrostu wydajności pracy, do wzmaganie socjalistycznej dyscy-

pliny pracy, do pogłębienia świadomego udziału mas pracujących w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych.

Jakie zadania stoją przed radami zakładowymi w dziedzinie współzawodnictwa?

Decydującymi elementami organizacji współzawodnictwa są: dobra współpraca personelu inżynieryjno - technicznego z robotnikami współzawodniczącymi zespołów, organizowanie przez radę zakładową produkcyjnych odpraw członków poszczególnych zespołów, w których brałoby udział pracownicy, obsługujących je urządzeń (np. suwnic tj. dźwigów). Konieczne jest też prowadzenie akcji doszkalania zawodowego wytapiaczy, którą powinna organizować rada zakładowa w porozumieniu z dyrekcją huty. Po za poruszoną już wyżej sprawą konieczności zwrócenia uwagi na dobrą jakość produkcji, należałoby prowadzić w grupach związkowych stałą akcję uświadamiającą - propagandową na temat należytej dbałości o gospodarkę swego zespołu pracy. W chwili obecnej obserwuje się duże marnotrawstwo surowców i materiałów pomocniczych oraz brak dbałości o całość i sprawne działanie urządzeń.

TADEUSZ LIPSKI

Mechanizacja pracy w górnictwie

SIERPNIOWE Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych szeroko omówiło zadania związków zawodowych, jakie stanęły obecnie, gdy polska klasa robotnicza przystąpiła do realizacji Planu Sześcioletniego.

Przewodniczący CRZZ — tow. Kłosiewicz w swym referacie na Plenum CRZZ podkreślił, że dwa są czołowe zadania, od których uzależnione jest pełne powodzenie planu, a mianowicie: uzyskiwanie stałego wzrostu wydajności oraz zmniejszenie kosztów własnych produkcji. Aby te zadania wykonać, trzeba konsekwentnie dążyć do usprawnienia metod pracy do pełnego wykorzystania maszyn, do wykrycia i zużytkowania wszystkich rezerw ludzkich i materiałowych, a co przy tym jest niezmiernie ważne — do właściwego wykorzystania materiałów produkcyjnych, które także często jeszcze są przedmiotem marnotrawstwa.

Plan Sześcioletni stawia przed masami robotniczymi zadania trudne, których wykonanie wymaga użycia innych, niż dotychczas, metod pracy. Jedną z takich nowych i decydujących metod w naszej walce o wykonanie Planu Sześcioletniego jest mechanizacja.

Jakże wymownie, a zarazem jasno określił znaczenie mechanizacji tow. Stalin w swym

Istnieje możliwość prowadzenia współzawodnictwa, podejmowania zobowiązań o pokonywanie trudności pojawiających w toku procesów produkcyjnych. Usuwanie tych przeszkód, trudności i braków — oto możliwości podejmowania na danym oddziale konkretnych zobowiązań, podejmowania współzawodnictwa między zmianami, załogami oddzielnych pieców itd. Nowa forma konkretnych zobowiązań produkcyjnych stała się ruchem żywym i interesującym robotników, gdyż widzą efekt swej pracy i zainteresowani są w najszybszym i najlepszym wykonaniu zobowiązań.

W chwili, gdy ten zeszyt naszego pisma odajemy do druku, dochodzą nas wiadomości, że pierwszą załogą, która zareagowała na podjęte przez hutę „Pokój“ zobowiązanie ku uczczeniu rocznicy Rewolucji Październikowej — była huta „Bobrek“. Fakt ten dowodzi dokonania się doniosłej przemiany w pracy tamtejszej organizacji związkowej. Niewątpliwie Zarząd Główny Zw. Zaw. Hutników tym razem uczyni wszystko, aby inicjatywa robotników została podtrzymana i znalazła pełne warunki dla dalszego rozwoju współzawodnictwa pracy.

przemówieniu na naradzie działaczy gospodarczych w 1931 r., mówiąc:

„Mechanizacja procesów pracy jest tą nową dla nas i decydującą siłą, bez której niemożliwe jest utrzymanie ani naszego tempa, ani nowej skali produkcji“.

Słowa tow. Stalina, specjalnego znaczenia nabierają dla zagadnienia pracy w naszym przemysle węglowym, który w Planie Sześcioletnim ma osiągnąć w 1955 roku 1000 milionów ton wydobywania węgla. Kopalnie mają uzyskać to wydobywanie nie przez wzrost załogi, lecz przede wszystkim w wyniku systematycznego podnoszenia wydajności pracy, tak aby w 1955 r. osiągnąć jej wzrost o 36% w porównaniu ze stanem dzisiejszym. Taki wzrost wydajności nie byłby możliwy na bazie istniejącej techniki górniczej, gdyż dopiero mechanizacja procesów wytwórczych jest rękojmią spełnienia zadań, jakie postawione zostały przed masami górniczymi. Różne roboty, wykonywane dotychczas w kopalniach ręcznie, mogą być zastąpione przez maszynę. Mechaniczna wrębówka i wiertarka powietrzna zastąpią z powodzeniem świder górnik, a transportery i „kacze dzioby“ — łopaty ładowacza.

Ale to jeszcze nie wszystko. Nie pomogłyby przecież najnowocześniejsze maszyny, gdy

by robotnicy nie zostali należycie przekonani i uświadomieni o korzyściach, jakie one im przynoszą przy pracy. Trzeba przede wszystkim przekonać robotników, że w ustroju socjalistycznym maszyna jest po to, aby ułatwiać pracę, zwiększać produkcję i zarazem zarobek robotnika. I tu właśnie dochodzimy do zagadnienia, przed którego rozwiązaniem od wielu już miesięcy stoją robotnicy, zorganizowani w Związku Zawodowym Górników.

Trzeba pamiętać o tym, że w górnictwie dośwór w znacznym jeszcze procencie niechętnie patrzy na innowacje i nowe systemy pracy. Podobnie konserwatywna jest pewna część górników, która pamięta jeszcze czasy kapitalistyczne, czasy rugowania robotnika przez maszynę i pod wpływem tych wspomnień zachowuje nadal wrogi stosunek do niej. Należy też wziąć pod uwagę, że w pierwszym okresie stosowania maszyny, górnik nie mający odpowiedniego przeszkolenia i pomocy ze strony personelu technicznego, uzyskuje gorsze wyniki, niż przy dawnej metodzie pracy, co naturalnie wpływa na niego zniechęcająco. Z tego też względu ważne jest, aby prowadząc akcję mechanizacji w przemyśle węglowym, otaczać górników odpowiednią opieką fachową, zajmując się zarazem ich uświadomieniem. Jest to o tyle łatwiejsze do przeprowadzenia, że znaczna już część górników nabrała przekonania do mechanizacji i rozumiała, że maszyna jest pomocnikiem górnika w jego ciężkiej i niebezpiecznej pracy.

Dla akcji mechanizacji procesów produkcyjnych w przemyśle węglowym, wielkie znaczenie ma nowa forma współzawodnictwa, którą zainicjował górnik z kopalni im. „Józefa Stalina“ tow. Józef Szulc. Dzień 26 maja 1950 roku, kiedy to Szulc rzucił swe pamiętne wezwanie, jest właściwie początkiem etapu aktywnej walki o zmechanizowanie pracy górniczej. Tak jak kiedyś inicjator ruchu współzawodnictwa pracy w Polsce Ludowej tow. Wincenty Pstrowski rzucił całej klasie robotniczej wezwanie „Kto da więcej ode mnie?“, tak w maju tow. Szulc zwrócił się do wszystkich górników z apelem, aby w pełni wykorzystywali urządzenia mechaniczne, dając tym tysiące ton węgla ponad plan i przyspieszając wykonanie Planu Sześcioletniego.

Na czym polegała nowa metoda pracy tow. Szulca, który zaapelował do ogółu załóg górniczych o pójście w jego ślady. Otóż tow. Szulc ze swą brygadą pracował na ścianie, na której zainstalowany był przenośnik zgrzeblowy, który należycie zabudowany na ścianie, samoczynnie odstawia około 50% urobku, a reszta znacznie mniejszym wysiłkiem zostaje załadowywana ręcznie. Zobowiązanie Szulca polegało na tym, że postanowił on wraz ze swą brygadą nie tylko zwiększyć normę wydobywania, ale jednocześnie między dwoma zmianami wykonać przekładkę przenośnika zgrzeblowego, co dotych-

czas dokonywała specjalna brygada przekładkowa, złożona z 6-ciu ludzi. Aby tego dokonać, ludzie z brygady Szulca musieli się zaznajomić dokładnie z mechanizmem transportera i sposobem jego rozmontowywania. Inicjatywa tow. Szulca okazała się bardzo słuszną, gdyż praktyka wykazała, że dzięki nowej metodzie można było 6-ciu ludzi przekazać do innej pracy w przodkach. Nadto należycie zabudowany na ociosie transporter umożliwił brygadzie tow. Szulca uzyskanie większej niż dotychczas normy wydobywania.

Aby uwypuklić, jak poważne znaczenie dla sprawy mechanizacji miało wezwanie tow. Szulca, wystarczy podać, że w tymże okresie znaczny procent maszyn, posiadanych przez polski przemysł węglowy, nie był należycie wykorzystany. Tak np. tylko 48% wrębówek było w użyciu, a z posiadanej liczby transporterów używano tylko 60%, i w tym tylko 3/4 z nich właściwie zabudowywano.

Hasło rzucone przez brygadę górników z kopalni „Stalin“ znalazło szybko szeroki odzew w masach górniczych, które przystępując do nowej formy współzawodnictwa, potwierdziły zarazem wzrost uświadomienia.

Okazało się, że przez właściwe wykorzystanie maszyn coraz więcej górników uzyskuje znaczne sukcesy. Tak więc np. rębacz przodowy kopalni „Prezydent“, tow. Nikiel, odpowiadając na apel tow. Szulca, zobowiązał się, pracując „kaczym dziobem“, w ciągu 17 dniówek upędzić 68 mb. chodnika, zamiast przewidzianych 34 metrów i dać 712 ton węgla, zamiast 356 ton. Tow. Nikiel, podejmując swe zobowiązanie, zwrócił jednocześnie uwagę na ważny element współpracy dozoru technicznego z górnikiem. Dozór ten powinien baczyć, aby „kaczy dziób“ był wprowadzony tylko w tych chodnikach, w których są odpowiednie ku temu warunki techniczne. Jedynie bowiem wówczas maszyna ta może być całkowicie wykorzystana, co stanowi znaczną zachętę dla górników i daje w efekcie poważne zwiększenie ich wydajności pracy.

Nic tak nie przemawia do przekonania górnika, jak cyfry wydobywania węgla, osiągane przy używaniu maszyn. Tonny węgla, wydobytego przy użyciu wrębiarek, „kaczyc dziobów“ i transporterów zgrzeblowych stały się najlepszym bodźcem dla górników, którzy początkowo niechętnie odnosili się do mechanizacji. Fakt, że Nikiel, stosując krótkościanową wrębiarkę i ładowarkę „kaczy dziób“, uzyskuje w trzyosobowej brygadzie wydajność 8 m postępu chodnika i 91,5 tonn węgla na dniówkę, co żadną miarą nie da się osiągnąć w warunkach niezmechanizowanej pracy, przekonał wielu z pośród wahających się.

A wyniki nie dały na siebie długo czekać. Tak więc brygada Kotyzy z kopalni „Czerwona Gwardia“ przy użyciu wrębiarki radzieckiej

MW-60 uzyskiwała 18 ton wydajności na jednego członka brygady, gdy inny zespół, pracujący bez wrębiarki, uzyskiwał tylko 10 ton na jednego górnika. Jeżeli do tego doda się, że Kotyza zużywa tylko 65% ilości materiału wybuchowego, jaką potrzeba na ścianie przy pracy niezmehanizowanej — to chyba wyraźnie już uwypuklają się korzyści, płynące z mechanizacji i jej wpływ na podniesienie wydajności pracy. Przytaczając dalsze przykłady, warto podać, że w kopalni „Wieczorek“ brygadzysta tow. Andrzej Piwowar, używający w pracy wrębiarki gąsienicowej, którą łatwiej jest przesuwac z miejsca na miejsce, uzyskiwał przeciętnie 1,6 mb. postępu chodnika i około 15 ton węgla na jednego członka brygady. W takich samych warunkach pracująca inna brygada, bez użycia wrębiarki, uzyskuje zaledwie 0,6 mb. postępu oraz około 6 ton węgla na jednego robotnika. Brygadzysta Piwowar zaoszczędza również około 80% materiału wybuchowego, zużywanego przy pracy niezmehanizowanej.

Rekordowym wzrostem osiągnięć poszczycić się może rębacz przodowy kopalni „Siemianowice“ — tow. Adolf Spiegel, który pracuje wraz z maszynistą „kaczego dziobu“ Józefem Jordanem i wrębaczem Antonim Korbelem. Osiągnął on w chodniku o 6 metrowej szerokości, 8 m postępu w ciągu 7 $\frac{1}{2}$ godzinnej dniówki dając 81 ton urobku, czyli 27 ton węgla na jednego robotnika. W ten sposób brygada ta uzyskała 418% normy, a dodać przy tym trzeba, że norma na tym przodku została podniesiona o 30% w związku z tym, że jest on całkowicie zmechanizowany. Pracując ręcznie na tym samym chodniku, Spiegel mógłby uzyskać zaledwie 1,80 mb. postępu na dniówkę, a więc i odpowiednio mniej ton węgla.

Już jednak w krótkim czasie okazało się, że istnieją dalsze możliwości podwyższenia wydajności. Pracujący bowiem, w tejże kopalni „Siemianowice“ górnik tow. Ławiński, uzyskał na chodniku 10 mb. postępu, a znany już nam tow. Spiegel odpowiedział na to rekordem 12 m. postępu. Aby lepiej uzmysłwić to osiągnięcie, dodam, że posługując się nową techniką, Spiegel wyrąbał w ciągu tygodnia chodnik, na którego wykonanie pracujący ręcznie tow. Wiktor Markiewka, który — jak wiadomo — jest inicjatorem współzawodnictwa długofalowego, potrzebowałby miesiąc.

W akcji mechanizowania robót górniczych kładzie się duży nacisk na sprawę odstawy urobionego węgla i właściwego wykorzystania transporterów. W warunkach niezmehanizowanych — jak wiadomo — węgiel ładuje się ręcznie, łopatą. Nie trzeba uzasadniać ile wysiłku wymaga ręczna praca ładowacza, jest to zresztą jedna z najcięższych prac w kopalni. Ponadto usprawnione urabianie węgla wymaga przyśpieszenia tempa jego odstawy z przodka. Z tego też względu tak ważna jest akcja mecha-

nizacji na odcinku transportu i właściwego wykorzystania transporterów. I ten problem spotkał się ze zrozumieniem przeważającej części załóg górniczych.

Na szczególne podkreślenie zasługuje przy tym osiągnięcie brygady tow. Pawła Filaka z kopalni „Wieczorek“, tego samego, który w pamiętnym dniu 10 sierpnia br. rzucił wezwanie do podejmowania konkretnych zobowiązań produkcyjnych i właściwego wykorzystania maszyn.

Na przykładzie tow. Filaka jeszcze raz można się przekonać, jak ważna jest współpraca dozoru technicznego z robotnikami przy wprowadzaniu mechanizacji do naszych kopalń. Pomysł Filaka polega na przesuwaniu transportera zgrzeblowego w czasie ruchu, czego dokonuje obecnie jeden robotnik przy użyciu lewarka najprostszej konstrukcji. Brygada przez okres kilkunastu dni debatowała nad tym projektem wspólnie ze sztygarem oddziałowym tow. Sorkiem, który chętnie służył górnikom swą wiedzą fachową. Pomysł przesuwania w całości przenośnika w czasie ruchu, w miarę postępowania ostrzelania urobku, zdał egzamin, a jego zastosowanie zwiększyło produkcję zmianową z 200 do 300 wozów, co daje dziennie przy pracy dwóch zmian dodatkowo 200 ton węgla na ścianie. W ten sposób ulepszona została metoda przedkładki przenośnika pancernego po raz pierwszy zastosowana w kopalni im. „Stalina“, kiedy to tę czynność wykonywać musiało 6 lub 8 ludzi przez okres kilku godzin.

Jak więc na przykładzie widać, górnicy w praktyce zaczęli stosować przenoszenie doświadczeń przodujących robotników i zespołów do innych kopalń, co przecież jest poważnym elementem walki o zrealizowanie Planu Sześcioletniego.

Oceniając dotychczasową akcję mechanizacji w przemyśle węglowym, stwierdzić trzeba, że inicjatywa górników, ich pomysły pełnego i lepszego wykorzystania maszyn, entuzjazm, wyrażający się przystępowaniem w coraz większym stopniu do współzawodnictwa pracy, nie znajdują należytego odbicia w pracy Związku Zawodowego Górników. Nie ulega kwestii, że za niedomagania i braki w tej dziedzinie odpowiada właśnie Związek Zawodowy Górników i jego też kierownictwo powinno jak najszybciej zastanowić się nad zmianą stylu pracy, na tak ważnym odcinku, jakim niewątpliwie jest współzawodnictwo, mechanizacja i racjonalizatorstwo.

Faktem jest, że Związek Zawodowy Górników nie potrafił dotychczas wyjść z realnymi wnioskami i planami naprzeciw inicjatywie górników w ich dążeniu do zwiększenia wydajności pracy i pełnego wykorzystania maszyn. Szczególnie wyraźne braki w pracy związkowej uwidaczniają się w dziedzinie ruchu racjonalizatorskiego. To, że w kopalniach istnieją

kluby racjonalizacji i techniki, że jedne z nich pracują sprawniej, a drugie prawie nie przejawiają żywotności, nie jest zasługą ZZG. Nie ma przecież w Zarządzie Głównym tego Związku żadnej — chociażby najmniejszej — komórki organizacyjnej, której zadaniem byłoby kierowanie ruchem racjonalizatorów i nowatorów, wskazywanie robotnikom korzyści, płynących z zastosowania w praktyce ich pomysłów, usprawniających pracę.

Ruch racjonalizatorski pozostawiony został przez ZZG na marginesie działalności związkowej, toteż właściwie prowadzony jest on przez administrację przemysłową, przy nikłym udziale czynnika związkowego, zasiadającego w komisjach wynalazczości i usprawnień, których działalność zresztą w wielu wypadkach wywołuje poważne zastrzeżenia ze strony robotników — nowatorów i racjonalizatorów.

O tym, jak małe jest zainteresowanie ZZG i jego ogniw w terenie zagadnieniami racjonalizatorstwa, świadczy również fakt, że pomysłodawcy, czekający nieraz na ocenę swych wniosków przez długie miesiące, zwracają się o pomoc i interwencje do organizacji partyjnych lub też do prasy codziennej, a nie do Związku. Świadczy to także o tym, że robotnicy dokładnie widzą brak zainteresowania kwestią usprawnienia ze strony Związku i nie wierzą, że pomoc i opieka ogniw związkowego może odnieść realny skutek. Dotychczas również nie wiadomo, czy ruchem racjonalizatorskim zajmować się ma w Zarządzie Głównym ZZG Wydział Ekonomiczny, czy też Referat Współzawodnictwa. Ten brak kompetencji w samym Zarządzie Głównym Związku Górników powoduje, że w aktach związkowych nie istnieje nawet dokładna statystyka, która wykazywałaby, ile klubów racjonalizatorskich działa w kopalniach oraz jakie są dotychczasowe rezultaty pracy na tym odcinku w postaci zgłoszonych i zastosowanych w produkcji pomysłów ulepszeń, nie mówiąc już o ustalaniu wysokości kwot zaoszczędzonych dzięki wykorzystaniu pomysłów górniczych. Po te dane w przemyśle węglowym trzeba zazwyczaj zwracać się do administracji. A przecież CRZZ wyraźnie wskazywała, że ruch racjonalizatorski powinien być organizowany i rozwijany przez ogniwą związkowe, poprzez stałe interesowanie się sposobem załatwiania, zastosowywania w praktyce oraz upowszechniania pomysłów racjonalizatorskich robotników.

Ruch racjonalizatorski nabiera specjalnego znaczenia dziś, gdy z taką energią przystępujemy do spraw mechanizowania robót górniczych, do pełnego wykorzystania maszyn i urzą-

dzeń technicznych oraz przełamywania istniejącego jeszcze wśród części załóg i dozoru technicznego konserwatyzmu i niechęci do stosowania nowych, ulepszonych metod pracy.

Niedostateczna jest również praca Związku Zawodowego Górników na odcinku przekazywania doświadczeń przodujących górników, racjonalizatorów i mechanizatorów. Współudział Związku Górników przy organizowaniu narady przodowników i racjonalizatorów z dozorem, która odbyła się swego czasu w Chorzowskich Zakładach Przemysłu Węglowego, czy wygłoszenie z inicjatywy ZZG kilku odczytów na temat mechanizacji — to stosunkowo zbyt mało, jak na tak poważny problem, który skupić winien w znacznym stopniu uwagę całego aktywu tego Związku.

Ostatnie Plenum Zarządu Głównego ZZG, które odbyło się po V Plenum CRZZ, w swych uchwałach stwierdziło m. inn.

„Ruch racjonalizatorski stanowi źródło poważnych oszczędności i dalszego usprawniania procesów pracy w górnictwie. Inicjatywa i myśl twórcza górników winny się spotykać zawsze z opieką ze strony wszystkich ogniw związkowych. Racjonalizatorzy i nowatorzy produkcji winni korzystać z fachowej pomocy personelu technicznego i naukowców.

Ogniwą związkowe winny z całą energią uświadamiać masy górnicze o korzyściach, płynących z zastosowania mechanizacji i pełnego wykorzystania maszyn, jako ważnego warunku zwiększenia wydajności i podniesienia zarobków górniczych“.

Uchwała ta faktycznie ujmuje najistotniejsze zadania ZZG na odcinku mechanizacji i związanych z nią elementów jak racjonalizatorstwo i doświadczenie techniczne, trzeba jednak, aby ZZG potrafił ją w jak najkrótszym czasie wprowadzić w życie. Tylko bowiem wówczas zlikwidowane zostaną braki i niedociągnięcia, które dotychczas są dowodem słabej pracy tego Związku na tak ważnym odcinku.

Trzeba również pamiętać o tym, że na bazie mechanizacji może się szeroko rozwinać praca zespołowa. Ta forma pracy, której stosowanie umożliwia mechanizacja ma wielkie znaczenie dla sprawy wychowania załóg górniczych, budzi bowiem wśród nich poczucie solidarności, wzmacnia dyscyplinę, zrozumienie dla sprawy wspólnego wysiłku, a więc wspólnoty tak ważnej dla kształtowania charakteru nowego człowieka, budowniczego ustroju socjalistycznego.

Tak więc akcja mechanizacji stanowi bazę wyjściową, na której górnicy oprą się w realizowaniu Planu Sześcioletniego, planu uprzemysłowania kraju i likwidacji zacofania gospodarczego.

Sportowcy związkowi na starcie Planu Sześćioletniego

W wyrazem docenienia ważności zagadnienia kultury fizycznej przez państwo ludowe jest fakt objęcia kultury fizycznej Planem Sześćioletnim. Ruch sportowy związkowy, który stanowi około 80% sportu polskiego, ma wszystkie obiektywne warunki po temu, aby spełnić przypadające mu zadania w dziele rozwoju kultury fizycznej. Sport związków zawodowych krzepnie i rozwija się z każdym niemal dniem. Rośnie cyfra ludzi pracy, uprawiających sport. Powstają nowe kluby i koła sportowe przy zakładach pracy. Liczba członków związków zawodowych i ich rodzin, uprawiających czynnie sport, dosięgła w styczniu br. 398.000 osób. W ostatnim kwartale br. cyfra ta wzrosła prawie o 15%.

Bardzo ważnym momentem w życiu sportu związkowego były ostatnie wybory do wszystkich jego ogniw, poczynając od rad głównych zrzeszeń, a kończąc na kołach sportowych przy zakładach pracy. Wybory przeprowadzone zostały w 2.424 ogniach sportu związkowego. W wyniku wyborów do władz naszego sportu weszło 25.127 osób — aktywistów związków zawodowych oraz przedstawicieli partii i ZMP.

Stały wzrost naszego sportu wymaga szczególnej troski o nowe kadry instruktorskie. W myśl Planu Sześćioletniego liczba kół w roku 1955 wzrośnie do 5.000 (obecnie — 1.478). Etatowa kadra instruktorska liczy obecnie zaledwie 609 osób, co jest cyfrą zbyt małą na aktualne potrzeby. W końcu Planu Sześćioletniego będziemy mieli 1300 etatowych instruktorów.

Uzupełnieniem kadry etatowej jest społeczna kadra instruktorska, która w roku 1955 wynosić będzie 25.000 osób (obecnie 2.030). Tylko tak liczna kadra instruktorów może spełnić swe zadania, przewiduje się bowiem, że same koła sportowe w końcu Planu Sześćioletniego obejmą 2.000.000 czynnych sportowców — związkowców i ich rodzin.

Tak wielkie perspektywy rozwojowe kultury fizycznej w Planie Sześćioletnim stawiają przed związkami zawodowymi wielkie zadanie kadr. Nie chodzi bowiem o to, abyśmy mieli kadry tylko do pracy organizacyjnej w sporcie. Zadaniem naszym jest umasowienie sportu, włączenie coraz większej masy młodzieży i ludzi pracy do wychowania fizycznego.

Praca związkowa w dziedzinie kultury fizycznej jest niezmiernie ważna i odpowiedzialna, gdyż przygotowuje nowe, sprawniejsze fi-

zycznie kadry do wykonania Planu Sześćoletniego.

W szkoleniu kadr sportu w pierwszym półroczu bieżącego roku przeszkoliliśmy 752 ludzi, nie wykonując planu w 11%. Powodem niewykonania planu była niewątpliwie obojętność większości związków zawodowych dla zagadnień kultury fizycznej, jak również to, że działacze związkowej kultury fizycznej za mało doceniali zagadnienie szkolenia i niedostatecznie walczyli o pozyskanie pełnowartościowych kandydatów na kursy.

Dołożymy wszelkich starań, by te poważne niedociągnięcia w planie pierwszego półrocza usunąć w drugim półroczu, tak aby plan szkolenia bieżącego roku wykonać w 100%. W Planie Sześćioletnim przewidujemy przeszkolenie 15.270 aktywistów sportu związkowego na kursach, trwających od dwóch do ośmiu tygodni.

W ciągu ostatniego półrocza cała praca organizacji związkowych, zajmujących się kulturą fizyczną stała pod znakiem realizacji wytycznych partii, odnośnie kultury fizycznej i sportu. Uchwała Biura Politycznego Komitetu Centralnego PZPR z września 1949 roku jasno określiła zadania związków zawodowych w tej tak ważnej dla nich dziedzinie pracy.

O znaczeniu, jakie dla związków zawodowych ma praca na odcinku kultury fizycznej mówił przewodniczący CRZZ — tow. Aleksander Zawadzki w swym referacie na III Plenum CRZZ. Tow. Zawadzki przy tym podkreślił, że związki zawodowe nie przejawiają dostatecznej troski o ideowe wychowanie działaczy i aktywistów sportowych i nie udzielają pomocy organizacyjnej zrzeszeniom sportowym, klubom terenowym i kołom sportowym przy zakładach pracy. Wskazał on dalej, na to, że sport związkowy nie może być izolowany od całokształtu problemów i działalności związków zawodowych, gdyż stanowi on część składową zadań związkowych. Dlatego też obojętność większości zarządów głównych związków zawodowych dla zagadnień sportu, jaką wciąż jeszcze obserwujemy, musi zniknąć.

Doświadczenia ostatniego półrocza wskazują, że gdzie zarządy główne związków zawodowych postawiły zagadnienie kultury fizycznej i doceniły jej znaczenie (Kolejarze i Metalowcy), tam rezultaty i osiągnięcia tych zrzeszeń sportowych są już dzisiaj widoczne. Lecz niestety, znaczna część zarządów głównych związków za-

wodowych, ich okręgów, oddziałów i Rad zakładowych przejawia niedopuszczalną obojętność w stosunku do działalności w dziedzinie kultury fizycznej. Związek zawodowy lekceważąc kulturę fizyczną i sport, nie spełnia jednego ze swych poważnych zadań. Nowoobrane rady związkowych zrzeszeń sportowych powinny, opierając się na postanowieniach III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych, znaleźć pełną pomoc organizacyjną i opiekę ideową związków zawodowych.

Największe zaniedbanie obserwujemy na odcinku inwestycji sportowych. W Planie Sześcioletnim na inwestycje sportowe przewidziana jest suma ponad 4 miliardów złotych. Realizacja tych wydatków wymaga wielkiej dbałości ze strony związków zawodowych. W tak ważnej działalności obserwujemy brak należytej opieki i zainteresowania, co doprowadzić może do strat i marnotrawstwa. Związki zawodowe powinny zainteresować się bardziej inwestycjami sportowymi, zbadać ich przydatność, pomagać społecznym komitetom budowy i kontrolować je.

Musimy zmobilizować wszystkich działaczy sportowych i związkowych do wykonania Planu Sześcioletniego w dziedzinie sportu i kultury fizycznej.

Sport związkowy, w oparciu o pomoc całego ruchu zawodowego, przy pełnej współpracy z komitetami kultury fizycznej, czerpiąc z bogatych doświadczeń sportu radzieckiego, wypełni swe zadanie, jakie postawiła przed nim partia.

Kultura fizyczna w Polsce Ludowej ma wspaniałe warunki rozwoju. Sport robotniczy, który w okresie międzywojennym musiał rozwijać się w ciężkiej walce z rządami sanacyjnymi, jest teraz ruchem, mającym wszechstronne poparcie ze strony państwa, opiekę, która objawia się zarówno w pomocy materialnej jak i moralnej.

Pracujemy na silnej bazie ideologicznej, uzbrojeni we wspaniałe wzory radzieckiego wychowania fizycznego. Równie silna jest nasza baza gospodarcza, która pozwala na milionowe dotacje na szkolenie, sprzęt i inwestycje.

Mimo wielu niedociągnięć i braków, należy stwierdzić, że dotychczasowy rozwój sportu związkowego jest najlepszym świadectwem racjonalnego wykorzystywania danych nam przez państwo ludowe możliwości.

Weźmy dla przykładu osiągnięcia ostatniego półroczia. W Biegach Narodowych startowało 128,340 związkowców, w turnieju piłki ręcznej brało udział około 1.500 drużyn, w turnieju tenisa stołowego — 700 drużyn. Szkoliliśmy ludzi pracy — członków kół sportowych w jeździe na łyżwach i na nartach, przeprowadzamy masową naukę pływania.

W dziedzinie sportu wyczynowego możemy się również pochwalić osiągnięciami na miarę światową. Członkini klubu związkowego „Włókniarz” — tow. Helena Rakoczy zdobyła tytuł mistrzyni świata w gimnastyce. We wszystkich niemal dyscyplinach sportu nowymi rekordzistami i reprezentantami barw narodowych są związkowcy, w walkach międzynarodowych z robotniczymi sportowcami Francji, Szwecji, Rumunii czy Finlandii odnosimy piękne sportowe i propagandowe sukcesy.

Ale umasowienie wychowania fizycznego i postępy w sporcie wyczynowym nie są celem ostatecznym. Od początków naszego ruchu walczymy o nowy, socjalistyczny typ sportowca, o człowieka, który w oparciu o fizyczne i moralne walory będzie zdrowym, silnym i radosnym twórcą nowego ustroju. I w tej dziedzinie notujemy największe chyba osiągnięcia. Zdołaliśmy przełamać i wyeliminować z naszego życia sportowego wroga, kapitalistyczne teorie w rodzaju „sport dla sportu”, „zwycięstwo za wszelką cenę” itp. Członkowie naszych klubów i kół — ludzie pracy rozumieją polityczny sens wychowania fizycznego, rozumieją jego wielką rolę we wszystkich aktualnych zagadnieniach życia codziennego, w walce o pokój, w walce o zdrowie i ciężką pracę.

Wiążemy ruch sportowy z życiem i walką o lepsze jutro. Manifestujemy wraz z całą klasą robotniczą w naszych wielkich świętach: 1 Maja i 22-go lipca. Łączymy się wraz z całą klasą robotniczą świata pod sztandarami walki o pokój. Pomagamy wsi w budowie nowych ludowych zespołów sportowych i we wszystkich jej akcjach politycznych, w walce o jej nowe oblicze gospodarcze i społeczne.

Najlepszym świadectwem przemian, jakie zaszły w szeregach sportu związkowego, przemian przede wszystkim ideologicznych, są zobowiązania dla uczczenia rocznicy 22-go Lipca.

Śladem kolejarzy z Tarnowskich Gór poszli w całej swej masie sportowcy związkowi. W prasie czytaliśmy setki wzmianek o napływających z każdym dniem zobowiązaniach sportowców — robotników. Jakże to były zobowiązania?

Obok zobowiązań natury czysto wyczynowej, jak pobicia rekordów polskich, poprawienia wyników, sumienniejszego treningu, lepszej postawy w walce na boisku itp., zanotowaliśmy bardzo wiele zobowiązań produkcyjnych. Sportowcy związkowi rozumieją wielkie znaczenie Planu Sześcioletniego. Wiedzą, że od jego szybkiego wykonania zależy szybszy marsz do socjalizmu. I z myślą o tych ideałach górnicy — sportowcy jeszcze bardziej zwiększili tempo swej pracy, metalowcy, włókniarze, chemicy, kolejarze — wszyscy, setki tysięcy związkowców z jeszcze większym zapałem realizują wykonanie planów.

Wychowujemy nowego człowieka, i to jest naszym największym i najpoważniejszym zadaniem, którego realizacja jest sprawą naszego honoru.

Stoją jeszcze przed nami wielkie zadania. Musimy w dalszym ciągu wykuwać nowe, robotnicze kadry działaczy i instruktorów, musimy poprawić styl naszej pracy, wzmocnić naszą czujność na odcinku gospodarowania sprzętem i obiektami sportowymi. Musimy bardziej i wszechstronnie wiązać się z masami sportowców, skończyć z biurokratyzmem, dygnitar-

stwem, „gigantomanią” w planowaniu. Jak najostrzej walczyć musimy z istniejącymi jeszcze objawami kaperownictwa, spekulancja. Musimy walczyć o robotniczy socjalistyczny sport związkowy, który objawiający masy pracujące, poprowadzi je ku lepszej przyszłości.

Drogowskazem w naszych pracach będzie uchwała Biura Politycznego KC PZPR oraz uchwała ostatniego V Plenum CRZZ, która w punkcie 12-tym poleca związkom zawodowym zwrócić większą niż dotychczas uwagę na zagadnienia kultury fizycznej.

STANISŁAW NIEMYSKI

Zadania spółdzielczości spożywców

 EGOROCZNY Dzień Spółdzielczości w Polsce upłynął pod znakiem dalszego zacieśniania współpracy między związkami zawodowymi i spółdzielczością spożywców. Związek Spółdzielni Spożywców — przy współudziale Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych — podjął wzmoczoną akcję, mającą na celu popularyzację spółdzielczości spożywców. Akcja ta została połączona z werbunkiem związkowców na członków spółdzielni spożywców. Werbunek prowadzony jest pod hasłem: „Związkowcy — w walce o przedterminowe wykonanie Planu Sześcioletniego — podnoszą ilościowy i jakościowy rozwój spółdzielczości spożywców”.

Główne nasilenie akcji przewidziane jest w okresie od 15 września do 15 października br. Do końca 1950 r. liczba członków spółdzielni spożywców ma zwiększyć się o dalsze 500 tysięcy związkowców. Rady zakładowe, powiatowe i okręgowe rady związków zawodowych przyjdą z niezbędną pomocą przy realizacji hasła: „każdy członek związku zawodowego — członkiem spółdzielni spożywców”.

Akcja werbunkowa wśród związkowców posiada poważne znaczenie dla dalszego rozwoju tej gałęzi spółdzielczości.

W Planie Sześcioletnim spółdzielczość spożywców ma wytknięte doniosłe zadania. Ma ona wydatnie współuczestniczyć w przyspieszeniu i rozszerzeniu procesu uspołecznienia gospodarki narodowej.

Rozbudowujące się w wielkim tempie placówki naszego handlu uspołecznionego, które obsługują ludność w coraz większe ilości artykułów, w coraz to nowe asortymenty towarów, muszą znacznie unowocześnić swe urządzenia i racjonalizować swą pracę. W handlu uspołecznionym nastąpi znaczny wzrost sieci detalicznej i sieci żywienia zbiorowego. Liczba detalicznych placówek uspołecznionych wzrośnie

do ponad 87.000. Liczba zakładów żywienia zbiorowego — do około 11.000. Przeciętny obrót na jedną placówkę handlu uspołecznionego podniesie się w 1955 r. — w porównaniu z 1949 r. — o 76%.

Już dziś spółdzielczość spożywców w miastach rozporządza 16 tysiącami sklepów. W okresie realizacji Planu Sześcioletniego nastąpi podwojenie tej sieci, przy czym główny nacisk będzie położony na rozbudowę sieci sklepów w dzielnicach robotniczych. Obroty spółdzielni spożywców zwiększą się dwu i półkrotnie. Zwiększy się trzy i pół razy produkcja piekarni, a dwu i pół krotnie produkcja masarni. Dwukrotnie zwiększy się liczba spółdzielczych placówek żywienia zbiorowego, a produkcja tych zakładów wzrośnie blisko dziesięciokrotnie. Potrzebne będzie znaczne usprawnienie sieci zaopatrzenia, ulepszenie wyposażenia technicznego i bazy materiałowej sklepów i zakładów spółdzielczych. Potrzebne będzie olbrzymie usprawnienie zaopatrzenia sieci detalicznej przez przyspieszenie doprowadzenia towarów do konsumenta. Trzeba będzie wzmoczenia ciągłości dostaw, podwyższenia techniki i wydajności produkcji spółdzielczej. Wykonanie zadań Planu Sześcioletniego wymagać będzie od spółdzielczości spożywców stałej, energicznej walki o obniżenie kosztów obrotu towarowego i produkcji oraz walki o podwyższenie jakości pracy spółdzielni.

Wszystko to wymagać będzie nie tylko poczynienia wielkich wysiłków organizacyjnych i gospodarczych. Spółdzielczość czerpie bowiem swe siły nie tylko ze swych osiągnięć organizacyjnych i gospodarczych.

„Rzeczywistym źródłem ożywczym tego ruchu — powiedział Prezydent Bierut w Dzień Spółdzielczości 1949 r. — jest jego demokratyczność i masowość, to znaczy — jego aktywność społeczno-wychowawcza”.

W warunkach narastającej walki klasowej, walka o realizację zadań spółdzielczości, o poprawę jakości jej pracy, o pogłębienie treści społecznej tej gałęzi spółdzielczości, może być zwycięsko przeprowadzona jedynie w oparciu o szeroką bazę członków, o wzrastający współudział mas w zarządzaniu placówkami spółdzielczymi i w kontroli nad ich działalnością.

I tu, w łączności z tegoroczną akcją werbunkową związkowców na członków spółdzielni spożywców, nasuwa się dość istotna uwaga. Choć organizacja handlu spółdzielczego w wielu dziedzinach jeszcze szwankuje, choć jeszcze nie zawsze handel ten objęty jest planem i jeszcze często wchodzi do centrum miast z pominięciem przedmieść i ośrodków robotniczych, a także nieraz ulega łatwiznie w prowadzeniu asortymentów towarów z pominięciem artykułów trudnych, jak np. owoce, warzywa czy mięso — to jednak nie ulega wątpliwości, że spółdzielczość spożywców na ogół odegrała rolę pozytywną w zaopatrzeniu mas robotniczych i rolę pozytywną w procesie wypierania inicjatywy prywatnej. Natomiast w dziedzinie umasowienia ruchu spółdzielczości spożywców, w dziedzinie jego działalności społeczno-samorządowej i w dziedzinie powiązania się z organizacjami masowymi ciągle jeszcze istnieją poważne braki.

Wszyscy kierujący akcją werbunkową powinni zaznaczyć się z cyframi, charakteryzującymi rozwój spółdzielczości spożywców. Według danych „Przeglądu Spółdzielczego” — członków spółdzielni spożywców było: w styczniu 1949 r. — 1.400.000, w lipcu 1949 r. — 1.788.000, w styczniu 1950 r. — 1.813.000, w kwietniu 1950 r. — 1.785.000. Pierwsze półrocze 1949 r. zaznaczyło się przyływem około 400.000 nowych członków, spośród przede wszystkim członków związków zawodowych. Lecz ta akcja werbunkowa była, jak to okazało się później, przeprowadzona w części powierzchownie. Przy składaniu deklaracji nie zaliczkowano udziału, a w następnych okresach nie przypilnowano dopełnienia udziałów. Suma wpłat na fundusz udziałów nie podążała za ilością napływających deklaracji. W styczniu 1949 r. kapitał udziałowy Spółdzielni Spożywców wynosił 979 milionów zł., co daje przeciętnie na jednego członka — 700 zł. Koniec 1949 r. zamyka się sumą udziałów w wysokości 1.339 milionów zł., co daje przeciętnie 755 zł. na jednego członka. Wskazuje to na fakt, że pełne udziały (2.500 zł.) nie są realizowane. Przy porządkowaniu rejestrów — stwierdzono w I kwartale 1950 r. nawet absolutny spadek liczby członków o 28 tysięcy.

Cyfry te wskazują na potrzebę rozwinięcia dużej akcji uświadamiającej o znaczeniu udziałów i na potrzebę udzielania przez związki zawodowe wydatnej pomocy dla spółdzielni spożywców przy inkasowaniu udziałów, oczywiście,

z zastosowaniem wskazań instrukcji organizacyjnej Związku Spółdzielni Spożywców i okólnika Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych o warunkach spłaty udziałów.

Akcja werbunkowa związkowców na członków spółdzielni spożywców ma na celu nie tylko zwiększenie liczby członków tej gałęzi spółdzielni. Chodzi także — i to przede wszystkim — o zasilenie działalności społeczno-samorządowej spółdzielczości spożywców, o powiązanie tej spółdzielczości z masowymi organizacjami, z jak najszerzymi kołami konsumentów, bez czego ten sektor gospodarki nie mógłby wykonać zadań, wyznaczonych mu w Planie Sześcioletnim.

Czynnikami działalności samorządowej są: walne zgromadzenia, rady nadzorcze i komitety członkowskie. Samorząd spółdzielczy uczy i wychowuje tak członków, jak i pracowników spółdzielni. Przyspasabia ich do uczestnictwa w gospodarce socjalistycznej. Samorząd spółdzielczy pomaga w prowadzeniu bezkompromisowej walki ze spekulacją, uprawianą przez wroga klasowego na terenie spółdzielczości. Oczyszczenie aparatu spółdzielczości spożywców z tych elementów jest w pełni możliwe jedynie przy mobilizacji szerokich mas członków, czujnie strzegących dobra społecznego. Samorząd spółdzielczy odgrywa ważną rolę w wypienianiu ze spółdzielczości elementów biurokratycznych.

Podstawową komórką samorządu spółdzielczego są komitety członkowskie. Jak najwięcej związkowców winno wchodzić w skład tych komitetów, by brać bezpośredni udział w codziennej pracy i w kontroli działalności spółdzielni.

Już II Kongres Związków Zawodowych stwierdził:

„Należy dążyć do dalszego usprawnienia pracy handlu państwowego i spółdzielczego, do ulepszenia jakości towarów, do lepszego zaopatrzenia sklepów w asortymenty towarowe, dostosowane do potrzeb terenu oraz do obniżenia kosztów obrotu towarowego. W tym celu związki zawodowe winny wzmocnić społeczną kontrolę sklepów, stołówek, jadalni itd. Należy ożywić pracę komitetów członkowskich przy sklepach spółdzielczych oraz zorganizować kontrolę społeczną nad dystrybucją mięsa i tłuszczu. Należy organizować narady konsumentów przy domach towarowych i sklepach państwowych“.

I znowu posłużymy się kilku cyframi i danymi, zaczerpniętymi z „Przeglądu Spółdzielczego”. Na 1 stycznia 1950 r. istniało w spółdzielczości spożywców w 373 spółdzielniach 7.316 komitetów, reprezentujących 12.542 sklepy oraz 861 placówek zbiorowego żywienia. Mniejsza ilość komitetów, niż sklepów, tłumaczy się głównie faktem obejmowania przez je-

den komitet dwu lub więcej sklepów. Na 39.163 członków tych komitetów było 11.076 członków, delegowanych przez związki zawodowe. Stanowi to 28%.

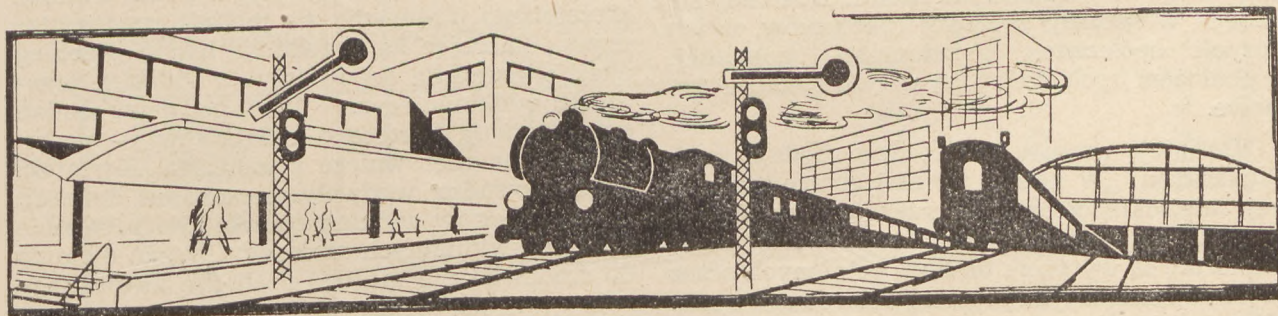
Ale komitety te przejawiają znacznie żywszą działalność w miastach średnich, niż w wielkich miastach i ośrodkach robotniczych. Np. zebrania członkowskie obwodów w Warszawskiej Spółdzielni Spożywców i w Powszechnej Spółdzielni Spożywców w Łodzi w 1949 r. wykazały frekwencję sięgającą zaledwie 5% ogółu członków. Spółdzielnia Spożywców w Zabrzu stwierdziła, że na 26 zebraniach obwodowych frekwencja wynosiła tylko 7% wszystkich członków. Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Sosnowcu podała, że — gdy na peryferiach i przedmieściach frekwencja sięgała często 30% członków — to w śródmieściu nie zanotowano zainteresowania zebraniem. Ogólnie spółdzielnie spożywców podają, że na zebraniach frekwencja sięga od 8% do 10%, co mówi o minimalnym zainteresowaniu członków spółdzielni sprawami spółdzielni. Wszystko to wskazuje, że zrozumienie korzyści, wynikających z udziału w samorządzie spółdzielni nie przeniknęło jeszcze do najszerszych mas.

Tymczasem już dzisiaj — wobec likwidacji dotychczasowych form kontroli zakupów na bazie legitymacji i talonów związków zawodowych — należy rozszerzać spółdzielcze formy kontroli zakupów i realizować w tym zakresie odpowiednie punkty statutów i ustawy spółdzielczej. Trzeba wzmocnić opiekę nad spółdzielniami, sklepami i zakładami spółdzielni spożywców, obsługującymi określone zakłady produkcyjne — szczególnie kopalnie, huty i wielkie fabryki — i zapewnić członkom tych spółdzielni i pracownikom, obsługiwanym przez te sklepy i zakłady, bardziej wszechstronne zaopatrzenie w towary.

W wielkich ośrodkach miejskich należy zapewnić bliższą łączność między członkami spółdzielni a danym sklepem i zakładem spółdzielczym po to, by usprawnić dystrybucję i zapewnić członkom możliwość wpływu na pracę spółdzielni i możliwość kontroli działalności spółdzielni.

Trzeba rozwinać i upowszechnić inicjatywę oddolną pracowników spółdzielczych, umożliwić poszczególnym spółdzielniom, a nawet sklepom, gospodom i stołówkom dokonywanie zdecentralizowanych zakupów i podejmowanie decyzji, mogących wpłynąć na osiągnięcie wyższej rentowności. Należy zlikwidować przerosty w zatrudnieniu, zrationalizować pracę sieci handlowej i zakładów spółdzielni spożywców, kładąc szczególny nacisk na postęp techniczny, usprawnienia techniczne, mechanizację pracochłonnych czynności, na lepszą konserwację produktów i zmniejszenie strat. Konieczne jest zwolnienie nadmiernych środków obrotowych, uwięzionych w spółdzielczości spożywców, a to zarówno przez skrócenie cyklu obrotu materiałowego i finansowego, jak i przez obniżenie kosztów własnych i administracji. Konieczne jest wreszcie przystąpienie do współzawodnicstwa z siecią handlu państwowego na wszystkich odcinkach, a zwłaszcza na odcinku sprawności obsługi, stanu sanitarnego i higieny, estetycznego wyglądu sklepów, wystaw i szyldów, inicjatywy w obsłudze konsumenta w okresach sezonowego napięcia obrotów.

Akcja werbunkowa związkowców do spółdzielni spożywców winna jeszcze bardziej powiązać spółdzielczość spożywców ze związkami zawodowymi i rozszerzyć uczestnictwo związkowców w samorządzie spółdzielczym, który jest jednym z głównych czynników realizacji zadań, wyznaczonych spółdzielczości spożywców w Planie Sześcioletnim.



Kilka cyfr o awansie społecznym w łódzkim przemyśle włókienniczym

„Cechą znaną dzisiejszego okresu jest właśnie to, że miliony najprostszych ludzi weszły na scenę życia publicznego, że pragną stać się czynnymi, a nie biernymi tylko jego uczestnikami — że stają się stopniowo świadomymi twórczym czynnikiem dziejów“. (Bolesław Bierut).

DYNAMIKA przekształceń we wszystkich dziedzinach życia jest obecnie wielka. Przemiany, jakie zachodzą pod względem gospodarczym, są wyrazem przejścia od gospodarki kapitalistycznej do gospodarki uspołecznionej. Zmiana w strukturze gospodarczej pociąga za sobą zmianę w strukturze społecznej. Kapitalistyczne formy życia gospodarczego ulegają zagładzie, zastąpione nowoczesną planową gospodarką, dostosowaną do nowych warunków ekonomicznych. Zachodzą zmiany w systemie produkcji i w organizacji. Dochodzą do głosu nowe czynniki reprezentacji klasy robotniczej. Klasa robotnicza jest powołana do współdziałania w tworzeniu gospodarki państwowej. Proces koncentracji przedsiębiorstw i skupienia ich pod jednym kierownictwem państwowym wymaga przygotowania aparatu ludowego. Przy organizowaniu gospodarki planowej największą uwagę poświęca się zagadnieniom najcenniejszego czynnika, a mianowicie człowieka.

Przed socjologiem piętrzą się specjalne zadania: zrozumienie sensu zaszłych zmian, podpatrywanie nowych objawów życia, wyjaśnienie i ukazywanie nowych dróg dla rozwiązania zagadnień budujących się nowych form życia zbiorowego, zrozumienie obecnych stosunków międzyludzkich. Na tle obecnych przekształceń wyrasta problem człowieka pracy — dostosowania się jego do nowych sytuacji.

Jakie zmiany zachodzą w człowieku pracy, świadomym swych nowych zadań? Dokonały się zmiany w sytuacji życiowej robotników, w ich pozycji społecznej, świadomości społecznej, a podłożem tych zmian są większe szanse życiowe.

Definicję awansu społecznego podaje prof. Chałasiński: „W każdej trwałej grupie społecznej, miejsca społeczne są uszeregowane hierarchicznie, miejsca społeczne zajmowane przez jednostkę są wyrazem funkcji, pełnionych przez nią w dynamicznym procesie zbiorowego życia. Utrzymanie zajmowanego miejsca, jak i jego

podniesienie w drabinie znaczeń wymaga świadomych wysiłków ze strony jednostki. Podniesienie się w hierarchii miejsc społecznych nazywamy awansem społecznym, a dążenie do podniesienia miejsca społecznego — dążeniem do awansu“.

W dobie obecnej zagadnienie awansu nie jest sprawą li tylko jednostki, sprawą indywidualnego dążenia do podniesienia się „w hierarchii miejsc“. Stało się ono troską państwa. Awans robotników, to akcja zakrojona na szeroką skalę, to akcja, która przybrała charakter instytucji, powstałej na tle nowej demokratycznej rzeczywistości.

Jakie są kryteria, na podstawie których ocenia się wartość poszczególnych jednostek i co decyduje o ich awansie? Jakie środki powinno przedsięwziąć państwo, organizacje zawodowe, aby stworzyć należyte warunki awansu społecznego? Jakie kategorie robotników mają najlepsze dane dla awansu społecznego?

Dla udzielenia odpowiedzi na te pytania, należałoby zbadać całokształt sytuacji życiowej robotnika awansującego. W ten sposób zarysowuje się problematyka zagadnień i przedmiot badań.

Wobec całkowitego braku naukowych opracowań zagadnienia awansu społecznego, badania nasze musimy rozpocząć od prac wstępnych, które pozwolą nam na zorientowanie się w materiale i wytyczą kierunki dalszych studiów. W celu uzyskania zarysu zagadnienia awansu społecznego posłużymy się metodą reprezentacyjną, obierając za przedmiot badań przebieg akcji wysuwania robotników w łódzkim przemyśle włókienniczym. Jako podstawę badań przyjmujemy kartotekę robotników — wysuwanych na kierownicze stanowiska. Kartoteki takie prowadzą wydziały personalne dyrekcji przedsiębiorstw włókienniczych. Na podstawie kart indywidualnych możemy uzyskać dane co do środowiska, z którego pochodzą awansujący robotnicy, ich wieku, stażu pracy oraz o rozmiarach akcji wysuwania robotników.

PRZEMYSŁ WŁÓKIENNICZY W POLSCE

Wysunięci w/g podziału na grupy i stanu zatrudnienia w Polsce i Łodzi

Dane na 1. II. 48r.

Dyrekcja przemysłu	Stan zatrudnienia		Wysunięci		% wysunięci. do stanu zatrudn.		Podział na grupy w Łodzi			
	w Polsce	w Łodzi	w Polsce	w Łodzi	w Polsce	w Łodzi	I	II	III	IV
Bawełnian.	104835	54081	1085	628	1,04	1,1	5	17	28	578
Wełniane	60125	19951	581	206	0,9	1,03	5	4	34	163
Dziewiar.	20439	11593	234	170	1,1	1,5	14	—	28	128
Jedw. Gal.	18923	8281	269	145	1,4	1,7	1	3	22	119
Art. i Tk.	4078	1619	77	42	1,9	2,6	1	6	18	17
Konfekk.	36039	6289	138	21	0,4	0,3	—	1	6	14
Włók. Szt.	10954	—	100	—	0,9	—	—	—	—	—
Rosznarnie	4283	—	24	—	0,56	—	—	—	—	—
Fabr. Szt. Jedwabiu Jel. Góra	620	—	3	—	0,03	—	—	—	—	—
Włók. Łyk.	33040	—	273	—	0,08	—	—	—	—	—
Razem	293336	101814	2784	1212	—	—	26	31	136	1019

Tablica ta charakteryzuje dwa zagadnienia: ilości robotników fizycznych w przemyśle włókienniczym w Polsce i w Łodzi oraz wysuniętych w przemyśle włókienniczym w Polsce i w Łodzi. Jakie miejsce zajmuje przemysł włókienniczy w Łodzi w stosunku do przemysłu włókienniczego w Polsce? Z tablicy tej widzimy, że przemysł włókienniczy zatrudnia w Polsce 293.336 robotników fizycznych, a w Łodzi 101.814, co stanowi 35%. Najwięcej robotników zatrudnia przemysł bawełniany. Stan zatrudnienia przemysłu bawełnianego w Łodzi w stosunku do przemysłu bawełnianego w całej Polsce wynosi 51,5%.

Drugie miejsce zajmuje przemysł wełniany, który zatrudnia 60.125, a w Łodzi 19.951, co stanowi 33% w stosunku do całego przemysłu włókienniczego w Polsce.

Trzecie miejsce zajmuje przemysł konfekcyjny, który zatrudnia 36.039 robotników fizycznych, a w Łodzi zaledwie 6.289, co stanowi 17%. Na trzecim miejscu w Łodzi góruje przemysł dziewiarski, zatrudnia on 11.593 robotników w stosunku do 20.439 zatrudnionych w całej Polsce. Ilość zatrudnionych w przemyśle

dziewiarskim stanowi 60% ogółu zatrudnionych w przemyśle dziewiarskim w całej Polsce.

Przechodząc do zagadnienia wysuniętych konstatujemy co następuje: na ogólną liczbę wysuniętych na 1.II.1948 r. — 2.784 w Polsce — 1.212 w Łodzi

co stanowi 42,5% ogółu wysuniętych. Widzimy, że Łódź zajmuje dużą rolę w wysuwaniu robotników na wyższe stanowiska.

Tablica ta uwzględnia podział na grupy.

Do 1-szej grupy należą kierownicy samodzielnych przedsiębiorstw przemysłowych — dyrektorzy naczelni, techniczni i administracyjni. W zależności od wielkości przedsiębiorstw, osoby pełniące wyżej wymienione funkcje — poza dyrektorami naczelnymi — mogą być zaliczani do II grupy. Do II grupy wchodzi zastępcy dyrektorów, szefowie produkcji i administracji. I w tej grupie, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, mogą wymienieni być zaliczani do II grupy.

Do IV grupy należą majstrowie; jest to dolna granica wysuwać. Większość wysuniętych należy do grupy IV, która obejmuje majstrów, co wynosi 84% w stosunku do ogółu wysuniętych w Łodzi.

Przemysł włókienniczy w Łodzi w/g ilości wysuniętych i wieku

Dyrekcja przemysłu	Ilość wysun.	w t e m w/g ² w i e k u				
		1880—1890	1890—1900	1900—10	1910—20	1920—30
		66—58 lat	58—48 lat	48—38 lat	38—38 lat	28—18 lat
Bawełnianego	628	41	117	304	117	49
Wełnianego	206	32	57	75	38	4
Dziewiarskiego	170	11	12	59	70	18
Jedwabn.-Galant.	145	11	34	61	24	15
Konfekcyjnego	21	—	3	10	6	2
Art. i Tkanin Techn.	42	3	6	18	11	4
Razem	1212	98	229	527	266	92
stosunek procentowy w stosunku do ogółu		8,1	18,7	43,5	21,5	7,5

Tablica charakteryzuje zagadnienie wieku wysuniętych. Na ogólną liczbę wysuniętych 1.212 osób, 527 osób jest w wieku od 48 do 38 lat, co stanowi 43,5% w stosunku do ogółu.

Zaznacza się wyraźna różnica w strukturze wieku w przemyśle bawełnianym, a wełnianym i pozostałych przemysłach.

W przemyśle wełnianym w Łodzi przeważają robotnicy starsi w wieku 68 — 58 lat, jest ich 32, podczas gdy w wieku 28 — 18 lat jest zaledwie 4.

W przemyśle bawełnianym i w pozostałych dyrekcjach przemysłowych większość wysuniętych — poza wspomnianą grupą od 48—38 lat—

to ludzie w wieku od 50 do 48 lat, stanowiący 18,7%, a następnie od 38 do 28 lat — 21,8% ogółu zatrudnionych.

Jak widzimy z tego zestawienia, większość wysuniętych to ludzie starsi z wielką wystugą lat pracy.

Obraz struktury wieku możemy uzupełnić jedynie danymi ogólnymi, dotyczącymi zatrudnienia młodocianych od 18 lat w całym przemyśle włókienniczym w Polsce.

Na ogólną ilość zatrudnionych w przemyśle włókienniczym 305.744 tysięcy pracowników przypada młodocianych — 11.443, co stanowi 3,7% ogółu.

**Przemysł włókienniczy w Łodzi
w/g ilości zakładów, oraz robotników
zatrudnionych i wysuniętych,
w/g miejsca urodzenia**

Dyrekcje przemysłu	Ilość wysun.	W tym w/g miejsca urodzenia							
		Łódź	Woj. łódź.	Wieś pod Łodz.	Miasto Centr. Polski	Wojew. Centr. Polski	Zagran.	Nie pod.	Uwagi
Bawełnianego	628	499	51	126	22	8	3	9	
Wełnianego	206	104	23	69	5	—	3	2	
Dziewiarskiego	170	112	10	38	3	2	3	2	
Jedwabn. Galant.	145	88	13	35	6	2	—	1	
Konfekcyjnego	21	16	—	5	—	—	—	—	
Art. i Tkanin Techn.	42	25	7	9	1	—	—	—	
Razem	1212	754	104	282	37	12	9	14	
% w stos. do ogółu zatrudnionych wys. in.		62,1	8,5	23,2	3,1	0,9	0,8	1,1	

Tablica ta ilustruje ilość wysuniętych pracowników, z uwzględnieniem miejsca urodzenia.

Na 1212 wysuniętych, urodzonych w Łodzi jest 754, co stanowi 62,1% w stosunku do ogółu wysuniętych. Pozostali przeważnie pochodzą

ze wsi, w okolicach Łodzi, jest ich 282 osoby, co stanowi 23,2%. Znikoma jest ilość osób zatrudnionych w województwie łódzkim i centralnej Polsce. Kilku jest zaledwie przybyszów z Francji, Litwy i Niemiec. We wszystkich dyrekcjach przemysłowych zagadnienie przedstawia się jednakowo.

**Przemysł włókienniczy w Łodzi.
Ilość wysuniętych w/g stanu cywilnego**

Dyrekcje przemysłu	Ilość wysun.	W tym według stanu cywilnego							
		Mężczyźni				Kobiety			
		Żon.	Kawal.	Wdow.	Rozwiedz.	Męż.	Panna	Wdowa	Rozw.
Bawełnianego	628	548	57	12	8	3	—	—	—
Wełnianego	206	184	7	9	3	3	—	—	—
Dziewiarskiego	170	111	6	2	2	26	21	2	—
Jedwabn. Gal.	145	122	10	—	—	4	8	1	—
Konfekcyjnego	21	15	—	—	—	5	—	1	—
Art. Techn.	42	39	—	—	—	3	—	—	—
Razem	1212	1019	80	23	13	44	29	4	
Razem 1135 męż.		Kobiet 77							

Tablica ta charakteryzuje zagadnienie stanu cywilnego wysuniętych. Na ogólną liczbę wy-

suniętych jest 1019 żonaty, co stanowi 97% ogółu. Mężczyzn jest 1135, a kobiet zaledwie 77.

Najwięcej kobiet jest wysuniętych w przemyśle dziewiarskim, a mianowicie 6,3% ogółu. Kobiety zajmują stanowiska w szwalniach, krajal-

niach, są magazynierkami i kierowniczkami świetlic.

**Przemysł włókienniczy w Łodzi.
Wysunięci z podziałem na grupy I, II, III
w/g wykształcenia**

Podział na grupy	Wysunięci	W tym uczęszczało do szkół								Uczęszczał na kursy
		element.	Powsz. do 4 kl.	Ukończ. powsz.	Nie ukończ. zawod.	Ukończ. zawod.	Handl.	Nie ukończ. gim.	Techn.	
I	26	—	—	9	1	—	—	12	4	10
II	32	—	2	10	4	—	8	8	—	2
III	136	4	10	82	10	—	3	21	6	42
IV	1018	86	384	486	23	9	—	30	—	155
Razem	1212	90	396	587	38	9	11	71	10	206

Tablica ta obejmuje dane, dotyczące wykształcenia wysuniętych z podziałem na grupy.

Z ogólnej liczby 1.212 osób — 1.018 jest w IV grupie i 194 osoby należą do I, II i III grupy. Do I-szej — 26, II-giej — 32, III-ej — 136.

Z ogólnej liczby 1.212 wysuniętych 587 osób, co stanowi 48% badanych, ukończyło szkołę powszechną, a 396 osób ukończyło zaledwie 4 klasy szkoły powszechnej; 90 osób — podaje wykształcenie swe — „elementarne”; są to zazwyczaj samoucy, do szkół w ogóle nie uczęszczali, umieją zaledwie czytać, nie wszyscy zaś umieją pisać.

Z ogólnej liczby 194 osób, które wchodziły w skład I, II, III grupy, 4 osoby w ogóle nie chodziły do szkół, 101 osób ukończyło szkołę powszechną, 41 osób uczęszczało do I lub do II klasy gimnazjum. Rozpoczęło naukę w szkołach zawodowych 14 osób, lecz jej nie ukończyło. 9 osób rozpoczęło studia w Technicum Włókienniczym.

Jak już wyżej było wyjaśnione — osoby, wchodzące w skład grupy I, II, III, zajmują bar-

dzo odpowiedzialne stanowiska. Z danych liczbowych dotyczących wykształcenia widać zupełnie niedostateczne przygotowanie teoretyczne wysuniętych do pełnienia tak poważnych funkcji zawodowych.

Akcja rozbudowy sieci kursów dokształcających stale jest aktualna. Należy podkreślić i ten moment, że z grupy I, II i III — 54 osoby uczęszczało na kursy dokształcające, kursy dla kierowników fabryk, kursy bezpieczeństwa pracy organizowane w roku 1947, 1948.

Skierowanie osób do Technicum Włókienniczego miało na celu podniesienie wykształcenia wysuniętych.

Konieczność dokształcania i to w bardzo szybkim czasie wysuniętych jest bardzo aktualna. Utrzymanie się na swoich stanowiskach i dalsze awansowanie jest przede wszystkim uzależnione od tego momentu. Szeroko rozwinięta sieć szkolnictwa zawodowego oraz rozpracowanie planów dokształcania wysuniętych jest poważnym zadaniem związku zawodowego¹⁾.

**Przemysł włókienniczy w Łodzi.
Wysunięci w/g roku rozpoczęcia pracy zawodowej**

Dyrekcje przemysłu	Wysunięci	W tym w/g roku rozpoczęcia pracy zawodowej					
		do 10 lat	10—15 lat	15—20 lat	ponad 20 lat	brak danych	% brakuj.
Bawełnianego	628	13	141	180	27	267	42%
Włókiennego	206	5	41	49	8	103	
Dziewiarskiego	170	4	19	54	12	81	
Jedwabno-Gal.	145	1	36	31	4	73	
Art. i Tkanin Techn.	42	—	18	12	2	10	
Konfekcyjnego	21	—	11	6	—	4	
Razem	1212	23	266	332	53	538	42%

Tablica ta dotyczy ilości wysuniętych z uwzględnieniem roku rozpoczęcia pracy zawodowej. Największe trudności przedstawiało zagadnienie to dla analizy statystycznej. Niestety,

nie wszystkie rubryki są systematycznie i dokładnie prowadzone.

Przeciętny wiek rozpoczęcia pracy zawodowej jest od 10 — 25 lat. Do grupy 10 — 15 lat

należy 266 osób, nieco więcej rozpoczęło pracę w późniejszym wieku mając lat od 15 — 20. Ogółem tych ostatnich jest 332 osoby. W wieku ponad 20 lat rozpoczęło pracę zaledwie 53 osoby, a nie mając 10 lat rozpoczęło 23 osoby. Do tej ostatniej grupy wchodzi robotnicy, którzy posiadają przeszło 40—50-letni staż pracy. Roz-

poczęli oni pracę, nie chodząc do szkoły i posiadają tak zwane „elementarne“ wykształcenie. Oddawano ich na naukę do majstra i jako uczniowie spędzali długie lata w warsztacie pracy, wielu z nich znajduje się w nim do dzisiejszego dnia. Charakterystyczne jest u tych pracowników przywiązanie do swego warsztatu pracy.

Przemysł włókienniczy w Łodzi. Wysunięci według stażu pracy

Dyrekcje przemysłu	Wysunięci	W tym w/g przeprac. lat pracy zawodowej						% brakuj.
		do 10 lat	10—20 lat	20—30 lat	30—40 lat	ponad 40	nie podano ściśle	
Bawełnianego	628	17	83	247	66	22	193	
Włókiennego	206	1	10	51	23	16	105	
Dziewiarskiego	170	6	30	39	13	9	73	
Jedwabn.-Galant.	145	4	17	39	5	1	79	
Art. i Tkan. Techn.	42	—	13	20	—	1	8	
Konfekcyjnego	21	—	—	11	6	—	4	
Razem	1212	38	153	407	113	49	462	

Zagadnienie stażu pracy nasunęło te same trudności co i zagadnienie rozpoczęcia roku pracy zawodowej. Największą grupę stanowią robotnicy, którzy pracują w tym samym zawodzie od 20 — 30 lat, jest ich 407. Ponieważ karty indywidualne w liczbie 462, traktujące to zagadnienie, zostały zakwalifikowane, jako nieściśle, więc nie poddano analizie procentowego stosunku stażu pracy. Dla ogólnej charakterystyki należy podkreślić, że większość wysuniętych to ludzie o dużym stażu pracy, o wieloletniej praktyce zawodowej. Poza tym, co wynika z wywiadów a nie z analizy statystycznej, większość wysuniętych to robotnicy pracujący od wielu lat w tych samych zakładach pracy.

Z przedstawionego tutaj materiału można wysnuć pewne wnioski ogólne. Należy oczywiście zastrzec się, że praca niniejsza nie obejmuje całokształtu zagadnienia, lecz stanowi tylko przyczynek statystyczny do badań tego wielkiego, nowego zagadnienia socjologicznego, jakim w dobie obecnej stał się awans społeczny.

Statystyka wysunięć robotników na stanowiska kierownicze wskazuje na to, że na przełomie lat 1947 — 1948 przemysł włókienniczy w Łodzi był terenem żywej akcji awansowania robotników. Akcja ta obejmowała wysunięcia robotników na wyższe stanowiska kierownicze. Wśród zaawansowanych robotników przeważali ludzie w średnim wieku (38 — 48 lat), mający za sobą dłuższy staż zawodowy — 15 do 20 lat pracy we włókiennictwie. Większość ich stanowili robotnicy, pracujący od wielu lat w tych samych zakładach pracy. Oznacza to, że przy wysuwaniu na stanowiska kierownicze powodowano się przede wszystkim zamiarem oddania odbudowywanych zakładów w ręce ludzi dosko-

nale znających miejscowe potrzeby i warunki pracy. Niedostateczna jeszcze znajomość nowych kadr nie pozwoliła wówczas administracji przemysłowej na szersze wysuwanie młodych robotników.

Dane o miejscu pochodzenia robotników awansowanych świadczą o ściśle regionalnym charakterze środowiska. Robotnicy ci to tylko długoletni pracownicy tych samych fabryk, to niemal sami łodzianie.

Tabele statystyczne mówią nam następnie, że lata 1947 — 1948 nie były jeszcze okresem śmiałego wysuwania kobiet na stanowiska kierownicze, tym bardziej, że te stosunkowo nieliczne wysunięte kobiety obejmowały stanowiska średniego dozoru w szwalniach i krajalniach oraz funkcje magazynierek i kierowniczek świetlic.

Przeciętny poziom wykształcenia ogólnego i teoretycznego musiał być z natury rzeczy niewysoki; wszak główną grupę wysuniętych robotników stanowią robotnicy starsi, którzy w czasach panowania kapitalistycznego nie mieli możliwości kształcenia się. Wartości, jakie ci robotnicy wnieśli do kierownictwa przemysłu, to przede wszystkim bogate doświadczenie, gruntowna, praktyczna znajomość zawodu, wielkie przywiązanie do warsztatu i prawdziwie socjalistyczny stosunek do pracy. W okresie, objętym badaniem, robotnicy już rozpoczęli dokształcanie się na różnych kursach i w Technicum Włókienniczym. Dalsze ułatwianie dokształcania robotników, wysuniętych na kierownicze stanowisko, jest nadal zadaniem związków zawodowych, które są zobowiązane do okazywania im stałej opieki.

Związki zawodowe obradują nad realizacją Planu Sześćioletniego

SIERPIEŃ i wrzesień był wypełniony plenarnymi obradami zarządów głównych związków zawodowych, poświęconymi zadaniami związków zawodowych w realizacji Planu Sześćioletniego. Obrady koncentrowały się wokół zagadnienia udziału związków zawodowych w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych. W obliczu nowego etapu działalności związków zawodowych obrady plenarne dały okazję do podsumowania całokształtu dotychczasowych prac związkowych. Z obfitego materiału sprawozdawczego notujemy tutaj wypowiedzi uczestników posiedzeń, odnoszące się ściśle do zagadnień produkcyjnych.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników stwierdziło, że w masowej kampanii mobilizowania załóg górniczych do wytężonej twórczej pracy główna uwaga ogniw Związku musi skoncentrować się wokół zagadnień współzawodnictwa pracy i mechanizacji robót.

Plenum wykazało, że w dziedzinie organizowania ruchu współzawodnictwa i kierowania nim — obok wielu osiągnięć — Związek ma jeszcze poważne braki i niedociągnięcia. Brak należytej kontroli ze strony dółowych ogniw ZZG nad przebiegiem wykonywania zobowiązań, powziętych przez uczestników współzawodnictwa pracy, sprawił, że za ilościowym rozwojem współzawodnictwa nie nadąża wzrost wydajności pracy.

Również niedostateczna jest jeszcze pomoc ogniw Związku, a zwłaszcza — rad zakładowych, okazywana uczestnikom ruchu współzawodnictwa. W niektórych przypadkach fakty niewykonywania zobowiązań mają swoje źródło właśnie w braku pomocy dla górników, walczących o przezwyciężenie trudności, na które napotykają w codziennej pracy.

Związek nie przeprowadził w dostatecznej mierze walki o równomierne rozkładanie pracy w kopalniach. Wciąż jeszcze plany produkcyjne są realizowane w końcowych okresach miesiąca. Ta szturmowość przy wykonywaniu planów zwiększa koszty własne produkcji, gdyż wskutek zmniejszenia się przeciętnej wydajności zachodzi nieraz konieczność pracy w dni świąteczne.

Plenum zaakcentowało, że dla uzdrowienia tego stanu niezbędne jest dokładne zaznajomienie górników z planami produkcyjnymi kopalń. Znajomość planów będzie bodźcem do wzmocnienia systematycznej, codziennej walki o ich wykonanie.

Wiele miejsca poświęcono zagadnieniu opieki nad przodownikami pracy i racjonalizatorami oraz sprawie szerokiego włączania inżynierów i techników kopalniowych do działalności klubów techniki i racjonalizacji.

Plenum uwydatniło, że wiele ogniw związkowych niewłaściwie podeszło do walki o zmniejszenie absencji, traktując ustawę o socjalistycznej dyscyplinie pracy, jako swojego rodzaju automatycznie działający środek, mający sam przez się zabezpieczyć zwycięski przebieg tej walki. Zapomniano o tym, że na ogniwa Związku spada obowiązek przeprowadzania kampanii, uświadamiającej o tym, w jak wielkiej mierze szkodzi interesom klasy robotniczej nieusprawiedliwiona absencja i nierobstwo.

Omawiając zagadnienia realizacji planów produkcyjnych Plenum podkreśliło, że proces tej realizacji będzie przebiegał w warunkach zaostrzającej się walki klasowej. W toku dyskusji mówcy podawali konkretne przy-

kłady działalności wroga klasowego i precyzowali metody przeciwdziałania zbrodniczej robocie reakcji rodzimnej i agentów imperializmu.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Hutników wysunęło na czołowe miejsce kluczowe zagadnienia: dalszy wzrost wydajności pracy, obniżkę kosztów własnych produkcji i szkolenie kadr.

Plenum stwierdziło, że ogniwa Związku potrafiły co prawda spopularyzować niektóre nowe formy współzawodnictwa (szybkościowy wytop stali, szybkościowe skrawanie metali), lecz nie zdobyły się już na to, by otoczyć współzawodniczących należytą opieką i by przeprowadzać systematyczną kontrolę wykonania powziętych zobowiązań. Do rzędu poważniejszych braków należy zaliczyć zupełne pominięcie przez ogniwa Związku sprawy upowszechnienia współzawodnictwa o najwyższą jakość produkcji.

Plenum wiele uwagi poświęciło zagadnieniom racjonalizatorstwa i nowatorstwa. Zainteresowanie hutników ruchem racjonalizatorskim i sprawami tzw. małej mechanizacji jest bardzo duże. Jednakże kluby racjonalizatorskie nie zawsze wywiązują się należycie ze swych zadań. Kluby te nie prowadzą szerokiej akcji popularyzowania wynalazków i usprawnień. Toteż często zdarza się — jak to m. in. wykazał tow. Kaczmarczyk z Huty „Andrzej“ — że robotnicy w jednych hutach pracują nad pomysłem, który już w innych hutach został opracowany i zastosowany.

Dla dalszego zwiększenia wydajności konieczne jest zaakordowanie możliwie największej ilości robót w przemyśle hutniczym, wyzwolenie wszystkich dotąd jeszcze niewykorzystanych rezerw i wprowadzenie nowych norm technicznych tam, gdzie istnieją po temu odpowiednie warunki.

Plenum podkreśliło konieczność mobilizowania hutników do bezwzględnej walki z awariami, które niejednokrotnie są wynikiem działalności wroga klasowego.

W dziedzinie szkolenia kadr Związek ma poważne braki i niedociągnięcia. I tak m. in. zbyt mały jest zasięg szkolenia przy warsztacie pracy.

Ponadto Plenum poruszyło sprawę braku mieszkań dla hutników w pobliżu miejsca ich pracy, zaznaczając, że wszystkie ogniwa związkowe powinny dopłacać, by przeznaczane na budownictwo mieszkaniowe i na akcję socjalną fundusze były w pełni wykorzystywane.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Włóknarzy podkreśliło konieczność dalszego zwiększenia wydajności pracy, spowodowania do minimum pracy w godzinach nadliczbowych i zmniejszenia kosztów własnych produkcji. Zwrócono uwagę na fakt, że w walce o wykonanie planu ilościowego niektóre zakłady pracy często zapominały o obowiązku trzymania się zaplanowanych limitów kosztów własnych, a tym samym narażały państwo na poważne straty.

W dyskusji omówiono także sprawy, jak oportunistyczny stosunek do problemu norm, cechujący jeszcze niektórych członków Związku, jak lekkomyślne i karygodne marnotrawstwo surowców w niektórych zakładach pracy, jak niedostateczne szkolenie zawodowe i związkowe, jak niedomagania akcji, popularyzującej ruch wielowarsztatowy, jak słaba opieka nad brygadami SP i młodzieżą, jak brak należytej troski o zaktywizowanie kobiet.

Dużo uwagi poświęcono sprawie wykorzystywania rezerw w przemyśle włókienniczym. Przedstawiciele oddziałów i rad zakładowych podawali konkretne sposoby wykrywania tych rezerw i włączenia ich do produkcji. Analizowali oni pracę swych zakładów, ujawniając braki i niedociągnięcia. I tak np. w ciągu dwóch miesięcy w ZPB im. Marchlewskiego stracono wskutek postojów 300 tysięcy metrów tkanin, a za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacono 37 milionów zł. Tow. Soboń z oddziału w Tomaszowie wskazał na biurokratyczny styl pracy w Zjednoczeniu Artykułów i Tkanin Technicznych, gdzie pisma w ważnych sprawach leżą nierozpatrzone całymi miesiącami. Wytknął on również że remontownie nie wykonują swoich planów. Liczni mówcy wystąpili z ostrą krytyką działalności Centralnych Zarządów Przemysłu Bawełnianego i Wełnianego, a to — za brak współpracy z oddziałami związkowymi i za biurokratyczne załatwianie spraw.

Podsumowując dyskusję, tow. Aleksander Burski uwydatnił następujące najistotniejsze zadania włóknarzy w ich walce o realizację planu na 1950 r.

1) Szerokie rozwinięcie wszystkich form współzawodnictwa pracy, z uwzględnieniem sprawy rewizji przestarzałych norm.

2) Pogłębienie zainteresowania rad zakładowych i załóg fabrycznych zagadnieniami wydajności pracy, jakości produkcji i jej kosztów własnych.

3) Rozpowszechnianie osiągnięć racjonalizatorskich i szerokie propagowanie ruchu wielowarsztatowego.

4) Wzmoczenie walki o podniesienie dyscypliny pracy.

W powziętej przez Plenum uchwale czytamy m. in.: „Plenum poleca wszystkim ogniowom związkowym położyć jak największy nacisk na właściwe metody szkolenia i doszkalania zawodowego i związkowego, konsekwentną walkę o zlikwidowanie nadmiernych godzin nadliczbowych i postojowych, przez usuwanie wąskich gardeł procesu technologicznego i przez sprawne zaopatrzenie, ustalenie właściwych norm technicznych zużycia surowca i materiałów pomocniczych“.

W obradach Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Budowlanych podkreślono szczególną doniosłość zadań robotników budownictwa w realizacji Planu Sześcioletniego. Wybudowanie 1425 obiektów przemysłowych, w tym — 250 wielkich zakładów pracy, 90 nowych osiedli robotniczych i ponad 700.000 izb — są to zadania olbrzymie. To też Związek musi dołożyć wszelkich starań, by przygotować wszystkie swoje ogniwa do skoncentrowania się wokół zagadnień produkcyjnych.

Plenum poddało krytycznej analizie błędy i braki, które przejawiały się w pracy terenowych ogniów Związku i w działalności Zarządu Głównego, zwłaszcza przy organizowaniu akcji współzawodnictwa.

W dyskusji większość wypowiedzi dotyczyła zagadnień produkcyjnych. Uczestnicy dyskusji poświęcili wiele uwagi sprawom wydajności pracy, obniżenia kosztów własnych, przyspieszenia obiegu środków obrotowych itp. Wskazywano na środki najszybszego unowocześnienia budownictwa. Delegaci wypowiedzieli się za szerokim zaznajamianiem robotników z planami produkcyjnymi. Jest to niezbędny warunek wyłącznego oparcia ruchu współzawodnictwa o konkretne zobowiązania zespołowe i indywidualne. Poruszono także sprawę zakładowych umów zbiorowych i akcentowano przy tym, że ich wprowadzenie w życie przyczyni się do rasilenia walki o przedterminowe wykonywanie planów.

Dużo miejsca w dyskusji zajęło zagadnienie kadr. Mówcy podkreślali konieczność szerokiego zatrudnienia kobiet w budownictwie. Domagano się śmielszego, niż dotychczas, wysuwania uzdolnionych robotników na kierownicze stanowiska.

Liczni mówcy zwrócili uwagę na konieczność ściślejszego powiązania się zarządów okręgowych i oddziałów z radami zakładowymi i na potrzebę niesienia wydajnej pomocy tym dołowym ogniowom w ich walce o dalszy rozwój ruchu współzawodnictwa.

Plenum Zw. Zaw. Metalowców stwierdziło, że w przemyśle metalowym współzawodniczy 77 proc. zatrudnionych. Rozwija się współzawodnictwo międzyzakładowe, o jakość produkcji i inne.

Dalszy wzrost współzawodnictwa hamują jednak niejednokrotnie sztywne regulaminy. Dlatego też w najbliższym czasie wprowadzone zostanie współzawodnictwo oparte na konkretnych zobowiązaniach, obejmujących nie tylko zagadnienia produkcyjne, ale całokształt działalności zakładu: przyspieszenie obiegu środków obrotowych, upłynnienie remanentów itp.

Ogniwa związkowe niedostatecznie jeszcze spopularyzowały metodę szybkościowego skrawania, która daje wielkie możliwości podniesienia wydajności pracy. Np. w jednej z fabryk w Dąbrowie Górniczej przez przyspieszenie skrawania zwiększono wydajność pracy w dziale obróbki o 10 proc. a w zakładach mechanicznych „Poręba“ — o 5 proc.

Dalszym zadaniem Związku w walce o podniesienie wydajności jest wprowadzenie nowych technicznych norm pracy. Obowiązujące w tej chwili normy są przestarzałe i nie uwzględniają postępu technicznego oraz lepszej organizacji produkcji.

W dyskusji mówcy poświęcili wiele uwagi zagadnieniu troski o człowieka pracy, o jego zdrowie, o warunki pracy, szczególnie obszernie omawiając zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach. Mówcy stwierdzili, że ogniwa związkowe i administracja nie interesowały się dotąd w dostatecznym stopniu tym zagadnieniem.

Dyskutanci poświęcili wiele miejsca problemowi dopływu nowych kadr do przemysłu metalowego, wskazując szczególnie na możliwość zatrudnienia większej liczby kobiet.

Mocny wyraz w dyskusji znalazła sprawa dyscypliny pracy w fabrykach. Stwierdzono, że ogniwa związkowe nie przywiązywały dostatecznej wagi do akcji uświadamiającej, niejednokrotnie ograniczając się jedynie do zaznajomienia załogi z treścią ustawy.

Uczestnicy Plenum Zarządu Głównego Związku Kolejarskiego stwierdzili, że najważniejszym problemem w kolejnictwie w okresie Planu Sześcioletniego jest walka o wzrost wydajności pracy i potanieenie transportu kolejowego.

W dyskusji podkreślano, że aktyw związkowy nie może poprzestać na schematycznym opracowaniu zobowiązań, lecz powinien omawiać je z pracownikami, grupami i zespołami.

Kolejarze polscy — stwierdzono w dyskusji — winni szerzej wykorzystywać bogate doświadczenia radzieckich towarzyszy pracy, szczególnie w zakresie zwiększenia dobowych przebiegów parowozów, skrócenia czasu obrotu wagonów, przyspieszenia rozładowywania wagonów, przedłużania przebiegu parowozów bez płukania kotła przez użycie „sodafosu“ i usprawniania pracy na węzłach. Wielkie zadania stoją przed służbą warsztatową. Załogi warsztatów muszą polepszyć jakość i skrócić czas dokonywania napraw.

Wiele miejsca w obradach zajęła sprawa dopływu nowych kadr do kolejnictwa, a zwłaszcza zatrudniania kobiet.

Referat zasadniczy na Plenum Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego podkreślił, że przemysł chemiczny w Planie 6-letnim — wysunie się na jedno z czołowych miejsc w naszej gospodarce narodowej, zwiększając w 1955 r. swą produkcję o 250 proc. w porównaniu z 1949 r.

W celu wykonania tych zadań, plan inwestycyjny przewiduje budowę 16 dużych nowych fabryk oraz budowę i rozbudowę mniejszych zakładów pracy.

Rozwijający się stale ruch współzawodnictwa pracy objął w przemyśle chemicznym 83 proc. załóg, w przemyśle papierniczym — 73 proc., tłuszczowym — 62 proc., gumowym — 62 proc. stanu zatrudnionych.

Jednym z warunków realizacji Planu Sześcioletniego jest obniżenie kosztów własnych produkcji. Poważne

wyniki w tym zakresie dało współzawodnictwo o przyspieszenie obiegu środków obrotowych. Do tej formy współzawodnictwa przystąpiły 904 zakłady przemysłu chemicznego, papierniczego i in., które podjęły zobowiązania wygospodarowania dodatkowych oszczędności na sumę 10.116 mln. złotych.

Meldunki napływające z poszczególnych fabryk, świadczą o pełnej realizacji podjętych zobowiązań. M. in. 30 zakładów tłuszczowych w II kwartale br. podjęło zobowiązania wartości 3.229 milionów złotych, a wykonało je już dotychczas na sumę 2.393 milionów złotych. Źródłem poważnych oszczędności w przemyśle chemicznym jest zataczający coraz szersze kręgi ruch nowatorstwa. Do chwili obecnej zorganizowano w tej gałęzi przemysłu 75 klubów racjonalizatorskich zrzeszających 1.752 nowatorów, którzy w I półroczu br. zgłosili 968 wniosków racjonalizatorskich. W wyniku zastosowania zatwierdzonych już pomysłów, uzyskano oszczędności w wysokości 281 milionów złotych.

Plenum stwierdziło konieczność zrewidowania przestarzałych norm pracy i zastąpienia ich nowymi, technicznymi normami. Należy ponadto uaktywnić narady wytwórcze i rozszerzyć skład osobowy tych porad. W wielu przypadkach na narady takie nie są zapraszani robotnicy produkujący w produkcji.

Poważne trudności występują na odcinku walki o pełniejsze niż dotychczas, włączenie kobiet do pracy w przemyśle chemicznym. Niektóre ognia administracji zaszeregowują pracownice do najniższych grup. Ten stan rzeczy musi się zmienić radykalnie.

Dyskusja, w której wzięło udział ponad 20 mówców, toczyła się wokół zagadnień produkcyjnych.

Wiele miejsca poświęcono w dyskusji omówieniu błędów, wynikających z lekceważącego nieraz ustosunkowania się niektórych ogniw administracji do zagadnień produkcji.

Plenum Zw. Zaw. Transportowców podkreśliło, że nie wszystkie gałęzie transportu wykonały swoje plany w pierwszym półroczu br. Ponadto plany nie były realizowane wszechstronnie. I tak np. spółdzielnie rybackie wykonały plan w masie towarowej, lecz nie zrealizowały planu dla poszczególnych gatunków ryb. Ułatwiając sobie w ten sposób zadanie, spółdzielnie te osiągnęły: „Arka” — 112% planu, „Barka” — 154% planu, a „Dalmor” — 101,7% planu. Poważnymi natomiast sukcesami mogą się poszczycić pracownicy transportu lądowego PKS, którzy plan przewozu osób i towarów na pierwsze półrocze br. wykonali w 122%.

Plenum poświęciło wiele uwagi zagadnieniom współzawodnictwa. Ruch ten objął m. in. 83% ogółu pracowników zatrudnionych w żegludze morskiej. Dzięki zainicjowanej w portach nowej metodzie pracy (przeładunek systemem potokowym), zaoszczędzono w pierwszym półroczu br. ponad 9 milionów zł.

W dyskusji poruszono m. in. sprawę niedostatecznej dbałości o pojazdy, co powoduje przedwczesne wyłączenie ich z eksploatacji. Mówcy uskarżali się na brak należytej opieki ze strony dyrekcji naczelnej i dyrekcji okręgowych PKS nad ruchem racjonalizatorskim. Poruszono również sprawę marnotrawienia odpadków produkcyjnych. Inni mówcy domagali się wzmoczenia akcji szkolenia fachowego i związkowego i zwracali uwagę na konieczność zaktywizowania kobiet i młodzieży w pracy zawodowej i związkowej.

Mówcy wytknęli, że zaniedbano sprawę zapewnienia robotnikom na Wybrzeżu odpowiednich warunków bytowo-mieszkaniowych, a także — sprawę utworzenia na krańcowych stacjach autobusowych stałych schronisk dla kierowców i konduktorów. Wszystkie te niedociągnięcia wpływają hamując na rozwój współzawodnictwa i na zwiększenie wydajności pracy.

Na Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Skórzanego, dyskutanci podkreślili konieczność wprowadzenia nowych norm technicznych, gdyż dotychczasowe normy, zwłaszcza w przemyśle garbarskim, są przestarzałe i hamują rozwój współzawodnictwa.

Zebrani aktywiści zobowiązali się dołożyć wszelkich starań, aby w IV kwartale br. wprowadzić we wszystkich zakładach współzawodnictwo oparte na konkretnych długookresowych zobowiązaniach.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Leśnych i Przemysłu Drzewnego, dyskutując nad zadaniami leśnictwa w Planie Sześcioletnim, podkreśliło wielkie możliwości stałego zwiększania wydajności pracy.

Na konkretnych przykładach stwierdzono, że upowszechnienie przodujących doświadczeń i metod pracy w gospodarce leśnej i przemyśle drzewnym da ogromne korzyści. Związek będzie w większym niż dotychczas stopniu popularyzował nowatorskie i racjonalizatorskie pomysły leśników i robotników przemysłu drzewnego.

Podstawowym warunkiem przedterminowego wykonania Planu Sześcioletniego w drogownictwie — zdaniem dyskutantów uczestników Plenum ZG Zw. Zaw. Drogowców — jest upowszechnienie nowej radzieckiej metody budowy dróg tzw. metody fergańskiej. Sposób ten pozwala na szybsze i oszczędniejsze budowanie, na przyspieszenie wykonania zadań produkcyjnych drogowców.

Uczestnicy Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Spożywców na czoło zagadnień, omawianych w dyskusji, wysunęli sprawę dalszego szkolenia kadr zawodowych i związkowych oraz należytego wykorzystania wykwalifikowanych robotników.

Postanowiono otoczyć troskliwszą, niż dotychczas, opieką przodowników pracy i racjonalizatorów pracy. Związek wspólnie z administracją czuwać będzie nad tym, aby wszyscy wyszkoleni robotnicy byli zatrudnieni zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, w celu dalszego uzupełnienia wiedzy zawodowej.

Zwrócono również uwagę na konieczność polepszenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spożywczego.

Na czołowe miejsce obrad Plenum Zw. Zaw. Prac. Przem. Cukrowniczego wysunięto sprawę uaktywnienia pracy rad zakładowych, które nie spełniają swej funkcji współgospodarza zakładu. Skutek jest taki, że w okresie kampanii cukrowniczych dotowe ognia Związków niejednokrotnie pozostają na uboczu walki o produkcję, słaba aktywność niektórych rad zakładowych sprawia, że administracja lekceważy organizację związkową. W pewnych zaś przypadkach dyrektorzy cukrowni przekraczają swoje uprawnienia, licząc przy tym na brak jakiegokolwiek ingerencji ze strony rad zakładowych. Doszło nawet do tego, że jeden z dyrektorów cukrowni zatrudniał robotników przy pilnowaniu krów, które były jego własnością. Inny znów dyrektor — wraz z całą rodziną — spędził urlop w prewentorium dla dzieci robotników.

W dyskusji wskazano na konieczność podniesienia poziomu narad wytwórczych i na potrzebę rozróżnienia większej, niż dotychczas, opieki nad uczestnikami ruchu współzawodnictwa, a zwłaszcza — nad przodownikami pracy.

Wielu uczestników dyskusji omówiło zagadnienie kadr, podkreślając m. in., że zdolni robotnicy nie są dość śmiało wysuwani na kierownicze stanowiska. Zwrócono ponadto uwagę na konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w zakładach przemysłu cukrowniczego.

Dużo miejsca w dyskusji zajęły sprawy akcji łączności robotników cukrowni z wsią. Zaakcentowano przy tym, że w akcji tej nie wykorzystano dotychczas wszystkich możliwości jej rozszerzenia, zwłaszcza — w okresach kampanii cukrowniczych.

Poważnym natomiast brakiem dyskusji było niedostateczne wiązanie problemów walki o dalszy wzrost produkcji, o poprawę jej jakości i o obniżenie kosztów własnych z zagadnieniami współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego. Ponadto zbyt powierzchownie potraktowano sprawę przeciwdziałania awariom i postojom maszyn.

Plenum Zw. Zaw. Robotników Rolnych wykazało, że praca Związku w dziedzinie mobilizowania mas członkowskich do realizacji planów produkcyjnych nie była jeszcze dostateczna. Toteż Związek musi w większej, niż dotychczas, mierze skoncentrować swoją uwagę wokół zagadnień współzawodnictwa o jak najlepsze ilościowe i jakościowe wyniki produkcyjne, wokół zagadnień rozbudowy i przebudowy rolnictwa. Należy ponadto intensywnie zająć się szerokim popularyzowaniem przodujących metod pracy, czego dotychczas Związek nie potrafił należycie przeprowadzić.

Szczególną uwagę powinien zwrócić Związek na sprawę udzielania pomocy najszerzszym rzeszom małego i średniorolnego chłopstwa w ich zmaganiach się z żywiołami kapitalistycznymi na wsi.

Organizacje zakładowe muszą ściśle współpracować z kierownictwem PGR, jeżeli chodzi o wykonywanie planów produkcyjnych, o obniżenie kosztów własnych i wykorzystanie wszystkich rezerw sił i materiałów. Do zadań zakładowych organizacji należy również kontrola nad właściwym obliczaniem norm pracy.

Mówcy wskazywali na fakty tzw. ostrożnego plano-

wania, podkreślając przy tym, że w wielu przypadkach w taki właśnie sposób planują niektórzy dyrektorzy PGR, którzy przed wojną byli obszarnikami.

W dyskusji zaakcentowano, że ogniwa Związku nie wywiązują się należycie z tak poważnego zadania, jakim jest kontrola nad przebiegiem wykonywania zobowiązań, powziętych przez uczestników ruchu współzawodnictwa.

Dużo miejsca w dyskusji zajęły sprawy współpracy ogniów Związku z administracją. Na niedomagania tej współpracy wskazywali zarówno aktywiści Związku, jak i przedstawiciele administracji. Uwydatniano przy tym, że niedostateczne zazwyczaj współdziałanie zakładowych organizacji związkowych z administracją PGR utrudnia opracowywanie planów produkcyjnych na podstawie zobowiązań, powziętych przez robotników rolnych.

W toku dyskusji wielu mówców zaakcentowało, że obecnie obowiązujące regulaminy współzawodnictwa hamują rozwój tego ruchu i że niezbędne staje się oparcie współzawodnictwa o konkretne zobowiązania międzyzakładowe, zespołowe i indywidualne.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

III Kongres Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych

Trzeci Kongres Zrzeszenia Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych (FDGB), odbywający się w Berlinie w dniu 30 sierpnia — 2 września br., zgromadził 3.600 delegatów związków zawodowych i przodowników z terenu Niemieckiej Republiki Demokratycznej oraz związkowców ze stref okupacyjnych amerykańskiej, angielskiej i francuskiej.

W Kongresie wzięły również udział delegacje SFZZ i 12 central związków zawodowych. Światową Federację Związków Zawodowych reprezentowali tow. tow. generalny sekretarz Louis Saillant i sekretarz Komitetu Wykonawczego Sergiusz Rostowski. Związki zawodowe radzieckie reprezentowała delegacja z sekretarzem WCSPS tow. L. N. Sołowiewym na czele. Sześciuosobowej delegacji związków Chin Ludowych przewodniczył wiceprzewodniczący Wszechchińskiej Federacji Zw. Zaw. — tow. Chu-Hoich Fan.

W skład delegacji polskiej wchodził tow. tow.: przewodniczący CRZZ — tow. W. Kłosiewicz, przewodniczący Zw. Zaw. Górników — M. Czerwiński, przewodniczący Zw. Zaw. Metalowców — J. Bień, przewodnicząca pracy, włókiennika — W. Gościńska, przodownik pracy, robotnik budowlany — J. Markow, kierownik Wydziału Łączności Międzynarodowej CRZZ — L. Marek oraz kierownik Wydziału Prasowo-Wydawniczego CRZZ — O. Szechter.

Czechosłowackiej delegacji przewodniczył sekretarz URO — tow. J. Szen. Na czele delegacji węgierskiej stał generalny sekretarz Centralnej Rady Związków Zawodowych — tow. Piros Laszlo, delegacji rumuńskiej — przewodniczący Zw. Zaw. Transportowców — R. Daskalu. Ze strony związkowców bułgarskich przybyli tow. tow. N. B. Aleksiew i I. G. Lazarow.

Francuską CGT reprezentowali tow. tow. G. Monmousseu, Olga Tournade, L. Jayat, J. Marion. Delegacji włoskiej przewodniczył sekretarz Zw. Zaw. Transportowców — tow. G. Antonetti. Związki austriackie delegowały tow. tow.: W. Knust i L. Hartlock.

Przybyli również przedstawiciele związków zawodowych Holandii — tow. B. Brandsen oraz związków szwedzkich — tow. tow. S. Johansson i N. Grundström.

W obradach Kongresu uczestniczyli prezydent NRD — Wilhelm Pieck i premier — Otto Grotewohl.

Po zagajeniu obrad przez przewodniczącego FDGB — tow. Herberta Warnke, wybrano prezydium honorowe, w którego skład weszli: Generalissimus Stalin, prezydent Niemieckiej Republiki Demokratycznej Wilhelm Pieck, Mao Tse-Tung, prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Bolesław Bierut, prezydent Republiki Czechosłowackiej Gottwald, prezydent Republiki Węgierskiej Matyas Rakosi, przewodniczący SFZZ di Vittorio, przewodniczący WCSPS Kuzniecowa, Maurice Thorez, Benoît Frachon, Palmiro Togliatti, prof. Joliot-Curie, przywódca narodu koreańskiego Kim Ir-sen oraz przewodniczący koreańskich związków zawodowych Tsu Ken-tso.

W imieniu rządu NRD powitał uczestników Kongresu premier Otto Grotewohl, który podkreślił doniosłe znaczenie pracy FDGB dla demokratyzacji, zjednoczenia i oswobodzenia Niemiec.

Następnie przewodniczący FDGB — tow. Herbert Warnke złożył sprawozdanie z działalności za okres trzech i pół lat, jakie upłynęły od II Kongresu FDGB i nakreślił wytyczne dalszej pracy.

Przewodniczący FDGB wskazał na zasadnicze zmiany, jakie w sytuacji międzynarodowej zaszły w okresie od poprzedniego Kongresu. Plan Marshalla, pakt atlantycki, plan Schumana, utworzenie separatystycznego rządu w Bonn dowodzą przygotowań anglosaskich podlegających wojennych do uczynienia Niemiec Zachodnich bazą agresji. Równocześnie jednak w Niemczech wschodnich powstała niezwykła zaporą przeciwko agresji imperialistycznej — Niemiecka Republika Demokratyczna, wokół której zjednoczyli się wszyscy pokój miłujący Niemcy. W dziele zjednoczenia i demokratyzacji Niemiec doniosłą rolę spełniają niemieckie wolne związki zawodowe, które mają do zanotowa-

nia takie przełomowe osiągnięcia w pracy pokojowej, jak włączenie się do ogólnosiwiatowego obozu pokoju, zadokumentowane przyjęciem ich do SFZZ, czy przyczynieniem się do ugruntowania dobrosąsiedzkich stosunków z Polską Ludową. Wydarzeniem o światowym znaczeniu politycznym była umowa FDGB z francuską Generalną Konfederacją Pracy o wspólnej obronie pokoju.

FDGB jest jednym z filarów Narodowego Frontu Niemieckiego, stanowiącego potężną siłę polityczną, łączącą Niemców w walce o zjednoczenie i w obronie pokoju.

FDGB brał czynny udział w utworzeniu Niemieckiej Republiki Demokratycznej; w październiku 1949 r. niemieckie wolne związki na tysiącnych zebraniach domagały się utworzenia prawdziwie demokratycznej republiki w odpowiedzi na powstanie reakcyjnego terroru w Bonn.

Doniosłe znaczenie dla odbudowy kraju i jego rozwoju gospodarczego ma organizowany przez związki zawodowe ruch przodowników pracy. We wszystkich gałęziach produkcji znane są nazwiska robotników i robotnic, uważanych za prawdziwych bohaterów narodowych. Rezolucje kierownictwa FDGB z początku 1950 r. stanowiły potężny bodziec do dalszego rozwinięcia ruchu przodowników pracy.

Omawiając działalność FDGB w dziedzinie produkcji, tow. Warnke wskazał na konieczność zaostrożenia czujności, gdyż wróg klasowy nie ustaje w próbach dywersji i sabotażu. Przewodniczący FDGB podkreślił również, że działalność związków zawodowych wśród robotników przedsiębiorstw prywatnych jest jeszcze niedostateczna.

Wśród szybko rozwijających się wydarzeń — zaznaczył tow. Warnke — konieczne jest, aby związki zawodowe stale usprawniały swą pracę organizacyjną, aby móc natychmiast zareagować na wszystkie nowe pojawiające się zagadnienia. Jednym z głównych zadań jest pełne zaktywizowanie grup związkowych i powiązanie ich działalności z rozwiązywaniem zadań produkcyjnych. Rezolucje kierownictwa FDGB w 1948 r., które usunęły dualizm przedstawicielstwa robotników w zakładach pracy, włączając rady zakładowe do struktury związkowej, zapoczątkowały nowy etap rozwoju związków zawodowych pod hasłem: „Więcej miejsca dla związków zawodowych w zakładach pracy”.

Od dawna wysuwany postulat kontroli związków nad ubezpieczeniami społecznymi został zrealizowany. Nastąpił znaczny rozwój akcji socjalnej. Związki zawodowe zwiększyły swą działalność o zaspakajanie materialnych potrzeb załóg robotniczych.

Silnie rozwinęła się akcja wczasów pracowniczych. Podczas gdy w 1947 r. zaledwie 70.000 robotników spędziło urlopy w domach wypoczynkowych, to w 1950 r. już 400.000 robotników znalazło możliwość wypoczynku na wczasach. Związki zawodowe nie mogą jednak poprzestać na tych wynikach.

W działalności kulturalno-oświatowej FDGB osiągnął wielkie rezultaty, przede wszystkim dzięki ustanowieniu Funduszu Kulturalnego i oddaniu 15% wpływów z wkładek członkowskich radom zakładowym z przeznaczeniem na pokrywanie wydatków pracy kulturalno-oświatowej. Konieczne jest, aby związki nie ograniczały swej działalności kulturalno-oświatowej tylko do członków związków, lecz nawiązując ścisły kontakt z masami pracującymi, wywierały na nie wpływ uświadamiający.

Reorganizacja sportu pracowniczego na podstawie pionów produkcyjnych stworzyła pomyślne warunki oddziaływania związków zawodowych na demokratyzację sportu i kultury fizycznej.

W 1949 r., a zwłaszcza w pierwszych miesiącach 1950 r. FDGB rozszerzył wydatnie swą działalność prasowo-wydawniczą. Wiele związków podjęło wydawanie własnych czasopism. Szeroko rozwinął się ruch

korespondentów związkowych, do czego przyczyniła się konferencja korespondentów, zwołana przez czasopismo FDGB — „Tribüne”.

Również w pracy szkoleniowej osiągnięto pomyślne rezultaty, na co przede wszystkim wpłynęło utworzenie kilku szkół związkowych. Niemiej jednak na polu szkolenia FDGB ma jeszcze wiele do zdziałania, gdyż tylko w pełni uświadomione rzesze pracujące mogą podjąć olbrzymim zadaniom niemieckiej klasy robotniczej.

Przechodząc do nakreślenia wytycznych dalszej pracy FDGB, oświadczył tow. Warnke, że głównym zadaniem niemieckich wolnych związków zawodowych jest obrona pokoju pod przewodnictwem klasy robotniczej, która ma wszystkie warunki po temu, aby przez śmiałość i szeroko zakrojona akcję przeszkodzić przygotowaniom do nowej wojny. Konieczne jest przy tym udzielenie wydajniejszej, niż dotychczas, pomocy robotnikom Niemiec Zachodnich w ich walce o pokój.

Przed niemieckimi wolnymi związkami zawodowymi stoi olbrzymie zadanie: realizacja Planu Piesięcioletniego pod kierownictwem Socjalistycznej Partii Jedności Niemiec.

„Wykonamy Plan Piesięcioletni — zakończył tow. Warnke swój referat — ten olbrzymi plan, który ostatecznie przełamie prawa dawnego kapitalistycznego porządku i który tempo naszego rozwoju socjalistycznego, a zatem i dobrobyt mas pracujących podniesie do nieznanej nigdy dotychczas poziomu.

Wiemy, że droga nasza nie będzie wcale łatwa, że nasza praca będzie trudna. Bedziemy mieli do czynienia z wrogami również na terenie Niemieckiej Republiki Demokratycznej, wrogami, których pokonanie wymaga naszej jak największej czujności. Musimy przede wszystkim zdawać sobie sprawę z dążenia imperialistów do wywołania nowej katastrofy wojennej. Unieścimy te dążenia, wywalczymy pokój, do którego zmierzamy w ścisłej nierozdzielnej przwiązni ze Związkiem Radzieckim, z krajami demokracji ludowej, ze wszystkimi pokój miłującymi narodami świata i z milionowymi, zjednoczonymi w SFZZ międzynarodowymi masami pracującymi. Jesteśmy pełni entuzjazmu prac pewni swego zwycięstwa”.

W dalszym ciągu obrad wicepremier NRD — Walter Ulbricht wyłosił referat na temat: „Związków zawodowe w walce o wykonanie Planu Piesięcioletniego”. Mówca zwrócił przede wszystkim uwagę na konieczność włączenia organizacjom związkowym poczucia odpowiedzialności za należyte rozwiązywanie zadań produkcyjnych. Związki zawodowe muszą być odpowiedzialne za organizację i kierownictwo wszechzawodnictwem pracy, regulowanie warunków pracy i pracy, onacowanie i realizację zbiorowych układów pracy, polityczne i zawodowe szkolenie robotników, przygotowanie kadr, prowadzenie działalności kulturalno-oświatowej, nadzór nad ubezpieczeniami społecznymi, rozwijanie akcji wczasów, sportu i kultury fizycznej wśród pracujących. Na realizacji tych zadań powinna skoncentrować się cała praca Sekretariatu FDGB i jego organów terenowych.

Następny referat wiceprzewodniczącego FDGB — tow. Aleksa Starcka omówił zagadnienia organizacyjne. Mówca stwierdził znaczny rozwój organizacyjny FDGB w okresie od II Kongresu. Podczas gdy wchory do władz terenowych ogniw związkowych było 60.000 zakładów pracy, to w 1950 już — 220.500, w tym 181.000 przedsiębiorstw małych. Liczba członków FDGB wzrosła w tym czasie z 3.300.000 do 4.700.000. Szczególnie wydatnie wzrasta liczba meżów zanfania, których obecnie jest 218.000. Rozwinęły się nowe formy organizacyjne i metody pracy. W przedsiębiorstwach upaństwowionych utworzono zespoły techniczne, grupujące fachowych robotników, przodowników pracy, mistrzów, techników i inżynierów dla rozwiązywania zadań produkcyjnych i doskonalenia wiadomości zawodowych. W zakładach pracy utworzono komitety ob-

rony pokoju. Organizuje się grupy agitacyjno-propagandowe. Wprowadza się wymianę doświadczeń między załogami przedsiębiorstw. Dotychczasowe jednak osiągnięcia organizacyjne nie są jeszcze dostateczne.

Po wskazaniu na dotychczasowe niedociągnięcia pracy organizacyjnej, tow. Starck wezwał wszystkie ognia związkowe — od Sekretariatu FDGB począwszy — aby dokonały one zasadniczej zmiany stylu pracy. Podkreślił zwłaszcza doniosłe znaczenie grup związkowych i mężów zaufania, którzy powinni być w pełnym słowa tego znaczeniu organizatorami zbiorowego wysiłku mas pracujących dla realizacji Planu Pięcioletniego. Zaznaczył przy tym, że na obecnym etapie punkt ciężkości pracy związkowej należy przesunąć z terenowych organów FDGB na ognia poszczególnych związków zawodowych.

Nad referatami wywiązała się wszechstronna dyskusja. W trakcie dyskusji przedstawiciele zagranicznych organizacji związkowych wygłosili swe przemówienia.

Burzliwymi owacjami na cześć tow. Stalina i radzieckich związków zawodowych powitano przemówienie przewodniczącego delegacji radzieckiej tow. Sołowiewa. Wśród olbrzymiego entuzjazmu uchwalono tekst telegramu do tow. Stalina i WCPSP z wyrazami wdzięczności za pomoc okazaną w budowie Niemieckiej Republiki Demokratycznej i z zapewnieniem, że związkowcy NRD nie szczędzą sił w walce o pokój, toczony przez obóz pokoju ze Związkiem Radzieckim na czele.

Wśród nie milknących okrzyków na cześć ŚFZZ sekretarz generalny — tow. Louis Saillant naświetlił stanowisko ŚFZZ wobec niemieckich wolnych związków zawodowych, streszczając je w słowach: „Nie jesteście już sami, nie pozostajecie już izolowani na świecie. Nie, Towarzysze. Jesteście członkami ŚFZZ i posiadacie braci i siostry we wszystkich częściach świata”.

Przewodniczący CRZZ — tow. Wiktor Kłosiewicz, witany owacyjnie przez uczestników Kongresu, przekazał Kongresowi braterskie pozdrowienia w imieniu wszystkich związków polskich i całej polskiej klasy robotniczej. Wśród oklasków Kongres uchwalił wysłanie telegramu z pozdrowieniami dla Prezydenta R.P. Bolesława Bieruta.

Po dyskusji nad referatami Kongres uchwalił nowy statut FDGB, dokonał wyboru centralnych władz, wybierając ponownie tow. Herberta Warnke przewodniczącym FDGB.

W zakończeniu obrad uchwalono rezolucję polityczną, ekonomiczną i organizacyjną i kulturalno-oświatową.

Rezolucje te głoszą między innymi: „Głównym zadaniem FDGB stanowi walka o pokój. Uratowanie ludzkości przed nową wojną światową jest możliwością realną. Po raz pierwszy w historii ludzkości istnieje pod przewodnictwem ZSRR silnie zorganizowany światowy obóz pokoju, który potężniejsze z dnia na dzień. Siła ZSRR stale wzrasta i uwolnieni od wyzysku robotnicy radzieccy pracują z pełnym sukcesem dla wykonania i przekroczenia powojennych planów pięcioletnich. Pomysłna budowa socjalizmu w krajach demokracji ludowej, oswobodzenie Chin od imperializmu amerykańskiego, pełna sukcesów walka niepodległościowa Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej przeciwko interwencji amerykańskiej, wzrastające ruchy wolnościowe krajów kolonialnych przeciwko podżegaczom wojennym, coraz silniejszy opór robotników w krajach kapitalistycznych dowodzą stałego wzmagania się siły światowego obozu pokoju i stanowią dotkliwy cios dla imperializmu.

ŚFZZ mobilizuje międzynarodową klasę robotniczą przeciwko niebezpieczeństwu wojennemu i ofensywie kapitalistycznej oraz stawia przed związkami zawodowymi całego świata konkretne zadania w walce o pokój. Realizując uchwałę sesji Komitetu Wykonawczego ŚFZZ w Budapeszcie z dn. 21—24 maja 1950 r. FDGB zawarł z francuską Generalną Konfederacją

Pracy (CGT) przymierze w walce przeciwko przygotowaniu wojennym imperializmu amerykańskiego”.

Po naświetleniu machinacji imperialistów anglosaskich zmierzających do uczynienia Niemiec Zachodnich bazą agresji na ZSRR i kraje demokracji ludowej rezolucja stwierdza:

„Polityka przywódców zachodnio-niemieckich związków zawodowych w ostatnich latach wskazuje na to, że Böchler, Reuter, Tarnow i komp. walczą u boku imperialistów angloamerykańskich i francuskich wbrew interesom robotników Niemiec Zachodnich. Panowie ci mają za zadanie przykucie zachodnio-niemieckich robotników i pracowników do rydwanu wojennego imperializmu USA.

Wobec tej zdrady oportunistycznych przywódców zachodnio-niemieckich związków zawodowych, FDGB ma obowiązek prowadzenia swej polityki związkowej na platformie ogólnoniemieckiej i nie tylko winien jest poczuwać się do odpowiedzialności za związki zawodowe w Niemieckiej Republice Demokratycznej, lecz także zobowiązany jest do mobilizowania zachodnio-niemieckich związkowców dla czynnej walki o pokój.

FDGB wzywa wszystkich członków i aktywistów związkowych oraz niezorganizowanych robotników Niemiec Zachodnich i zachodniego sektora Berlina do braterskiej solidarności z robotnikami całego świata, walczącymi przeciwko podżegaczom wojennym, do podjęcia energicznej akcji przeciwko podżegaczom wojennym, do wzmożenia akcji podpisów pod Apelem Sztokholmskim, zakładania we wszystkich przedsiębiorstwach komitetów obrony pokoju i do odmowy produkcji materiałów wojennych w Niemczech Zachodnich.

Przed związkami zawodowymi NRD stoi zadanie utworzenia we wszystkich przedsiębiorstwach komitetów obrony pokoju, na szerokiej bazie społecznej.... W oparciu o masowy ruch i liczne komitety obrony pokoju pragną niemieckie wolne związki zawodowe na II Światowym Kongresie Obrony Pokoju wyrazić zdecydowaną wolę walki o pokój, jaką żywią robotnicy niemieccy.

W walce o pokój nie ma dla związkowców miejsca wśród „neutralnych”. Niemieckie wolne związki zawodowe walczą o dalsze pogłębienie przyjaźni narodu niemieckiego z narodem Związku Radzieckiego. Tylko w mocnej przyjaźni z ZSRR można prowadzić zwycięską walkę przeciwko anglo-amerykańskim podżegaczom wojennym.

ZSRR na wszystkich konferencjach międzynarodowych broni konsekwentnie istotnych interesów narodu niemieckiego, występuje w sprawie jego jedności narodowej, o utworzenie jednolitego demokratycznego państwa na gruncie układu poczdamskiego, ZSRR okazał NRD nieocenioną pomoc w budownictwie demokracji. Toteż obowiązkiem każdego związkowca niemieckiego jest zwalczać propagandę antyradziecką, demaskując ją jako zbrodnie przeciwko narodowi niemieckiemu. Propaganda ta jest główną bronią ideologiczną imperializmu anglo-amerykańskiego dla rozpętania wojny. Niemieckie wolne związki zawodowe oświadcza, że gdyby imperialiści anglo-amerykańscy odważyli się urzeczywistnić swe plany wojenne, to robotnicy niemieccy walczyć będą u boku ZSRR i światowych sił pokoju o szybkie przywrócenie pokoju.

Silne więzy przyjaźni łączą nas z Polską Ludową. Wielkie demonstracje pokojowe związkowców polskich i niemieckich we Frankfurcie nad Odrą i Zgorzelcu jeszcze bardziej zacieśniły przyjaźń związków niemieckich i polskich. Granica Odra—Nysa jest granicą pokoju między narodem polskim i niemieckim, na jej podstawie rozpoczęła się nowa era w stosunkach między oboma narodami.

Również ze sąsiedzkim narodem czeskosłowackim łączą nas ścisła przyjaźń. Stale zacieśniające przyjazne stosunki ze wszystkimi krajami demokracji ludowej i z wielkim narodem chińskim stanowią przesłankę dla rozkwitu i rozwoju naszej gospodarki i kultury,

stałego podnoszenia stopy życiowej naszych robotników i zwycięskiej walki o pokój”.

Następne rezolucje Kongresu nakreślają zadania FDGB w realizacji hasła Niemieckiego Frontu Narodowego oraz wzywają niemieckie wolne związki zawodowe do udzielania wydanej pomocy związkowcom zachodnio-niemieckim w demokratyzacji i zjednoczeniu niemiecko-zachodnich związków zawodowych.

Dalsze rezolucje precyzują zasady FDGB w realizacji Planu Pięcioletniego, wzywają związki zawodowe do usprawnienia organizacji ruchu współzawodnictwa pracy, nawiązania ścisłej współpracy z naukowcami, przejawienia większej, niż dotychczas troski o człowieka pracy, zwrócenia baczniejszej uwagi na sytuację robotników w przedsiębiorstwach prywatnych. Szczegółowy program pracy kulturalno-oświatowej, uchwalony razem z rezolucjami nakreślił zadania

wszystkich ogniw FDGB w rozwijaniu działalności wychowawczej wśród szerokich mas pracujących.

„Nasze związki zawodowe — czytamy w zakończeniu rezolucji — zrealizują śmiało i odważnie wielkie dzieło Planu Pięcioletniego, który ma na celu osiągnięcie nieznanego dotychczas w Niemczech dobrobytu ludu pracującego, który przynosi olbrzymie podniesienie sił wytwórczych naszego kraju i wykonanie którego będzie wspaniałym przykładem dla całych Niemiec. Wszyscy nasi członkowie i aktywiści muszą podjąć niezmordowaną walkę o wykonanie Planu Pięcioletniego dla umocnienia naszej Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Urzeczywistnimy nasze wielkie hasło związkowe:

— W walce o pokój i zjednoczenie, przez realizację Planu Pięcioletniego do dobrobytu“.

Przegląd międzynarodowy

★ W ZSRR obchodzono uroczystości Dzień Górnika. Święto to zbieгло się w roku bieżącym z 15-tą rocznicą pierwszego wyczynu produkcyjnego słynnego górnika radzieckiego Aleksiego Stachanowa.

Górnicy radzieccy uczcili swoje święto nowymi osiągnięciami produkcyjnymi. Ze wszystkich zagłębi węglowych załogi górnicze nadsyłały meldunki o przedterminowym wykonaniu swoich planów i wydobywaniu ponad plan setek ton węgla.

Wspaniały sukces osiągnął w dniu 26 sierpnia wientacz kopalni rudy im. Kaganowicza w Zagłębiu Krzywy Róg, tow. Iwan Sawczenko, który wykonał 232% normy.

Coraz więcej zakładów pracy w ZSRR stosuje metodę inż. Kowalewa, polegającą na analizie i masowym rozpowszechnianiu przodujących doświadczeń stachanowskich. W praktyce bada się sposoby pracy najlepszych robotników i następnie popularyzuje się je poprzez wywieszanie w oddziałach specjalnych plakatów celem przekazania tych sposobów całej załodze.

★ W przemyśle czechosłowackim szeroko rozwinęło się współzawodnictwo socjalistyczne o uzyskanie tytułu najlepszych zakładów danej gałęzi produkcji. W chwili obecnej tytuł najlepszej odlewni stali Republiki Czechosłowackiej zdobyła sobie odlewnia stali im. 1 Maja w mieście Most.

Plan 8 miesięcy 1950 r. zakłady wykonały w 124%.

★ Ministerstwo Pracy Bułgarskiej Republiki Ludowej przyjęło uchwałę o skróceniu dnia pracy dla robotników, zatrudnionych w szkodliwych dla zdrowia gałęziach przemysłu.

Sześciodzienne dzień pracy wprowadza się dla robotników całego szeregu gałęzi przemysłu chemicznego i niektórych innych rodzajów przemysłu. Siedmiodzienne dzień pracy wprowadza się w przemyśle górniczym i w niektórych gałęziach przemysłu hutniczego, dla robotników transportu kolejowego i innych. We wszystkich pozostałych gałęziach

przemysłu utrzymany zostaje ośmiodzienne dzień pracy.

★ W Berlinie obradował III Kongres Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB) z udziałem delegacji zagranicznych.

Kongres uchwalił jednomyślnie nowy statut, rezolucje o zadaniach związków zawodowych w walce o pokój, jedność Niemiec i o dobrobyt mas pracujących oraz rezolucję w sprawie masowej pracy kulturalnej. Ponadto na kongresie omówiono zadania zw. zaw. w Planie Pięcioletnim.

Na posiedzeniu nowego zarządu FDGB wybrano prezydium. Przewodniczącym FDGB wybrany został porównie Herbert Warnke. Zastępcami przewodniczącego zostali Stark i Kirchner.

★ Gazeta „Hunjenjibao“ podaje, że w Uchan i Hankou (Chiny) po wyzwoleniu tych miast utworzono 22 organizacje związkowe. Spośród 260 tys. robotników 114,646 osób wstąpiło już w szeregi związków zawodowych.

★ W Brighton odbywały się doroczne obrady Kongresu Brytyjskich Związków Zawodowych (TUC).

Reakcyjne kierownictwo TUC pominięło na kongresie poważną porażkę w kwestii płac. Kongres przyjął zgłoszoną przez Związek Zawodowy Robotników Przemysłu Elektrotechnicznego rezolucję, wzywającą do odstąpienia od polityki ograniczenia żądań podwyżki płac i domagającą się, by rząd zaprowadził ustaloną przez prawo kontrolę zysków.

Sekretarz generalny Związku Zawodowego Hutników, Gardner, zgłosił również rezolucję, wzywającą do zacieśnienia przyjaznych stosunków z ZSRR. Związek Zawodowy Prac. Przemysłu Tytoniowego zażądał w swym projekcie rezolucji, by Rada Generalna zwołała narodową konferencję obrony pokoju. Wielu delegatów związkowych potępiło w swych przemówieniach agresję amerykańską w Korei oraz politykę rządu laboryzystowskiego w tej kwestii.

★ W Turynie (Włochy) odbyła się

konferencja związków zawodowych Włoch północnych oraz plenum kierowniczego komitetu CGIL (Włoska Generalna Konfederacja Pracy), na których omawiano plany i formy walki robotników przemysłu włoskiego o zróżniczkowaną podwyżkę płac i zaprzestanie zwolnień z pracy.

Na zakończenie obrad odbył się masowy wiec ludności pracującej Turynu, na którym przemawiali sekretarze CGIL Bitossi i Santi oraz sekretarz generalny CGIL, di Vittorio. Ten ostatni w swym przemówieniu oświadczył, że wiec mas pracujących Turynu jest zapoczątkowaniem pierwszej przygotowanej fazy szerokiej walki związków zawodowych o prawa ludu pracującego.

★ Po miesiącu okupowania kopalni na znak protestu przeciwko zamierzonemu jej zamknięciu, bohaterscy górnicy szybu Nr 7 Auchel (Francja) powrócili na powierzchnię. Strajk był przeprowadzony wspólnie z członkami CGT, chrześcijańskich związków zawodowych i Force Ouvriere. 210 górników, którzy w ciągu miesiąca przebywali na głębokości 720 metrów zgromadzona ludność przywitała śpiewem Międzynarodówki. Górnicy szybu Nr 7 w swym ostatnim komunikacie, który odczytał przedstawiciel CGT — tow. Bonnel, wzywają masy pracujące Francji do wspólnej walki w obronie pokoju i żądań zawodowych.

W miejscowości Ici-le-Moulineau pod Paryżem odbyła się konferencja francuskiej Federacji Metalowców (wchodzącej w skład Generalnej Konfederacji Pracy). Konferencja odbyła się pod znakiem dalszej mobilizacji mas pracujących do walki o pokój, o wzmocnienie międzynarodowej solidarności klasy robotniczej, o spełnienie socjalno - ekonomicznych żądań pracujących.

★ W portach belgijskich trwa powszechny strajk pracowników portowych, zapoczątkowany przez robotników Antwerp. Strajkujący robotnicy domagają się podwyżki płac. Wszystkie porty strzeżone są przez wzmocnione oddziały policji.

We Francji robotnicy portowi Boulogne, aczkolwiek sami dotknięci bezrobociem, odmówili wyładowania statków, których nie chcieli wyładować ich towarzysze z Antwerpii.

★ Strajk 85 tys. metalowców fińskich, domagających się podwyżki płac, trwa w dalszym ciągu.

Na znak solidarności z metalowcami, do strajku przystąpiło 20 tys. robotników tartaków i przemysłu drzewnego. Wraz z metalowcami liczba strajkujących w Finlandii robotników wynosi ponad 100 tys. osób.

★ Zakończył się proces przeciwko 118 greckim działaczom związkowym. 8 osób — Borgias, Dalezios, małżonkowie Bairamoglu, Piki Bazigu, Kalaidzis, Regulatu i Venidicoglu — skazanych zostało na karę śmierci, 2 osoby — na dożywotnie więzienie i pozostałe — na różne kary więzienne.

Skazani na karę śmierci oświadczyli korespondentowi gazety „Demokratikos“, że jako uczciwi działacze związkowi walczyli o prawa ludu pracującego i gotowi są oddać życie za tę sprawę.

★ Pod naciskiem masowego ruchu protestacyjnego prowincjonalny rząd w Bombaju zmuszony był zwolnić z więzienia wiceprzewodniczącego Światowej Federacji Związków Zawodowych Dange, aresztowanego w kwietniu 1948 roku.

Od dłuższego czasu trwa strajk włóknarzy w Bombaju. Strajkujący domagają się podwyżki płac. Na znak solidarności 31 sierpnia w Bombaju odbył się jednodniowy strajk powsze-

chny, w którym wzięło udział 90% ogólnej liczby robotników i pracowników umysłowych miasta. Salwy, skierowane do robotników przez policję zabiły 3 osoby, rannono ponad 100, w tym 29 ciężko. Aresztowano 100 robotników.

★ Japońska Rada Narodowa do spraw łączności ze związkami zawodowymi i Japoński Kongres Przemysłowych Związków Zawodowych ogłosiły protest przeciw samowoli głównodowodzącego amerykańskimi wojskami okupacyjnymi gen. Mac Arthura, który wydał rozkaz zamknięcia drukarni, gdzie były drukowane gazety związkowe.

★ Japońska gazeta „Minciu Nippon“ podaje, że robotnicy japońskiego towarzystwa optycznego „Nihon Kogaku“, które produkuje przyrządy optyczne dla armii amerykańskiej, odmówili wykonywania zamówień zbrojeniowych agresorów amerykańskich. Mimo pogroźek amerykańskich władz okupacyjnych robotnicy „Nihon Kogaku“ w dniu 25 sierpnia br. przerwali pracę.

★ Po przeszedł tygodniowych rokovaniach między Zw. Zaw. Rob. Rolnych a właścicielami plantacji nastąpił strajk 700 tys. robotników rolnych Indonezji.

Całkowicie ustała praca na plantacjach kauczuku, kawy, herbaty i tytoniu na wyspach Jawa i Sumatra.

★ Departament Pracy rządu Północnej Rodezji stwierdza, że liczba członków Zw. Zaw. Górników osiągnęła ostatnio 19 tys. Związek ten powstał na początku 1949 r. z połączenia związków zawodowych robotników czterech kopalń miedzi.

Jak podaje pismo „African Weekly“ wzrost ten budzi poważne zaniepokojenie wśród miejscowych kół oficjalnych.

★ Strajki w USA trwają nadal. Gazeta „Daily Worker“ donosi, że tylko w samym stanie Michigan strajkuje ponad 25 tys. robotników, żądając podwyżki płac.

W mieście Icorso strajkuje 10 tys. hutników towarzystwa „Grate Lake Steel Company“. Urzędnicy związkowi ze Zjednoczonego Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Hutniczego ogłosili ten strajk za „bezprawny“, ponieważ zaczęły być bez ich zgody. W Detroit strajkuje 15 tys. robotników w 7 różnych przedsiębiorstwach miasta. 16 tys. robotników towarzystwa „Michigan Bell Telephon Company“, należących do Zrzeszenia Pracowników Łączności, również zażądało podwyżki płac.

★ Brazylijska konfederacja pracy opublikowała manifest, wzywający narody do wyrażania protestów przeciwko amerykańskiej agresji w Korei i złożenia swych podpisów pod petycją o zakaz broni atomowej.

★ 12 organizacji, zrzeszających chilijskich pracowników przemysłowych, które należą do różnych central związkowych, utworzyło komitet koordynacyjny, mający na celu ustalenie jednolitego kierunku działalności ruchu robotniczego. Do realizowania programu krajowego ruchu jedności robotniczej przystąpiły m. in. związki zawodowe: Górników, Prac. Budowlanych, Włóknarzy, Metalowców, Energetyków i Prac. Gazowni, Prac. Telefonów, Cukrowników i Rob. Magazynów Mącznych.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Wyniki konkursu na najlepszy opis metody pracy przodownika

W dniu 14 września br. odbyło się zebranie sądu konkursowego konkursu na najlepszy opis metody pracy przodownika, racjonalizatora lub przodującej brygady. Konkurs ten ogłoszony w końcu ubiegłego roku przez redakcję „Przeglądu Związkowego“ — organu CRZZ oraz „Ekonomiki i Organizacji Pracy“ — organu Głównego Instytutu Pracy znalazł żywy oddźwięk w terenie. Wyraziło się to w ilości nadesłanych opisów, która wynosi 1116. Nadesłane opisy terytorialnie obejmują 230 miejscowości. Największa liczba uczestników konkursu pochodzi z terenu poznańskiego. Wpłynął na to znaczny udział w kon-

kursie robotników i pracowników technicznych Zakładów Przemysłu Metalowego im. Stalina w Poznaniu. Poza tym najwięcej uczestników konkursu dostarczyły Katowice, Warszawa, Łódź, Kraków i Wrocław. W podziale branżowym na czoło wysunęli się metalowcy, którzy nadesłali 277 opisów. W ślad za metalowcami kroczyli kolejarze, którzy nadesłali 207 opisów. Liczny stosunkowo był udział w konkursie pracowników Ministerstwa Poczty i Telegrafów, którzy nadesłali 171 opisów.

Dalsze grupy branżowe według ilości opisów to: włóknarze, pracownicy przemysłu spożywczego i rol-

nego, budowlani, górnicy, hutnicy, energetycy, pracownicy administracyjni, rolnicy, pracownicy przemysłu odzieżowego, chemicznego oraz leśnicy.

Przeważająca ilość uczestników konkursu stanowią robotnicy. Nie brak jednak wśród autorów opisów, personelu technicznego oraz inżynierów.

Na szczególne podkreślenie zasługują liczne opisy sporządzone przez robotników przy pomocy i współudziale personelu inżynieryjno-technicznego zakładu pracy, w którym są oni zatrudnieni. Stanowi to potwierdzenie dokonywującego się w naszym kraju zacieśnienia współpracy inteligencji technicznej z klasą robotniczą. Nie brak również wśród uczestników konkursu kobiet. Wprawdzie największa ilość nadesłanych przez nie opisów obejmuje przemysł odzieżowy włókienniczy i spożywczy, nie brak jednak wśród nich kobiet pracujących w przemyśle metalowym, elektrotechnicznym oraz w kolejnictwie.

Napływ 1116 opisów postawił przed organizatorami konkursu poważne zadania. Dokonanie oceny, wymagało zarówno dużego nakładu pracy jak i udziału w niej osób posiadających odpowiednie kwalifikacje. Dla wykonania tej pracy powołany został sąd konkursowy. Pracami Sądu kierował towarzysz Aleksander Burski, wiceprzewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych. W pracach tych wraz z wybitnymi racjonalizatorami i nowatorami produkcji brali również udział profesorowie Politechniki Warszawskiej oraz przedstawiciele Naczelnej Organizacji Technicznej. Nadesłane opisy podzielone zostały na 14 grup i przekazane do oceny specjalnie powołanym grupom branżowym. W skład każdej grupy wchodził przedstawiciel odpowiednich zarządów głównych związków zawodowych oraz przedstawiciele Departamentów Techniki z odpowiednich ministerstw.

Wydatną pomoc w pracach grup branżowych okazał Główny Instytut Elektrotechniki oraz Instytut Chemii Przemysłowej. W pracach przy ocenie opisów z dziedziny budownictwa uczestniczyli studenci wydziału inżynierii lądowej, którzy pod kierownictwem prof. Aleksandra Dyżewskiego omawiali liczne wnioski racjonalizatorskie dokonując niekiedy specjalnych obliczeń. Umożliwiło to powiązanie studentów z ruchem racjonalizatorskim, który szczególnie ogarnął robotników budowlanych Warszawy.

Nadesłane opisy zawierają bogatą problematykę gospodarczą, w której na czołowe miejsce wysuwają się zagadnienia związane z ruchem współzawodnictwa, walką o szybkościowe metody pracy w przemyśle metalowym, o zespołowe metody pracy i mechanizację

w górnictwie, budownictwie, o szybkie wytopy stali w hutnictwie, o jakość produkcji w przemyśle włókienniczym, o oszczędność w kolejnictwie itd.

Wartość zebranych materiałów zwiększa fakt, że nie tylko odzwierciedlają one rozwój myśli racjonalizatorskiej i nowatorskiej, ale wnoszą również wiele cennych wytycznych, dotyczących dalszego rozwoju ruchu racjonalizatorskiego i nowatorskiego oraz wzmożenia walki o postęp techniczny.

Wobec dużego napływu opisów, ilość początkowo przewidywanych nagród została zwiększona z 25 do 70.

Zgłoszone zostały następujące nagrody:

osiem po 100.000 zł.

osiem po 50.000 zł.

dziesięć po 30.000 zł.

piętnaście po 25.000 zł.

trzydzieści po 10.000 zł.

Ponadto redakcja „Horyzontów Techniki”, pisma Naczelnej Organizacji Technicznej, ogłosiła dodatkowo dwie nagrody po 25.000 zł.

Długi okres oczekiwania na wyniki konkursu, spowodowany ogromem prac, jaki przypadł Sądowi Konkursowemu, został zakończony. Na posiedzeniu odbytym w dniu 14.IX.50 r. Sąd Konkursowy zatwierdził wnioski grup branżowych dotyczące rozdziału nagród oraz wyróżnień dla uczestników. Z ogólnej ilości 70 nagród największą liczbą przypadła autorom opisów z dziedziny górnictwa (9), hutnictwa (8), kolejnictwa (8), przemysłu metalowego (7), przemysłu włókienniczego (6), energetyki (6).

Autorami ośmiu opisów nagrodzonych pierwszą nagrodą są:

1. Kowalczyk Hieronim oraz Obieda Stanisław, Łódź,
2. Olak Jan, Warszawa
3. Oziembowski Jan, Krapkowice, pow. Opole,
4. Passon Czesław, Poznań,
5. Podzorski Jan, Friedel Ludomir, Zwak Władysław, Cieszyń,
6. Praski Zenon, Warszawa,
7. Wolany Paweł, Katowice,
8. Zieliński Czesław, Katowice,

Autorami siedmiu opisów nagrodzonych drugą nagrodą są:

1. Zawadzki Antoni, Bałdok Zygmunt, Łódź,
2. Koneczny Stanisław, Stalowa Wola,
4. Truchan Władysław, Katowice,
5. Trzcíński Piotr, Warszawa,
6. Wajndych Eryk, Katowice,
7. Żerański Wincenty, Zgierz.

Narada górników w sprawie mechanizacji kopalń



W celu wymiany doświadczeń, nabytych w dotychczasowej akcji mechanizacji kopalń, zwołał Zw. Zaw. Górników dnia 14 czerwca br. w kopalni „Prezydent” naradę poświęconą technicznym zagadnieniom współzawodnictwa.

Na naradę przybyli przewodnicy pracy, racjonalizatorzy oraz pracownicy dozoru górniczego Chorzowskich Zakładów Przemysłu Węglowego.

Zasadniczym tematem referatów i przemówień uczestników dyskusji była mechanizacja pracy, współzawodnictwo w tej dziedzinie oraz rola dozoru technicznego.

Pierwszy z referatów wygłoszony został przez referenta kopalni „Siemianowice” — tow. Alfonsa Jagiełłę, który zaznajomił uczestników narady z uzyskanymi doświadczeniami w pracy przy pomocy maszyn. Mówca

podkreślił znaczenie harmonogramów pracy, które umożliwiają stałe przeprowadzanie analizy wyników pracy, co z kolei wpływa na skracanie czasu wykonywania poszczególnych czynności oraz właściwą organizację pracy.

Brygadziści kopalni „Michał” — tow. Jadwiszczok omówił znaczenie pracy zespołowej na tle mechanizacji wydobycia węgla. Tow. Jadwiszczok zaproponował, by brygady pracowały jednocześnie na dwóch lub większej ilości przodków. Ograniczałoby to do minimum wpływ awarii na tok produkcji. Mechanizacji kopalń towarzyszyć powinno przejście do prac brygad zespołowych.

Wielkie zainteresowanie uczestników narady wywołało wystąpienie młodego górnika kopalni „Barbara — Wyzwolenie” — tow. Karola Kuhna, absolwenta Szkoły Przysposobienia Przemysłowego, który swą pracę w

górnictwie rozpoczął w sierpniu 1949 r. Mimo zaledwie rocznego okresu pracy tow. Kuhn, korzystając z pomocy starych górników i dozoru technicznego, osiąga poważne wyniki. Tow. Kuhn szczegółowo omówił swe doświadczenia, związane ze stosowaniem przenośnika pancernego, zaznaczając, że mimo swej krótkiej praktyki górniczej, osiąga 170—200% normy, dzięki racjonalnemu stosowaniu ulepszonych przenośników.

Asystent kierownika robót górniczych kopalni „Siemianowice” — tow. Alfred Manzel poświęcił swój referat omówieniu roli dozoru technicznego we współzawodnictwie.

Tow. Manzel stwierdził, że dotychczasowy stopień zainteresowania dozoru technicznego ruchem współzawodnictwa jest w większości wypadków niedostateczny. Stan ten powinien ulec zasadniczej zmianie.

Do zadań dozoru należy w szczególności analizowanie metod pracy współzawodniczących oraz przekazywanie tych metod innym zespołom przodkowym. Mówiąc o zjawiskach niewykorzystywania nowych metod pracy i nowych urządzeń, tow. Manzel podkreślił, że winę za ten stan rzeczy ponosi w dużym stopniu personel techniczny.

Metody pracy przodujących górników powinny posłużyć do przygotowania wzorcowych harmonogramów. Do opracowywania tych harmonogramów powinna być włączona jak największa ilość pracowników dozoru technicznego, zarówno wyższego jak i niższego. Włączenie się dozoru technicznego do prac przy opracowywaniu harmonogramów wzorcowych powinno dać dodatnie efekty przez wzrost zainteresowania szczegółami organizacyjnymi pracy przodkowej i przez to umożliwi dozorowi w szerszym zakresie dokonywanie usprawnień pracy. Dalszym zadaniem dozoru będzie wprowadzenie w życie organizacji robót według harmonogramów wzorcowych.

Wydatną pomoc okazać winny dobrze zorganizowane brygady instruktorskie, które będą udzielały szczegółowych wyjaśnień, dotyczących organizowania pracy.

Zdaniem tow. Menzla zbyt mało zrobiono w dziedzinie wymiany doświadczeń czołowych sztygarów, techników i inżynierów. Mówca stwierdził, że w zakresie udziału dozoru w ruchu współzawodnictwa musi nastąpić zasadniczy przełom. W dokonaniu tego przełomu pomoc powinny zwrócić związki zawodowe.

Zagadnienie współzawodnictwa na tle mechanizacji kopalń zostało szczegółowo omówione przez inżyniera mechanizacyjnego kopalni „Siemianowice” — tow. Jerzego Kasperka, który zaznaczył, że w związku ze stałym wzrostem wyposażenia kopalń w urządzenia maszynowe coraz bardziej decydującym momentem we współzawodnictwie będzie jak najpełniejsze i jak najracjonalniejsze wykorzystywanie czasu pracy maszyn. Wymaga to wzmoczonego szkolenia personelu obsługi maszyn. Szkolenie to, zdaniem mówcy — niezależnie od ogólnego szkolenia — w przemyśle węglowym powinno odbywać się na terenie samych kopalń, oddziałów z inżynieryjnymi załóg kopalń.

Ciekawe uwagi wypowiedział mówca w sprawie po-

lityki wysuwania kadr, wskazując na to, że dotychczasowa polityka wysuwania kadr obejmowała prawie wyłącznie rębaczy. Wysuwanie kadr, poza górnikami pracującymi na przodku, powinno obejmować również górników, pracujących w innych działach, jak przy odstawie, transporcie materiałów itd.

Inż. Kasprzak zakończył swój referat wezwaniem uczestników narady, by szeroko przekazywali swe doświadczenia w dziedzinie mechanizacji pracy; przyczyni się to bowiem do szybszego przełamania oporów i trudności w jak najpełniejszym wykorzystywaniu maszyn.

Po referatach wywiązała się ożywiona dyskusja, która wyłoniła szereg istotnych zagadnień przemysłu węglowego w okresie przystępowania do mechanizacji robót górniczych.

Uczestnicy dyskusji, nawiązując do wygłoszonych referatów podkreślili konieczność jak najczynnieszego włączenia się dozoru technicznego do ruchu współzawodnictwa.

Tow. Alojzy Gruszka z kopalni „Siemianowice” zwrócił uwagę na brak zsynchronizowania dostawy maszyn do urabiania i ładowania węgla, brak jest natomiast urządzeń odstawowych lub przenośników zgrzeblowych. Aby mechanizacja pracy dawała dobre wyniki, musi ona być wszechstronna.

Szereg krytycznych uwag poczyniono na temat obecnie stosowanego systemu rozdziału funduszy współzawodnictwa. Zwłoka, jaka powstała w wypłatach premii za I kwartał w kopalni „Prezydent”, wpłynęła hamująco na rozwój współzawodnictwa.

Tow. Sylwester Lis wskazał na niezbędność uproszczenia regulaminu międzyoddziałowego współzawodnictwa dozoru górniczego, stwierdzając, że regulamin ten jest zbyt biurokratyzowany.

W wystąpieniach górników, omawiających doświadczenia, nabyte w stosowaniu nowych urządzeń mechanicznych, szczególne zainteresowanie wzbudziło przemówienie tow. Alfreda Spiegla, który wskazał na wielką przydatność metody górnika-przodownika tow. Nikla. Wykorzystując doświadczenia tow. Nikla oraz ulepsząc własne metody pracy przy pomocy „kaczego dziobu”, tow. Spiegel stwierdził, że z łatwością wykonuje trzy wyręby na zmianę, podczas gdy poprzednio wybierano z trudem po jednym wrębie.

Uczestnicy narady uchwalili rezolucję, w której postanowiono rozszerzyć i pogłębić ruch współzawodnictwa i podkreślono konieczność ożywienia współzawodnictwa długofalowego zainicjowanego przez tow. Wiktora Markiewkę.

Rezolucja wskazała na niezbędność zacieśnienia współpracy z aktywnym związkowym i partyjnym na odcinku współzawodnictwa i mechanizacji.

Uczestnicy narady postanowili wykorzystywać w pełni posiadane przez kopalnie maszyny górnicze oraz zapewnić im właściwą konserwację, przestrzegać dyscyplinę pracy oraz włączyć do pełnego udziału w ruchu współzawodnictwa pracowników dozoru górniczego.

(J. B.)



Regulamin komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych



KONGRES Związków Zawodowych, poświęcając dużo uwagi sprawom ubezpieczeń społecznych, a w szczególności sprawom świadczeń, podkreślił również potrzebę usprawnienia działalności instytucji ubezpieczeniowych, żądając stałego zwiększenia wpływu ruchu zawodowego na ubezpieczenia. Kongres stwierdził zaniedbania związków zawodowych w tej dziedzinie, nie przywiązywanie należytej wagi do udziału w samorządzie instytucji ubezpieczeniowych itp. Aby zbliżyć bezpośrednio działalność ubezpieczeń społecznych do mas pracujących — Kongres wysunął postulat powoływania specjalnych delegatów do spraw ubezpieczeniowych w poszczególnych zakładach pracy, a także oddziałach produkcyjnych i grupach związkowych. Jako zadanie delegatów Kongres postawił „utrzymywanie łączności między ubezpieczonymi, a ubezpieczalnią, ułatwianie uzyskania świadczeń, współudział w usuwaniu braków w pracy ubezpieczalni, organizowanie koleżeńskej opieki nad chorymi przy równoczesnym zwalczaniu wszelkich objawów symulanctwa“.

Powyższe uchwały II Kongresu znalazły m. in. swój wyraz w uchwale Sekretariatu CRZZ w 7 lipca 1950 r. o powołaniu Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowych.

Komisje powołane zostają w radach zakładowych (miejscowych) i radach oddziałowych, delegaci zaś — w grupach związkowych. Komisje, jak mówi uchwała, powołane zostają „dla mobilizacji członków związków zawodowych do prac nad usprawnieniem działalności ubezpieczeń społecznych, lecznictwa i urządzeń socjalnych i w celu zbliżenia tych instytucji do pracujących“. Powołanie zaś w grupach związkowych delegata ma za zadanie „niesienie stałej i wszechstronnej pomocy członkom grupy związkowej w zakresie potrzeb socjalnych, ubezpieczenia społecznego i lecznictwa“.

Komisje tworzone są we wszystkich zakładach pracy, zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w ilości 3—9 osób, w zależności od stanu załogi. Tam, gdzie istnieją rady oddziałowe — powoływane są również komisje oddziałowe. Komisje powoływane są w drodze wyborów. Przewodniczącym jest członek rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej). Posiedzenia komisji odbywają się co najmniej co dwa tygodnie. Od postanowień Komisji przysługuje odwołanie do rady zakładowej (miejscowej).

Do zadań komisji należy:

1. kierowanie pracą delegatów, ew. poprzez komisje oddziałowe,
2. ścisła współpraca w opracowaniu budżetu socjalnego dla zakładu pracy i systematyczna kontrola prawidłowości jego wykonywania oraz zgłaszanie wniosków o dokonanie przesunięć w budżecie. Komisja jest odpowiedzialna przed radą zakładową za sposób wykonania budżetu socjalnego.
3. Przedkładanie radzie zakładowej wniosków w sprawach opłat za korzystanie z urządzeń socjalnych (kolonie, przedszkola, prewentoria itp.).
4. Stawianie wniosków uzgodnionych z innymi komisjami odnośnie przeznaczenia sum z Funduszu Zakładowego.
5. Współpraca z komisją BOP nad usuwaniem

przyczyn, które wywołują zachorowania i wypadki przy pracy.

6. Kontrola właściwej i terminowej wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego na zakładzie pracy (zasiłki rodzinne, zasiłki chorobowe).
 7. Współdziałanie z komisjami zdrowia przy radach narodowych na swym terenie.
 8. Organizowanie koleżeńskej pomocy dla chorych pracowników i ich rodzin.
 9. Stawianie wniosków do rady zakładowej o wykorzystanie, usprawnienie i rozszerzenie urządzeń socjalnych i lecznictwa pracowniczego.
 10. Zgłaszanie do rady zakładowej wniosków w sprawie kolejności wysłania członków załogi na leczenie sanatoryjne i profilaktyczne w ramach czasów oraz członków rodzin do korzystania z urządzeń socjalnych.
 11. Popularyzowanie w zakładzie pracy ubezpieczenia społecznego, pogłębianie świadomości załogi w odniesieniu do osiągnięć ubezpieczeń, lecznictwa pracowniczego i urządzeń socjalnych.
 12. Rozpatrywanie wniosków, postulatów i zażeń oddziałowych komisji, delegatów lub członków załogi na działalność urządzeń socjalnych, lecznictwa i ubezpieczeń społecznych oraz
 13. podejmowanie interwencji w tych sprawach.
- Do zadań komisji należy również przeprowadzenie szkolenia delegatów.

Dla wykonywania szczególnych zadań, jak np. walka z zachorowaniami i wypadkami, koleżeńska kontrola i pomoc w domu, kontrola obsługi dzieci w żłobkach, na koloniach, w prewentoriach, świetlicach itp. mogą być organizowane pośród członków komisji oddziałowych i delegatów specjalne zespoły.

Komisja opracowuje plan swych prac, zatwierdzony przez radę zakładową (miejscową) oraz składa Radzie systematyczne sprawozdania o stanie zaspokojenia potrzeb socjalnych; lecznictwa i ubezpieczeń społecznych w odniesieniu do załogi swego zakładu pracy oraz sprawozdania ze swej działalności.

Zadaniem komisji oddziałowej jest utrzymywanie łączności między Komisją zakładu pracy, a delegatami swego oddziału, kierowanie działalnością tych delegatów i załatwianie wszystkich spraw zleconych przez komisję. Komisja oddziałowa składa sprawozdania przed radą oddziałową.

Bezpośrednia praca wśród członków załogi należy do delegatów socjalno-ubezpieczeniowych. Do zakresu ich czynności należy:

1. Zaznajamianie członków swej grupy z prawami i obowiązkami, wynikającymi z ubezpieczeń społecznych, świadczeń socjalnych i lecznictwa pracowniczego.
2. Zbieranie i przekazywanie komisji zażeń pracowników swej grupy związkowej na działalność instytucji, udzielających świadczeń ubezpieczeniowych, leczniczych i socjalnych.
3. Zbieranie opinii członków swej grupy odnośnie opieki lekarskiej, wyżywienia, warunków higieny, odnoszenia się personelu itp. w szpitalach, sanatoriach, prewentoriach, uzdrowiskach, na koloniach i półkoloniach letnich, w żłobkach, przedszkolach, świetlicach itp. oraz przekazy-

wanie zebranych materiałów komisji, która po przeanalizowaniu ich przekazuje z wnioskami radzie zakładowej (miejscowej).

4. Opiekowanie się pracownikami, przebywającymi w szpitalach, leczącymi się w domu oraz badanie czy mają zapewnioną odpowiednią opiekę, (domową, szpitalną, lekarską), dostawa przepisanych leków, a w razie potrzeby zorganizowanie opieki nad dziećmi chorego przy współudziale rady kobiecej.
5. Uświadamianie chorych o obowiązku stosowania się do wskazań lekarza, kontrola wykonywania zleceń lekarza oraz ujawnianie symulantów.
6. Dostarczanie materiałów do analizy przyczyn nieobecności w pracy członków swej grupy.
7. Zgłaszanie spostrzeżeń o stanie zdrowia i potrzebach socjalnych członków swej grupy, oraz czuwanie nad stanem sanitarnym zakładu pracy, jego urządzeń socjalnych i osiedli robotniczych.
8. Składanie po uzgodnieniu z grupowym społecznym inspektorem pracy wniosków do komisji o przesunięcie kobiet ciężarnych lub młodocianych do lżejszych prac w przypadku, kiedy wykonywana praca zagraża ich zdrowiu.
9. Współpraca z grupowym społecznym inspekto-

rem pracy nad zmniejszeniem liczby wypadków i zachorowań.

10. Badanie warunków materialnych członków swej grupy w celu ustalenia potrzeby umieszczenia ich dzieci w żłobkach, przedszkolach, na koloniach itp. (prawo pierwszeństwa do korzystania z urządzeń socjalnych mają kobiety pracujące).
11. Pilnowanie aby wszyscy pracownicy w jego grupie związkowej posiadali legitymacje ubezpieczeniowe, wypełnione właściwymi wpisami zakładu pracy.
12. Zbieranie i przekazywanie komisji roszczeń o świadczenia ubezpieczeniowe i socjalne.

Delegaci pracują pod kierunkiem męża zaufania grupy związkowej, na podstawie wytycznych, udzielanych przez komisję socjalno-ubezpieczeniową.

Uchwalenie przez Sekretariat CRZZ regulaminu komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych stanowi bardzo ważny krok w kierunku usprawnienia działalności ubezpieczeń społecznych, lecznictwa i urządzeń socjalnych. Jest to poważnym krokiem w kierunku zniesienia biurokratyzacji w aparacie ubezpieczeniowym i włączenie ubezpieczeń do działalności związkowej. Do końca br. i w ciągu 1951 r. przewidziane jest przeszkolenie 150 tysięcy delegatów i członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

M.

Reforma organizacji ubezpieczeń społecznych

W końcu sierpnia br. weszły w życie dwie doniosłe ustawy, tworzące podstawy pod nową organizację ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej.*)

Ustawy o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i o Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego usuwają definitywnie z dotychczasowej struktury ubezpieczeń przeżyte formy organizacyjne, hamujące ich dalszą demokratyzację i rozwój. Umożliwiają one istotne zbliżenie instytucji ubezpieczeniowych do mas pracowniczych, a wreszcie kładą już pewne podwaliny pod budowę właściwych socjalistycznych ubezpieczeń, opartych w wielkiej mierze na wykorzystaniu bogatych doświadczeń i osiągnięć Związku Radzieckiego. Są one jednocześnie zakończeniem pierwszego cyklu reform ustroju ubezpieczeń społecznych, rozpoczętego jeszcze we wrześniu 1944 r. w Lublinie.

Najistotniejszą częścią obecnej reformy jest włączenie lecznictwa pracowniczego do ogólnego systemu powszechnej służby zdrowia. Troska o zdrowie ludności pracującej, dalszy wszechstronny rozwój urządzeń leczniczych, pogłębianie zapobiegawczej opieki nad zdrowiem pracownika, zarówno w miejscu pracy jak i w domu rodzinnym, przestają być wyłącznym zadaniem odrębnej instytucji o ograniczonym zakresie działania, a stają się jednym z podstawowych obowiązków państwa, wykonanym przez właściwy urząd naczelny — Ministerstwo Zdrowia — i przez jednolite organy władzy

państwowej. Nowoutworzony Zakład Lecznictwa Pracowniczego jest tylko przejściową formą organizacyjną, właściwą dla okresu, w którym powszechna służba zdrowia nie może jeszcze objąć dalszych grup ludności. Zakład ten nie stanowi jednak całkowicie odrębnej instytucji, lecz wyrażnie jest uzupełnieniem i częścią składową aparatu powszechnej służby zdrowia. Wynika to z postanowień ustawy, przewidującej wykorzystywanie dla lecznictwa pracowniczego wszystkich zakładów społecznej służby zdrowia.

Dzięki utworzeniu Zakładu Lecznictwa Pracowniczego i przewyciężeniu odrębności lecznictwa ubezpieczeniowego, staje się odrazu możliwe połączenie w jednej organizacji dotychczasowych agend leczniczych ubezpieczalni społecznych z siecią lekarzy i ambulatoriów fabrycznych, podlegających dotąd ministerstwu gospodarczym. W ten sposób uzyskuje się możliwość pełnego wykorzystania zarówno kadr ludzkich jak i wszelkich urządzeń sanitarnych, podlegających odtąd jednemu ośrodkowi dyspozycyjnemu.

Uchylenie odrębności lecznictwa ubezpieczeniowego i wykorzystanie dla celów lecznictwa pracowniczego całego aparatu, pozostającego dotychczas w państwowej, samorządowej i przemysłowej służbie zdrowia oznacza, oczywiście, możliwość daleko idącego zbliżenia aparatu leczniczego do masy pracowniczej, otwiera drogi dla organizowania ambulatoriów w zakładach pracy, poliklinik

i ośrodków zdrowia we wszystkich miejscowościach.

Podobne zbliżenie usług ubezpieczeniowych do świata pracy dokonuje się i w zakresie udzielania świadczeń pieniężnych. Te sprawy normuje ustawa o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zasadniczym posunięciem w tej dziedzinie jest uchylenie dotychczasowych odrębnych instytucji (Ubezpieczalni Społecznych, funduszy ubezpieczeniowych, Spółki Brackiej, Kasz Bratniej Górników), z których każda miała swój własny odrębny zakres działania. Obecnie wszystkie bez wyjątku świadczenia ubezpieczeniowe przysznawane będą przez jedną powszechną instytucję — Zakład Ubezpieczeń Społecznych i jego obwodowe i wojewódzkie oddziały. Usunięte zostaną w ten sposób dotychczasowe wędrówki aktów i ubezpieczonych pomiędzy zakładem a ubezpieczalniami, wszystkie rodzaje świadczeń udzielane będą w jednej instytucji i w jednym postępowaniu.

Zbliżenie usług ubezpieczeniowych do ubezpieczonych nie polega jednak tylko na uproszczeniu samego aparatu administracyjnego. Siega ono znacznie głębiej. Ustawa o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych realizuje oddawna już odczuwaną konieczność silnego i bliskiego powiązania ubezpieczeń społecznych z ruchem zawodowym. W miejsce dotychczasowych organów samorządu ubezpieczeniowego, złożonych z przedstawicieli pracodawców i robotników, odzwierciadlających układ sił w ustroju kapitalistycznym, no-

*) Dz.U.R.P. nr 36 poz. 333 i 334.

we prawo wprowadza rady ubezpieczeń społecznych jako organy nadzoru społecznego, wykonywanego bezpośrednio i wyłącznie przez związki zawodowe. Rady te powoływane na wszystkich szczeblach i składające się wyłącznie z przedstawicieli rad związków zawodowych, stanowić będą żywą więź między instytucjami ubezpieczeń a masami robotniczymi, zapobiegną zbiurokratyzowaniu aparatu ubezpieczeniowego i gwarantować będą szermierzowanie działalności instytucji ubezpieczeń z podstawowymi interesami klasy robotniczej.

Ustawa o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych posiada z konieczności charakter ramowy. Wiele kwestii zasadniczych m. inn. szczegóły współpracy rad ubezpieczeń społecznych z dyrekcją Zakładu i jego oddziałów ustali dopiero statut Zakładu. Statut ten w myśl ustawy ma być opracowany we współpracy z Centralną Radą Związków Zawodowych. Również i przy powoływaniu dyrektora naczelnego Zakładu przewidziane jest zasięgnięcie opinii CRZZ. Tak więc ściśle powiązanie ubezpieczeń społecznych z ruchem zawodowym znajduje w nowym prawie odpowiedni wyraz.

Mówiąc o zbliżeniu ubezpieczeń mas pracujących nie można ograniczyć się do przedstawienia samych przepisów ustawowych. Trzeba zwrócić również uwagę na dokonywane się jednocześnie przeobrażenia w dotychczasowym systemie udzielania świadczeń, a więc na powstawanie zakładowych komitetów i powoływanie delegatów ubezpieczeniowych oraz na powierzenie zakładom pracy wypłaty zasiłków chorobowych. Zarówno te fakty, jak i ustawowe zmiany struktury ubezpieczeń, wyraźnie wskazują kierunek dalszej przebudowy.

Nowe prawo wprowadza również doniosłe zmiany w strukturze finansowej ubezpieczeń społecznych. Zasadniczym źródłem dochodu pozostaje nadal składka, pozwalająca na właściwe rozłożenie ciężarów na odpowiednie gałęzie życia gospodarczego i na długoterminowe planowanie wpływów i wydatków ubezpieczeniowych. Uchylona jednak zostaje dotychczasowa forma odrębności funduszy i gospodarki ubezpieczeń społecznych. Budżet ubezpieczeń społecznych staje się częścią budżetu Państwa. Oznacza to, że gospodarka ubezpieczeniowa staje się częścią ogólnopaństwowego planowania finansowego, ale oznacza to również, że za wszystkie świadczenia ubezpieczeniowe odpowiada całość gospodarki narodowej, a nie tylko pewne wydzielone fundusze, jak to miało miejsce w ustroju kapitalistycznym.

R. G.

Ubezpieczenia społeczne

ZMIANA WARUNKÓW UPRAWNIAJĄCYCH DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Zasiłki rodzinne przysługują pracownikom za każdy miesiąc kalendarzowy przez cały czas zatrudnienia. Prawo do zasiłków rodzinnych jest zatem związane z pracą i zależy od jej wkładu. Pierwotne przepisy warunkowały prawo do zasiłku rodzinnego od co najmniej dwutygodniowego zatrudnienia w danym miesiącu. Przepis ten mógł nasuwać mniemanie, że można ograniczyć się do przepracowania dwu tygodni, aby uzyskać zasiłek rodzinny, co dla nieuspołeczniczonych i niesummiennych jednostek stawało się bodźcem do podejmowania fikcyjnych zatrudnień i do opuszczania pracy bez uzasadnionego powodu. W związku z tym ustawa z dnia 19.4.1950 r. przepis ten skreśliła i upoważniła Ministra Pracy i Opieki Społecznej do określenia bliższych warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych. Warunki te pod względem zatrudnienia ustaliło rozporządzenie z dnia 19.5.1950 r., które stosuje się do wypłat zasiłków rodzinnych poczynając od miesiąca czerwca 1950 roku.

Rozporządzenie to przewiduje, że zasiłek rodzinny nie przysługuje za ten miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował mniej niż 20 dni, przy czym jako dni pracy liczą się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz przerwy w pracy z ważnych powodów, choćby za przerwy te nie przysługiwało wynagrodzenie. Rozporządzenie wymienia bliżej przypadki tych przerw nie powodujących utraty uprawnień do zasiłków rodzinnych. Pokrywają się one z przypadkami, w których w myśl przepisów o dyscyplinie pracy uważa się nieobecność w pracy za usprawiedliwioną.

W związku z tym według obecnie obowiązujących przepisów pracownik nie nabywa prawa do zasiłku rodzinnego za ten miesiąc kalendarzowy, w którym wskutek nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub wskutek zatrudnienia tylko przez część miesiąca przepracował — razem z usprawiedliwionymi przerwami w pracy — mniej niż 20 dni. Wchodzi tu w rachubę tylko dni robocze. Niedziel i ustawowych dni świątecznych nie liczy się ani jako dni pracy ani jako przerw w pracy z wyjątkiem przypadków, gdy pra-

ca w niedzielę lub święta została zarządzona ze względu na potrzeby zakładu pracy. Wobec tego, że liczba dni pracy w poszczególnych miesiącach kalendarzowych wynosi od 23 do 27, nie każda nieusprawiedliwiona nieobecność pociąga za sobą utratę uprawnień do zasiłku rodzinnego. W zasadzie skutki takie wynikną dopiero w poważniejszych przypadkach opuszczenia w danym miesiącu bez usprawiedliwienia większej liczby dni pracy, tj. w przypadkach złośliwego lub uporczywego naruszania dyscypliny pracy, które w myśl przepisów o dyscyplinie pracy powodują wniosek o ukaranie sadowe. Dla uprawnień do zasiłku rodzinnego istotną jest decyzja kierownika zakładu pracy o uznaniu lub nieuznaniu nieobecności za usprawiedliwioną. Decyzje takie, które są podejmowane po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika i opinii zakładowej organizacji zawodowej, są wiążące również w razie sporu o zasiłek dla instytucji ubezpieczeń społecznych, które zaświadczenia pracodawcy przyjmują za podstawę do oceny uprawnień pracownika.

Natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych w prywatnych zakładach pracy do których przepisów o dyscyplinie pracy nie stosują się i którym zasiłki rodzinne wypłaca ubezpieczalnia, a nie zakład pracy, ubezpieczalnia ma prawo badać, czy zaświadczenia pracodawcy prywatnego, co do zatrudnienia pracownika, jest zgodne z rzeczywistością.

Zasiłku rodzinnego nie uzyskują również pracownicy, którzy w danym miesiącu byli zatrudnieni tylko częściowo wskutek tego, że rozpoczęli pracę lub zaprzestali jej w ciągu miesiąca, bądź też pracowali tylko w niektórych dniach, tak że nie osiągnęli wymaganej liczby dni pracy w miesiącu.

Opisana zmiana przepisów o uprawnieniach do zasiłku rodzinnego zwraca się przeciw stosunkowo nielicznym nieuspołeczniczonym lub niesummiennym jednostkom, którym utrudnia oszukawcze uzyskanie zasiłku rodzinnego, natomiast nie ma ono istotnego znaczenia dla ogółu pracowników zatrudnionych w pełni i traktujących pracę jako obowiązek społeczny zgodny z zasadami nowego socjalistycznego stosunku do pracy.

Druga zmiana, którą wprowadziło wspomniane rozporządzenie, dotyczy pracowników, z którymi wskutek dłuższej choroby został rozwiązany stosunek pracy. Przepisy prawa pracy przewidują, że w razie przeciągającej się choroby stosunek pracy z robotnikiem zatrudnionym krócej niż rok, może być rozwiązany

po upływie 4 tygodni niepełnienia pracy wskutek choroby, a z pracownikiem umysłowym lub robotnikiem zatrudnionym dłużej niż rok — po upływie 3 miesięcy choroby. Jeżeli w takich przypadkach pracownik jest nadal chory i pobiera zasiłek chorobowy, to według nowych zasad przysługuje mu również zasiłek rodzinny za każdy miesiąc, w którym otrzymywał zasiłek chorobowy bez względu na liczbę dni pobierania zasiłku chorobowego w tym miesiącu. K.

ZASIŁKI POŁOGOWE W PRZYPADKU RĘDNIEGO OKRESIENIA PRZEZ LEKARZA DATY PORODU

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego na wypadek macierzyństwa są wypłacane kobiecie pracującej przez okres dwunastu tygodni, tj. przez cały czas ustawowego urlopu połogowego. Większa część urlopu połogowego, bo aż osiem tygodni przynadać powinna po porodzie w myśl art. 16 ust. 2 ustawy z 2 lipca 1924 r. zmienionej ustawą z 28 kwietnia 1948 r. W okresie tych ośmiu tygodni kobiecie nie wolno przystąpić spowrotem do pracy, nawet gdyby sama tego chciała. Okres ten, stosownie do wskazań lekarskich, położnica powinna poświęcić na odpoczynek, organizm bowiem musi powrócić do równowagi po przebytym wstrząsie: spokoju i odpoczynek matki jest również konieczny dla zdrowia dziecka w pierwszym okresie jego karmienia.

Dla zabezpieczenia matki przed kłopotami materialnymi w tym tak ważnym dla niej okresie przepisy ubezpieczeniowe wprowadziły przepis, że z okresu wypłaty zasiłku połogowego dla ubezpieczonych matek ośmiem tygodni przypadając powinno po porodzie (art. 105 ustawy o ubezpieczeniu społecznym według brzmienia z 28 kwietnia 1948 r.). Przy okazji przypominamy, że zasiłek połogowy wynosi 100% zarobku ubezpieczonej.

Zdarzają się przypadki, że lekarz, zwalniając kobietę z pracy, pomyli się w przewidywaniu prawdopodobnej daty porodu i zwolni pracownicę z pracy wcześniej niż na cztery tygodnie przed porodem. Poród następuje później, kobiecie nie wolno przystąpić do pracy wcześniej niż po upływie ośmiu tygodni od dnia porodu, a tymczasem okres wypłaty zasiłku połogowego, wskutek zawczesnego rozpoczęcia jego wypłaty przed porodem, wyczerpuje się przed upływem ośmiotygodniowego okresu. Powstaje sytuacja, że pracownica nie mając prawa do wynagrodzenia od pracodawcy, nie otrzymuje również zasiłku i przez pewien okres czasu jest pozbawiona środków materialnych na utrzymanie.

W celu zapobieżenia powstawaniu podobnych sytuacji ubezpieczalnie społeczne otrzymały instrukcje, aby w tych przypadkach, w których następstwa pomyłki lekarza poród następuje później, niż lekarz przypuszczał i okres wypłaty zasiłku połogowego wyczerpuje się przed upływem ośmiu tygodni od dnia porodu — ubezpieczalnie społeczne wypłacały zasiłek połogowy do końca ośmiotygodniowego okresu licząc od dnia późniejszego porodu, w ciągu którego pracownicy nie wolno powrócić do pracy. Jest to więc wyjątek od zasady, że zasiłek połogowy przysługuje przez dwanaście tygodni. Pomyłka lekarza, uzasadniająca przedłużenie wypłaty zasiłku musi być udowodniona zaświadczeniem leka-

rza, zwalniającym z pracy przed porodem.

Podwyższenie zasiłku połogowego do 100% zarobku dokonane już w 1946 r., przedłużenie tego zasiłku w r. 1948 do dwunastu tygodni (z dawnych ośmiu) oraz omówione wyżej przedłużenie wypłaty w uzasadnionych okolicznościach — składają się na całokształt ulepszeń w zakresie świadczeń pieniężnych na wypadek macierzyństwa, przeprowadzonych w krótkim stosunkowo czasie. W połączeniu z szeregiem innych osiągnięć w zakresie opieki nad matką i dzieckiem całość tych zarządzeń daje miarę, jaką wagę przywiązuje Państwo Ludowe do wychowania zdrowych przyszłych pokoleń. H. Z.

Ochrona pracy

WIZYTOWANIE PAŃSTWOWYCH GOSPODARSTW ROLNYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Celem wzmożenia nadzoru nad warunkami pracy robotników rolnych, w szczególności w okresie prac letnich i jesiennych w rolnictwie, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało zarządzenie inspektorom pracy, aby w ramach swojej pracy wizytacyjnej wizytowali przede wszystkim Państwowe Gospodarstwa Rolne.

W związku z tym Ministerstwo poleciło co następuje:

- 1) Inspektorzy pracy opracują plan wizytacji PGR znajdujących się na ich terenie, uwzględniając kolejno:
 - a) PGR, które w bieżącym roku nie były wizytowane, a w stosunku do których posiada się wiadomości o złym stanie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b) PGR, które były w tym roku wizytowane i stwierdzono w nich poważniejsze uchybienia z zakresu sanitarnego pomieszczeń, wyżywienia oraz wypłaty zarobków,
 - c) PGR o dużej ilości zatrudnionych, które w tym roku nie były wizytowane,
 - d) pozostałe PGR.

Plan należy ułożyć w kierunku jak najszybszego wizytowania wszystkich PGR. Przede wszystkim należy wizytować gospodarstwa, wymienione w pkt. a) i b), a następnie niezwłocznie przystąpić do wizytacji pozostałych PGR-ów.

Jednocześnie, w miarę wykonywania planu, należy w oparciu o wyniki wizytacji i wyznaczone najbliższe terminy dla usunięcia najważniejszych braków, opracować plan wizytacji kontrolnych, do których należy przystąpić zaraz po ukończeniu pierwszego etapu wizytacyjnego.

- 2) Inspektorzy pracy przesyłają natychmiast do okręgów:

- a) wykaz PGR, istniejących na ich terenie,
 - b) wykaz PGR, zwizytowanych w bieżącym roku (wraz z datą wizytacji),
 - c) protokoły z przeprowadzonych w bieżącym roku wizytacji PGR i odpisy wydanych w związku z nimi nakazów, aby okręgowi inspektorzy pracy mogli natychmiast zbadać przesłane dane i wydać potrzebne zarządzenia.
- 3) Inspektorzy pracy, przeprowadzając wizytacje, przede wszystkim zbadać warunki pracy robotników sezonowych, a w szczególności:
 - a) regularność i całkowitość wypłaty zarobków,
 - b) pomieszczenia mieszkalne — wielkość, czystość i niezbędne wyposażenie,
 - c) dostarczanie ustalonych norm wyżywienia — czystość przyrządzania potraw i higieniczne warunki dla ich spożywania,
 - d) urządzenia sanitarne — ilość i odpowiedniość,
 - e) czy i jak jest zorganizowana opieka nad dziećmi.

Ministerstwo przypomina, że zarówno stawki płacy, jak i dzienne normy żywności, przypadającej na robotnika sezonowego oraz ekwiwalent pieniężny w razie niekorzystania z wyżywienia, są w obecnym roku wyższe i wynoszą: stawki godzinowe od 30 zł do 50 zł (§ 34 układu zbiorowego pracy dla robotników i pracowników rolnych na r. 1950—51, norma dziennego wyżywienia na pracownika sezonowego:

- 1,70 kg ziemniaków — 0,07 kg maki pszennej,
- 1 ltr. mleka zbieranego lub 0,07 kg maki żytniej,
- 0,5 ltr. mleka pełnego lub 0,075 kg słoniny,
- 1 kg chleba białego lub 0,06 kg mięsa,

0,07 kg kaszy lub 0,04 kg cukru,
0,15 kg grochu oraz potrzebne
przyprawy,

oraz ekwiwalent w wysokości 120
zł dziennie w przypadku, jeżeli pra-
cownik sezonowy nie korzysta z wy-
żywienia (§ 47 pkt. 3 układu).

4) inspektorzy pracy zapoznają się
z treścią zarządzenia Generalne-
go Dyrektora Centralnego Zarzą-
du PGR z 21.VI rb. w sprawie
warunków bytowych robotników
sezonowych — zarządzenie to
znajduje się w każdym zespole
PGR i powinno być m. in. wy-
wieszane w mieszkaniach robotni-
ków rolnych. Zarządzenie to za-
wiera m. in. szczegółowe normy
żywienia oraz wyposażenia miesz-
kań i stołówek.

Poza tym należy opierać się
na wyżej wymienionym układzie
zbiorowym oraz na tabeli norm
i podziału prac, stanowiącej za-
łącznik do układu.

Przed wydaniem nakazu należy
zapoznać się z odpowiednimi dzia-
łami preliminarza budżetowego ze-
społu (bezpieczeństwo i higiena
pracy, opieka nad matką i dzie-
ciem, stołówka — wydatki admi-
nistracyjne i wydatki na żywie-
nie, sprzęt do mieszkań, kuchni,
stołówek itp.).

5) Obwodowi inspektorzy pracy,
wydając nakazy, przede wszyst-
kim zwrócić uwagę na wszystkie
ulepszenia i naprawy, które mo-
gą być wykonane sposobem go-
spodarczym, lub dla wykonania
których potrzeba nakładów pie-

niężnych, mieszczących się w pre-
liminarzu budżetowym. Należy
dla tych przypadków wyznaczać
ślusne, ale możliwie krótkie ter-
miny i zapowiadać, iż w krótkim
czasie nastąpi kontrola wykona-
nia. W razie niewykonania ta-
kich punktów nakazu należy sto-
sować sankcje karne przez na-
kładanie grzywien.

6) W przypadkach stwierdzenia po-
ważniejszych uchybień oddadzą
sprawę do decyzji prezydium
właściwej powiatowej rady na-
rodowej oraz porozumieją się z
powiatowym komitetem partyj-
nym PZPR, z zarządem okręgo-
wym PGR i z właściwym zarzą-
dem Zw. Zaw. Robotników i Pra-
cowników Rolnych.

Ł. D.

NOWE WYDAWNICTWA

Nowe wydawnictwa CRZZ

Coraz szerzej rozwijająca się działalność wy-
dawnicza CRZZ przyniosła we wrześniu pięć
nowych pozycji bibliograficznych, stanowią-
cych dla aktywistów związkowych cenną po-
moc w codziennej pracy i pogłębiających
wiedzę o zagadnieniach związkowych.

Są to następujące opracowania:

„Nowe prawodawstwo w sprawach pracowniczych“.
„Program gospodarczo-społeczny Światowej Fede-
racji Związków Zawodowych“.

„Czechosłowackie Związki Zawodowe“.

„Ruch związkowy w Azji i Australazji“.

„Rola historyczna Komitetu 21 na Górnym Śląsku
w latach 1923—1924“.

Pierwsze z tych wydawnictw: „Nowe prawodaw-
stwo w sprawach pracowniczych“ zawiera teksty
siedmiu ważnych ustaw, oraz uchwał Rady Mini-
strów, dotyczących takich spraw pracowniczych jak:
Społeczna Inspekcja Pracy, rozszerzenie uprawnień
urlopowych pracowników fizycznych, skrócenie cza-
su pracy, szczególnie uciążliwej i w warunkach szko-
dliwych dla zdrowia, Fundusz Zakładowy, zabezpie-
czenie płynności kadr w zawodach szczególnie waż-
nych dla gospodarki społecznej, planowe za-
trudnienie absolwentów średnich szkół zawodowych
oraz szkół wyższych i zabezpieczenie socjalistycznej
dyscypliny pracy. Ponadto broszura ta zawiera
uchwałę Rady Ministrów o gospodarowaniu fundu-
szem socjalnym. Teksty ustaw są opatrzone objaś-
nieniami pióra dra Czesława Kulikowskiego, uwy-
datniającymi rolę związków zawodowych i ich zada-
nia w wykonywaniu nowych przepisów.

Komentarz do ustawy o Społecznej Inspekcji
Pracy objaśnia przede wszystkim kwestię organizacji
Społecznej Inspekcji Pracy. Podkreśla, że jest ona
organem związków zawodowych. Społeczni inspekto-
rzy pracy działają pod kierownictwem i nadzorem
władz związkowych. Autor objaśnień zwraca uwagę
na fakt, że społeczni inspektorowie pracy kontrolują
nie tylko warunki bhp, lecz także przestrzeganie
przepisów o ochronie pracy. Ustawa o Społecznej
Inspekcji Pracy rozszerza uprawnienia rad zakłado-
wych. Dekret o utworzeniu rad zakładowych przyznał
przedstawicielstwu pracowniczemu uprawnienie do
wykonywania nadzoru nad warunkami pracy, po-

średniczenia w razie zatargu między pracownikami
technicznymi a pracodawcą, oraz sprawowania nad-
zoru nad urządzeniami technicznymi zakładu. De-
kret ten jednak nie określał bliżej środków, gwaran-
tujących wykonanie postulatów rad zakładowych.
Obecnie ustawa o Społecznej Inspekcji Pracy oddaje
w ręce rad zakładowych organ o wyraźnie określo-
nym uprawnieniu do wydawania obowiązujących
administrację zaleceń.

Następny rozdział, traktujący o rozszerzeniu
uprawnień urlopowych pracowników fizycznych,
przynosi pełne, znowelizowane brzmienie odpow-
iednich artykułów ustawy, dając nie budzącą wątpli-
wości interpretację obecnych przepisów o urlopach.
Rozdział o skróceniu czasu pracy, szczególnie uciąż-
liwej i w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zwraca
m. in. uwagę na sposób obliczania wynagrodze-
nia robotników, korzystających ze skrócenia czasu
pracy.

Przechodząc do następnych zagadnień, uregulo-
wanych w czasie tegorocznej sesji budżetowej, oma-
wiany podręcznik objaśnia zasady gospodarowania
Funduszem Socjalnym i wskazuje na rolę rad za-
kładowych w akcji socjalnej, pod których kontrolą
dyrekcje zakładów pracy sporządzają budżety i pla-
ny tej akcji; w ramach tych budżetów rady zakła-
dowe dysponują funduszami socjalnymi i opiniują
celowość wydatków, pokrywanych z tych funduszy.

Z kolei znajdujemy w podręczniku szczegółowe
objaśnienia o powstawaniu Funduszu Zakładowego
i gospodarce nim, a w szczególności o pokrywaniu
wydatków związanych z organizacją i propagandą
współzawodnictwa pracy.

Dalszą grupą zagadnień, stanowiących przedmiot
tej broszury, są problemy zabezpieczenia kadr pra-
cowników wykwalifikowanych i planowego zatrud-
nienia absolwentów szkół zawodowych. Znajdujemy
tutaj wyczerpującą odpowiedź na pytanie kto i w
jakich warunkach podlega nakazowi pozostania na
zajmowanym stanowisku.

W omówieniu ustawy o planowym zatrudnieniu
absolwentów szkół zawodowych ważne dla rad za-
kładowych jest podkreślenie, że zadaniem związków
w stosunku do młodych kadr fachowców jest włą-
czenie ich do życia organizacyjnego zakładowego
ogniwa związkowego. „Absolwent szkoły zawodowej

—czytamy — czy szkoły wyższej, to najlepszy materiał na przyszłego aktywistę związkowego. Włączenie go do codziennej działalności związkowej najskuteczniej przyczyni się do ścisłego zespolenia młodego fachowca z klasą robotniczą“.

Treści broszury dopełniają objaśnienia ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Rozdział ten jest opracowany nader dokładnie, gdyż znajomość ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy obowiązuje każdego związkowca, jako szczególnie powołanego do baczenia, aby budownictwo socjalistyczne nie doznawało zahamowań.

Następne wydawnictwa, to grupa broszur informujących o światowym ruchu związkowym. Otwiera tę grupę krótka broszurka pt. „Program gospodarczo-społeczny Światowej Federacji Związków Zawodowych“. Broszura bardzo aktualna, gdyż w październiku, jako w miesiącu, w którym pięć lat temu powstała ŚFZZ, szerokie rzesze związkowców powinny zaznaczyć się z dorobkiem tego naczelnego przedstawicielstwa ruchu zawodowego.

W programie gospodarczo-społecznym ŚFZZ zostało sformułowane stanowisko jej wobec wszystkich zagadnień, związanych z sytuacją materialną ludności pracującej całego świata. Program ten jest dokumentem, którego wskazaniemi krajowe centrale związkowe powinny kierować się w działalności społeczno-gospodarczej. Broszura składa się z czterech części: podstawowego programu, uchwalonego przez światową konferencję związków zawodowych w Londynie, dokumentów świadczących o warunkach, w jakich ŚFZZ walczy o realizację swego programu, następnie wytycznych obecnej walki klasy robotniczej o spełnienie postulatów gospodarczo-społecznych w końcu uchwały II Światowego Kongresu Związków Zawodowych.

ŚFZZ stwierdza w swym programie, że rządy kapitalistyczne nie zamierzają dotrzymać swych obietnic, jakimi szafowały w czasie wojny i krok za krokiem pogarszają sytuację ludności pracującej.

Równocześnie w Związku Radzieckim i w krajach demokracji ludowej program gospodarczo-społeczny ŚFZZ jest konsekwentnie realizowany. W Polsce nieznaną jest groźba bezrobocia. Stały rozwój gospodarki narodowej wymaga coraz to większej ilości sił roboczych. Planowa gospodarka ujmując całokształt polityki inwestycyjnej z punktu podniesienia poziomu życiowego ludności pracującej.

Program gospodarczo-społeczny ŚFZZ kończą słowa uchwały Kongresu Mediolańskiego: „Zbrodniczym planom imperialistów i ich sługusów przeciwstawia się wola setek milionów mężczyzn i kobiet wszystkich krajów — wola pokoju, jedności i współpracy... Wspólnym zadaniem wszystkich pracujących w całym świecie jest utworzenie niedostępnej bariery przeciw zdradzieckim knowaniom imperialistów“.

Broszura o programie gospodarczo-społecznym ŚFZZ powinna znaleźć się w rękach wszystkich aktywistów związków i stanowić podstawowy materiał do opracowania referatów w piątą rocznicę utworzenia ŚFZZ.

Spełniając ważne zadanie pogłębiania międzynarodalistycznej łączności z bratnimi związkami zawodowymi, wydała CRZZ broszurę p. t. „Czechosłowackie Związki Zawodowe“.

Po czterech wydawnictwach, oświeclających działalność radzieckich związków zawodowych, CRZZ dostarczyła związkowcom polskim wyczerpujących materiałów informacyjnych o czechosłowackim ruchu zawodowym. Omawiana broszura ukazuje doniosłą rolę, jako czechosłowackie związki zawodowe, współdziałając z partią komunistyczną, spełniły w walce o ostateczne zwycięstwo ustroju spawiedliwości społecznej. W historii odrodzonego ruchu zawodowego CSR uwydatniła się siła tkwiąca w jedności ruchu zawodowego i w dojrzałości politycznej

jego szeregów. Początkowo silnie scentralizowany ruch przesuwa obecnie punkt ciężkości pracy organizacyjnej na poszczególne związki zawodowe.

Czechosłowackie związki zawodowe spełniły doniosłą rolę w przeprowadzeniu upaństwowienia przemysłu. Akcja upaństwowienia przemysłu była przedmiotem usilnych ataków reakcji. Zdecydowane stanowisko związków zawodowych w dużej mierze zapobiegło jednak jej machinacjom. W rekonstrukcji życia gospodarczego Czechosłowacji związki zawodowe chlubnie spełniły swe zadanie, organizując brygady ochotnicze do pracy w rolnictwie i górnictwie. Brygady te składały się ze związkowców, którzy dla pracy na zagrożonych wówczas odcinkach produkcji poświęcili dni świąteczne i urlopy. Związki zawodowe przyczyniły się w znacznej mierze do uporządkowania systemów płac, współdziałając w opracowaniu t. zw. katalogów płac. Doniosłe znaczenie ma związkowa akcja kontrplanów. Tak np. w 1948 r. na wniosek Centrali związków zawodowych poddano rewizji plan produkcji włókienniczej i opracowano doraźny plan dostawy ubrań robotniczych.

Nader cenne dla naszych związków zawodowych są doświadczenia akcji propagandowej związków czechosłowackich. Akcja ta jest prowadzona z wielkim rozmachem. Ogólnopañstwowa propaganda planów gospodarczych opiera się głównie na związkach zawodowych.

Specjalną instytucją czechosłowackich związków zawodowych są tak zw. szkoły pracy, których zadaniem jest przygotowanie kadr produkcyjnych, przysposobienie zawodowe nowych robotników oraz przeszkolenie doświadczonych robotników dla objęcia stanowisk kierowniczych.

Zakłady wydawnicze centrali czechosłowackich związków zawodowych stanowią wielkie przedsiębiorstwo z własną drukarnią, z filiami i agencjami na terenie całego państwa. Księgarnie związkowe, rozsiane po całej Czechosłowacji, zaopatrują ludność pracującą nie tylko w książki, ale i w obrazy oraz artykuły przemysłu artystycznego, służąc zaspokojeniu wszechstronnych zainteresowań kulturalnych świata pracy.

Przytoczone tutaj informacje dowodzą, że nasi aktywiści, zaznajamiając się z dorobkiem czechosłowackich związków zawodowych, znajdą w nim wiele cennych doświadczeń, które z korzyścią można zastosować u nas.

I Konferencja Związków Zawodowych Azji i Australazji dała sposobność do podsumowania działalności klasowych związków zawodowych Chińskiej Republiki Ludowej, Indii, Indonezji, Republiki Wietnamu Mongolskiej Republiki Ludowej, Koreańskiej Republiki ludowo-demokratycznej, Malajji, Buryi i Cejlonu.

Krótki zarys przebiegu tej konferencji wraz z podstawowymi materiałami informacyjnymi o powyższych związkach znajdujemy w broszurze pt. „Ruch związkowy w Azji i Australazji — materiały z Pekńskiej Konferencji Związków Zawodowych“.

Broszurę otwiera oświecenie sytuacji w krajach Azji tuż po wojnie światowej. Wkrótce po zakończeniu działań wojennych wylądowały w różnych krajach Wschodniej Azji i Australazji oddziały wojsk imperialistycznych, które pod pretekstem rozbrojenia Japończyków starały się przywrócić swoje dawne panowanie, dawny system kolonialnego ucisku i wyzysku. Lecz próba ta nie wszędzie się powiodła, albowiem zagrożone w swej wolności ludy stawiały czynny opór. Natrąciwszy na nieprzejeźdny opór imperialiści zmienili taktykę: nadal prowadzą działania wojenne przeciwko siłom ludowym, a jednocześnie organizują dywersję, powołując spośród feudałów i zdradzieckiej burżuazji podporządkowane sobie całkowicie rządy marionetkowe. W tych wa-

runkach masy ludowe muszą prowadzić walkę nie tylko z obcym najazdem, jak również z rodzinnymi zdrajcami. Miliony ludzi, zorganizowanych w związkach zawodowych i niezorganizowanych podjęły walkę o społeczne i narodowe wyzwolenie ludów kolonialnych.

Konferencja Pekńska otworzyła nowy rozdział w walce związków zawodowych krajów Azji i Oceanii. Zadokumentowała przede wszystkim jedność tamtejszego klasowego ruchu zawodowego, dowiodło że wspólnie ze związkami zawodowymi ZSRR i krajów demokracji ludowej, wspólnie z należącymi do ŚFZZ związkami krajów kapitalistycznych, związki zawodowe Azji i Australazji tworzą wielką światową koalicję narodów walczących o pokój.

Następne strony broszury są wypełnione wiadomościami o związkach zawodowych Azji i Australazji, ilustrującymi ich rozwój i ich walkę o wolność narodów.

W chwili, gdy masy pracujące Polski łączą się z walczącymi robotnikami Azji we wspólnym poczuciu solidarności, gdy z taką uwagą śledzimy rozwój wydarzeń w Korei — wydawnictwo CRZZ zaspakaja najaktualniejsze zainteresowania szerokich rzesz członkowskich.

Jedną z wielkich kart dziejów walki proletariatu polskiego upamiętnia broszura pt. „Rola historyczna Komitetu 21 na Górnym Śląsku w latach 1923—1924”.

Treść tej broszury stanowią wydarzenia na Górnym Śląsku w latach 1923—24, znane jako akcja Komitetu 21. Wydarzenia te stanowiły doniosły etap walki jednolitofrontowej robotników polskich. Był to najcięższy okres kryzysu ekonomicznego, jaki ogarnął cały świat kapitalistyczny po pierwszej wojnie światowej. W Polsce kryzys ten przybrał szczególnie ostre formy. Ówczesny rząd „Chienio-Piasta” spółki kapitalistów, obszarników i bogaczy wiejskich — stał zupełnie otwarcie po stronie kapitalistów i ob-

szarników, w niczym nie maskując nawet swego wrogiego stosunku do mas ludowych.

W tej to rozpaczliwej sytuacji przez cały kraj przewalała się fala strajków i demonstracji. Najgorzej przedstawiała się sytuacja na Górnym Śląsku. Wysługujący się kapitalistom niemieckim przedstawiciele przemysłowców polskich rzucili górnikom śląskim cyniczne wyzwanie: „Teraz my jesteśmy panami — powstania już się skończyły”.

Górnicy i hutnicy śląscy, wobec głodowych zarobków i ustawicznego łamania przez kapitalistów prawa o ochronie pracy, postanowili przejść do jednolitofrontowej akcji strajkowej. Z inicjatywy Komunistycznej Partii Polski powstaje Komitet 21, który proklamował strajk generalny. Wydarzenia jakie rozwinęły się po tej decyzji dostarczyły jeszcze jednego dowodu siły jaka tkwi w jedności klasy robotniczej. Pomimo machinacji i jawnej zdrady prawicowych przywódców PPS i niesłychanego terroru ze strony rządu, akcja Komitetu 21 przyniosła robotnikom Zagłębia Śląskiego korzyści materialne i odniosła duży efekt polityczny. Akcja tego Komitetu była poważnym krokiem naprzód w kierunku wyrównania frontu walki klasowej w Polsce, była pierwszym w Polsce działaniem mas pracujących, dosłownie powszechnym o charakterze wybitnie bojowym i politycznym. Akcja Komitetu 21 wskazała proletariatu Śląska i całej Polski właściwą drogę do wyzwolenia klasowego, umacniając w nim wiarę we własne siły.

Broszura o Komitecie 21, napisana żywo, oparta na wszechstronnej dokumentacji, stanowi cenny przyczynek do opracowania historii ruchu robotniczego w Polsce. Przy sposobności musimy zauważyć, że należałoby zaniechać zwyczaju wydawania książek anonimowych. O autorze tak wartościowego opracowania historii Komitetu 21 musieliśmy się dopiero dowiadywać w redakcji wydawnictw CRZZ. Jest nim tow. Ignacy Orzechowski. (L. K.)

PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Na czoło zagadnień omawianych w prasie związkowej wysuwa się sprawa przeniesienia wytycznych V Plenum CRZZ na teren poszczególnych branżowych związków zawodowych. Czasopisma poświęcają dużo miejsca rozszerzonym plenarnym posiedzeniom zarządów głównych, które odbywały się w ciągu sierpnia, a na których uchwały V Plenum CRZZ zostały rozpracowane z punktu widzenia potrzeb i zadań reprezentowanej gałęzi przemysłu.

Przygotowania do Polskiego Kongresu Obrónców Pokoju odbiły się również szerokim echem w prasie związkowej. Pisma związkowe zamieściły artykuły, traktujące o wielkim znaczeniu walki o pokój dla Polski Ludowej. Niestety, nie we wszystkich artykułach temat ten został powiązany z zadaniami walki o wzrost wydajności pracy, o wzrost produkcji. Stanowi to jeszcze poważne niedociągnięcie części prasy związkowej, że omawia ona w niektórych wypadkach pewne zagadnienia w oderwaniu, t.j. czysto teoretycznie, zamiast nawiązać do konkretnych i bezpośrednich zadań stojących przed masami związkowymi w walce o realizację wysuniętych postulatów.

Organ Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego „Życie Włókiennicze” zamieszcza artykuł p. t. „Zadania włóknarzy w walce o wykonanie Planu Sześcioletniego” pióra Antoniego Aniołkiewicza. Po omówieniu wzrostu produkcji przemysłu włókienniczego przewidzianego w Planie Sześcioletnim autor stwierdza:

Jeżeli weźmiemy pod uwagę cyfry planów produkcyjnych przemysłu włókienniczego na 1955 r. stanie się dla nas rzeczą jasną, że w

celu wykonania planu konieczne będzie sięgnięcie do wszystkich ukrytych rezerw, jakie niewątpliwie tkwią jeszcze w naszym przemyśle.

Jakież to są rezerwy?

Według autora rezerwy te kryją się w masowym rozwoju wszystkich form współzawodnictwa pracy, a tym samym we wzroście wydajności pracy.

Autor, analizując osiągnięcia włóknarzy w dziedzinie współzawodnictwa pracy i wzrostu wydaj-

ności w minionym okresie, dochodzi do wniosku, że:

Niemniej jednak, w ruchu współzawodnictwa pracy tkwią jeszcze ukryte rezerwy i zadaniem wszystkich ogniw związkowych będzie uruchomić je i rozwinąć.

W tym celu należy w dalszym ciągu rozwijać i popularyzować wszystkie formy współzawodnictwa pracy, szczególnie obok indywidualnego rozwijać zespołowe współzawodnictwo. W zespołach należy kłaść nacisk na kolektywną pracę, na odbywanie krótkich narad wy-

twórczych, na analizowanie osiągnięć poszczególnych członków zespołów, na wykrywanie błędów i niedociągnięć w pracy produkcyjnej zespołów i omawianie sposobu ich usunięcia.

Należy pamiętać, że zespół, w którym członkowie nie przekazują sobie wzajemnie spostrzeżeń i doświadczeń z codziennej pracy, z walki o wydajność, jest zespołem tylko z nazwy.

Jedynie kolektywna praca w zespole przyczyni się do podniesienia kwalifikacji zawodowych, wpłynie na wyższe wykonanie norm akordowych i zmniejszy wielką rozpiętość dotychczas wykonywanych norm.

Autor omawia w dalszym ciągu zagadnienie szkolenia i doszkalania pracowników, które ściśle się wiąże z problemem podniesienia kwalifikacji zawodowych. Stwierdzając na tym odcinku poważne zaniedbanie, autor kontynuuje:

Na podniesienie wydajności pracy ma również poważny wpływ dobre opracowanie norm technicznych. Powołane w tym celu komórki normowania będą musiały głębiej, niż dotychczas, zająć się tym zagadnieniem.

Spotykane na niektórych zakładach normy wzbudzają wśród załogi duże rozgoryczenie. Gdy jedni robotnicy przekraczają przy większym wysiłku pracy normy o 100%, to inni, przy mniejszym wysiłku, przekraczają je o 80 i 100%.

Dalszą poważną rezerwę w walce o wzrost wydajności stanowi zmniejszenie ilości godzin postojowych. Z analizy bowiem danych statystycznych za rok 1949 wynika, że ilość godzin postojowych w niektórych tkalniach przemysłu bawełnianego dochodziła do 14, a nawet 16%.

Autor uważa, że — aby osiągnąć pożądane rezultaty w walce o realizację zadań Planu Sześcioletniego — należy zaznajomić każdego robotnika z założeniami tego planu oraz ściślej powiązać pracę świetlic z zagadnieniami produkcyjnymi.

Dwutygodnik „Górnik” zamieszcza w numerze 15 artykuł Tadeusza Lipskiego p. t. „Rady zakładowe i aktyw związkowy na front do walki o plan”. Autor pisze: Choć przemysł węglowy w całości wykonał plan półroczny i plany poszczególnych sześciu miesięcy, to jednak istnieją kopalnie, które nie wykonują i nie wykonywały dotychczas swych planów wydobywania. W tych warunkach nadwyżkami uzyskanymi przez przodujące kopalnie, takie jak np. kopalnia „Katowice”, która za swe systematyczne osiągnięcia m. inn. w dziedzinie wydobywania uzyskała wyróżnienie w postaci sztandaru CRZZ, pokrywane są niedobory powstałe wskutek niewykonania planu przez część kopalń.

Autor wskazuje na niebezpieczeństwo niewykonania planu wydobywania przez cały przemysł węglowy, grożące z tolerowania takiego stanu rzeczy. Przyczyna zła tkwi w tym, że jeszcze nie wszyscy aktywiści związkowi zdają sobie sprawę z wielkiej wagi walki o plan produkcyjny.

Sytuacja w przemyśle węglowym — pisze autor — a szczególnie niewykonywanie planów przez niektóre kopalnie wymaga bowiem wzmoczenia czujności rad zakładowych, mężów zaufania i całego aktywu związkowego. Trzeba, aby sprawy produkcyjne były stawiane w grupach związkowych i rozwiązywane w skali każdego oddziału kopalnianego. Konsekwentna walka o codzienne realizowanie planów jest podstawową rękojmnią realizacji planu przez załogi wszystkich kopalń.

Drugim, obok aktywnej pracy rad zakładowych i mężów zaufania, czynnikiem mobilizującym jest sprawa podniesienia dyscypliny pracy i walki z wszelkiego rodzaju nierobami, łazikami i obibokami.

Dalszy czynnik stanowi rozwój współzawodnictwa pracy we wszystkich jego formach. Dotychczasowe doświadczenia wykazały, że górnicy chętnie podejmują wszelkie inicjatywy w dziedzinie współzawodnictwa.

Trzeba więc stworzyć górnikom odpowiednie warunki, zachęcić ich do udziału we współzawodnictwie, a zarazem baczyć pilnie, aby metody pracy czołowych przodowników były właściwie i szeroko rozpowszechniane. W tej akcji dużą rolę mają do odegrania zakładowe komitety współzawodnictwa oraz wzmoczenie współpracy z dozorem technicznym.

Szczególnie anemicznie wypadł numer sierpniowy (8) pisma „Pracownik Spółdzielczy”. Omawiany numer zawiera tylko osiem stron druku. (Dlaczego? — Red.). Ale i te szczupłe ramy nie zostały przez redakcję racjonalnie wykorzystane. Numer ukazał się po V Plenum CRZZ, po III rozszerzonym Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Spółdzielczych oraz w przededniu Międzynarodowego Dnia Spółdzielczości. Z tego całego bogactwa tematyki znajdujemy tylko krótkie sprawozdanie o przebiegu Plenum CRZZ i jeden artykuł poświęcony zagadnieniu ubezpieczeń społecznych. Jedna kolumna jest w całości poświęcona przodownikom pracy, odznaczonym z okazji Święta 22 lipca odznaką „Przodownika Pracy”. Kolumna ta zawiera listę nazwisk odznaczonych i ... na tym koniec. Ten nie mówiący rejestr nazwisk, bez opisu osiągnięć i warunków, w jakich ludzie ci dobili się zaszczytnego miana przodownika pracy — stanowi tylko marnotrawstwo i tak już dość

szczupłego miejsca w czasopiśmie. Czy nie byłoby lepiej wybrać dwóch lub trzech spośród wybitnych przodowników pracy i dokładnie opisać ich osiągnięcia, przeszkody, na jakie napotykali w toku swej pracy oraz sposoby przezwyciężenia tych przeszkód.

Fakt ten powinien być ostrzeżeniem dla innych czasopism, aby nie przemieniały się w rejestratorów wydarzeń, lecz aby były rzeczywistym czynnikiem rozwoju i popularyzacji ruchu współzawodnictwa pracy.

Artykuł Zofii Mrówczyńskiej p. t. „Ubezpieczenia społeczne” omawia sprawę reorganizacji dotychczasowego systemu ubezpieczeń społecznych.

„Dokonywująca się przebudowa systemu ubezpieczeń społecznych” — stwierdza autorka — sięga śmiało do wzorów i urządzeń, jakie na przestrzeni lat uzyskały na tym odcinku radzieckie związki zawodowe.”

Omawiając następnie ogrom zadań stojących przed wszystkimi ogólnymi Związkiem Zaw. Prac. Spółdzielczych w związku z koniecznością przeprowadzenia wyboru 11 tysięcy delegatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy, autorka konkluduje:

„W zrozumieniu doniosłości zagadnień ubezpieczeń społecznych już dziś musimy mobilizować swoje siły, by zdać egzamin na odcinku zorganizowania szerokiego aktywu ubezpieczeniowego, który z całym oddaniem pracować będzie dla dobra naszych mas pracujących”.

Poruszenie jednego tylko zagadnienia w czasopiśmie związkowym świadczy, o niewielkiej inicjatywie i inwencji redakcji.

Inicjatywę godną pochwały i naśladowania podjęły niektóre załogi fabryczne. Otóż zaczęły one wydawać periodyczne pisma zakładowe. Narazie są to przeważnie miesięczniki. Gazetki fabryczne mają ogromne znaczenie dla załóg zakładów pracy. Może ona bowiem skoncentrować całą uwagę na lokalne sprawy interesujące całą załogę, alarmować o niedociągnięciach w pracy aparatu związkowego i administracyjnego i zmobilizować załogę do wykonania planów produkcyjnych w zakładach pracy.

Omówimy nadesłany nam miesięcznik załogi Bielskich Zakładów przemysłu Bawełnianego im. II Armii W. P., noszący tytuł **Krosno**. Miesięcznik ten redaguje Kłó Korespondentów „Gazety Robotniczej” przy wymienionych PZPB w Bielsku — Dolny Śląsk.

Zarówno forma jak też treść tego czasopisma sprawia bardzo dodatnie wrażenie. Artykuły krótkie i zwięzłe, nawiązujące do konkretnych zadań produkcyjnych w zakładzie pracy, pisane stylem pro-

stym i bezpośrednim — oto charakterystyczne cechy miesięcznika „Krosno”. Nie ma prawie dziedziny w życiu PZPB w Bielawie, która nie znalazłaby swego odzwierciedlenia w tym piśmie załogi. W omawianym numerze (nr 2 — sierpień 1950 r.) obok krótkiego artykułu wstępnego p. t. „Niech żyje Plan Sześćioletni — Plan ofensywy socjalizmu” znajdujemy szereg artykułów ujawniających braki w pracy PZPB im. II Armii W. P. w Bielawie i mobilizujących załogę do wykonania planów produkcyjnych.

Oto co I sekretarz Podst. Ogr. Part. pisze w artykule „Ujawniamy rezerwy produkcyjne”:

Mamy wszelkie dane ku temu, aby Plan 6-letni wykonać przedterminowo. Podniesienie wydajności pracy jest zasadniczym zagadnieniem, na które szczególnie należy zwrócić uwagę. Nasze możliwości na tym odcinku nie zostały jeszcze w pełni wykorzystane.

Mamy poważne osiągnięcia w dziedziny wielowarsztatowości. W przędzalni 223 prządki, a wśród nich Skrzypkowska, Zasun i Brós

obsługuje 3 i 4 strony, tj. około 140.000 wrzecion. W tkalni 438 tkaczy obsługuje po 6, 8, 10, 12 i 16 krosien. Na czoło wszystkich wysunęli się tow. tow. Kurbel, Jarmulowicz, Urbaniak, Awdziej i wielu innych, którzy swoją pracę wykonują na 16 krosnach.

Jednak trzeba stwierdzić, że poważna część naszej załogi, a na tkalni nawet około 50 proc. pracuje jeszcze według starych norm i przy obsłudze maszyn stosuje przestarzały system.

Wciągnięcie w szeregi wielowarsztatowców jak największej liczby tkaczy, przadek i pracowników innych oddziałów ma dla sprawy wykorzystania zdolności produkcyjnej naszego zakładu olbrzymie znaczenie.

Rubryka „Ludzie Planu Sześćioletniego” poświęcona jest wybitnym przodownikom pracy. Artykuł „Dzięki pomysłom racjonalizatorów wzrastają oszczędności” traktuje o racjonalizatorach i nowatorach z PZPB z równoczesnym opisem ich ulepszeń. Artykuł „Szkolimy nowe talenty artystyczne”

traktuje o pracy świetlicowej, a więc o pracy zespołu artystycznego, na terenie świetlicy PZPB. Nie brak też w tym piśmie krytyki i samokrytyki. W artykule „Oświata — droga do dobrobytu i szczęścia” organ prasowy PZPB w Bielawie bije na alarm z powodu małej liczby abonentów biblioteki fabrycznej i nie całkowitej jeszcze likwidacji analfabetyzmu w zakładzie. Rubryka „Pod obstrzałem” zawiera szereg krytycznych uwag pod adresem niektórych zaniedbań w pracy administracji fabrycznej, zaś rubryka „Ci, którzy utrudniają pracę” — listę bumelantów i obiboków, którzy niesumieinnym podejściem do pracy szkodzą innym.

Jednym słowem — miesięcznik „Krosno” zasługuje na pochwałę zarówno za atmosferę bojowości, panującą na szpaltach tego pisma, jak również za konkretne omawianie bolączek i osiągnięć swojego zakładu pracy.

Oby, jak najwięcej takich czasopism w naszych fabrykach, kopalniach i hutach.

B. T.

„Professionalnyje Sojuzy”

Ostatni, sierpniowy numer miesięcznika „Professionalnyje Sojuzy” rozpoczyna artykuł redakcyjny pt. „Ręce precz od Korei”. W artykule tym omawia się sprawę bezprzykładnej napaści amerykańskich podżegaczy wojennych na Koreę. Opisując rozwój wypadków — próbę wicepremiera Indii — Nehru pokojowego załatwienia sprawy koreańskiej, odpowiedź tow. Stalina na tę propozycję oraz odrzucenie przez rząd USA możliwości zlikwidowania krwawego konfliktu, artykuł uwydatnia zbrodniczą perfidię polityki potentatów Wall-Street'u.

Jako pendent do poprzedniego artykułu następuje po nim praca G. Szpakowa pt. „Pokój zwycięży wojnę”. Autor opisuje przebieg akcji zbierania podpisów pod apelem sztokholmskim na terenie Rosji Radzieckiej.

„Naród radziecki — stwierdza autor — konsekwentnie i wytrwale walczy i będzie nadal walczyć w obronie pokoju, dlatego, że wierzy w swe siły i nie obawia się pokojowej rywalizacji dwóch systemów — socjalistycznego i kapitalistycznego”.

Pracownicy Moskwy, miasta, w którym mieszka wielki chorąż pokoj — Stalin, pierwsi objęli stachanowskie warty pokoju. Za nimi podążyli robotnicy najrozmaitszych gałęzi przemysłu na terenie całego Związku Radzieckiego.

„Pokój zwycięży, gdyż tego pragną prosić ludzie na całej kuli ziemskiej i cała postępująca ludzkość, gdyż chorążym pokoju jest ten, do którego kierują się wszystkie myśli i troski ludzi pracy całego świata — Towarzysz Stalin”, kończy autor.

Historyczne znaczenie książki W. I. Lenina „Dwie taktyki socjaldemokracji w rewolucji demokratycznej” (z okazji 45-letniej rocznicy od dnia opublikowania) to tytuł artykułu A. Licholata. Autor na wstępie opisuje sytuację, w której Lenin pisał swoją książkę, sytuację, która się stała tematem omawianego dzieła Lenina, tj. rewolucji 1905 r. Podkreśla to, co było najważniejsze w tej rewolucji, a mianowicie jej bezcenne znaczenie, jako szkoły wychowania mas. Lenin — jak to podkreśla Licholát — dążył do wypracowania podstawowego elementu rewolucji — jednolitej, opartej na nauce marksistowskiej, taktyki partii socjaldemokratycznej.

„Historyczne znaczenie książki — stwierdza autor — polega na tym, że Lenin rozgromił w niej ideowo drobno-burżuazyjną taktykę mieszczaństwa... Książka Lenina uzbroiła Partię i klasę robotniczą w niezwykłą oręż — bolszewicką taktykę, której wytrwale urzeczywistnienie zapewniło triumf wielkiej socjalistycznej rewolucji październikowej i zwycięstwo socjalizmu w naszym kraju”.

Sekretarz WCSPS A. Osipow w artykule pt. „Twórcza inicjatywa

milionów” omawia rozwój ruchu stachanowskiego. Podając historię przebiegu oraz podstawy ideologiczne tego wspaniałego ruchu, autor przypomina osiągnięcia najbardziej znanych w Związku Radzieckim stachanowców. Osipow podkreśla konieczność upowszechnienia przez związki zawodowe dorobku nowatorów produkcji. Organizacja współzawodnictwa pracy posiada jeszcze dotychczas takie mankamenty, jak kancelaryjno-biurokratyczne metody kierowania tym ruchem, z czym należy jak najszybciej skończyć. Przypominając uchwały X Zjazdu Związków Zawodowych w tej sprawie, autor wyzywa związki zawodowe do jeszcze szerszego zaktywizowania ruchu współzawodnictwa pracy.

W artykule pt. „Dzień Górnika — święto ogólnonarodowe” P. Szelachin, sekretarz KC związku zawodowego robotników przemysłu węglowego daje przegląd dorobku górników radzieckich. Przypominając ciężką sytuację gospodarczą Kraju Rad w latach 1919 — 1920, latach walk z wojskami białej gwardii, autor przytacza słowa Lenina, zwrócone do górników na pierwszym ich zjeździe, w których ocenia on znaczenie przemysłu węglowego dla ZSRR. Autor porównuje fakt powojennego żywiołowego rozwoju przemysłu węglowego radzieckiego z obniżeniem się wydobywania węgla w Anglii i Ameryce. W końcowej części artykułu Szelachin opisuje warunki pracy i bytu górników radzieckich, podkreślając stałą troskę rządu radzieckiego o to, aby te warunki były najlepsze.

Interesujący opis pracy kulturalno-oświatowej organizacji zawodowych Leningradu znajdujemy w artykule pt. „Pomoc rady związków zawodowych w doskonaleniu pracy instytucji kulturalnych” — pióra S. Surowcewej, kierowniczki Oddziału Kulturalno-bytowego Leningradzkiej ORZZ. Praca ORZZ ma na celu polepszenie akcji szkolenia ideowego najszerzych mas związkowych. Stała kontrola poszczególnych instytucji, prowadzących szkolenie, akcje odczytowe i inne formy kształcenia marksistowskiego stają się celowym środkiem udzielania pomocy kierownictwu i zespołom tych instytucji. Autorka zaznacza nam ze specjalnymi formami pracy kulturalno-oświatowej w rozmaitych środowiskach społecznych (gospodynie domowe, ludzie starsi, inteligencja itd.).

Dział „Konsultacja” zamieszcza pracę pt. „Związki zawodowe w okresie przygotowania i trwania Wielkiej Październikowej rewolucji socjalistycznej”. Krótki ten artykuł podaje charakterystykę sytuacji okresu Rewolucji Październikowej i zarys historyczny organizowania się ruchu zawodowego pod sztandarami partii bolszewików. Przytoczone ciekawe dane i szczegóły rozwoju rosyjskich organizacji zawodowych na wielkim przełomie dziejowym ustalają daty narodzin nowych form ruchu zawodowego (rad zakładowych) i zapoznają z ich działalnością. Artykuł ten i podane przy nim źródła — wykaz dzieł Lenina i Stalina, dają możliwość dokładnego zapoznania się z historią radzieckiego ruchu zawodowego.

Dział „Z historii ruchu robotniczego i zawodowego” przynosi pracę T. Zielenowa pt. „Strajk kolejarzy tyfliskich pod kierownictwem J. W. Stalina”, napisaną z okazji 50-lecia sierpnioowego strajku 1900 roku. Praca ta podaje wyczerpująco ciekawe szczegóły tego strajku, który — jak to stwierdza w zakończeniu autor — stanowi jedną z niezapomnianych dat w historii sławnej walki przeciw absolutyzmowi i kapitalizmowi, walki o wyzwolenie z kajdan eksploatacji, o szczęśliwą przyszłość, o komunizm”.

Notatka „V Wszechrosyjski Zjazd Związków Zawodowych” w tymże dziale przypomina przebieg tego Zjazdu, który miał miejsce w dniach

17 — 22 sierpnia 1922 r. Na Zjeździe tym zapadły decydujące dla naszej działalności ruchu zawodowego uchwały organizacyjne.

„Znaczenie V Wszechrosyjskiego Zjazdu Związków Zawodowych polega na tym — stwierdza notatka — że opierając się na uchwałach XI Zjazdu Partii i wskazaniach W. J. Lenina nakreślił on konkretny program działalności związków zawodowych w warunkach okresu nowej ekonomicznej polityki — podniesienie roli związków zawodowych w budowie socjalizmu”.

Trzecia wreszcie notatka pt. „Apel WCSPPS — Związki zawodowe — twarzą do produkcji” omawia odezwę Prezydium WCSPPS, opublikowaną 6 sierpnia 1929 r., skierowaną do wszystkich związków zawodowych. W notatce opisuje się sytuację gospodarczą państwa radzieckiego w okresie wydania wspomnianego apelu, analizuje poszczególne ustępy tej odezwy i wyciąga wnioski co do roli związków zawodowych w tym okresie budowy socjalizmu w Kraju Rad.

Dział „Międzynarodowy ruch robotniczy” przynosi na pierwszym miejscu artykuł N. Jerszowa pt. „Walka koreańskich związków zawodowych o wolność i niepodległość swej ojczyzny”. Przypominając, że 5 lat temu we wrześniu 1945 r. armia radziecka wyzwoliła naród koreański z niewoli japońskiej, autor rysuje dramatyczną historię Korei.

Opisując rozkwit ruchu zawodowego na tle żywiołowego rozwoju gospodarczego Korei Północnej, Jerszow przytacza ciekawe cyfry o organizowaniu ruchu współzawodnictwa pracy i szybkim wzroście wydajności pracy na tym terenie. W obszernym ustępie artykułu, autor z kolei opisuje sytuację gospodarczą i polityczną Korei Południowej, gnębionej przez rządy Li-Syn-Mana i okupację amerykańską oraz naświetla tragiczną sytuację miejscowej ludności i próby jej wyzwolenia się z kajdan niewoli.

„Klasa robotnicza krajów demokracji ludowej — potężna siła w walce o pokój”, to tytuł następnego artykułu tego działu pióra A. Michajłowa. Omawiając sytuację przedwojenną państw Europy środkowej i południowo-wschodniej, autor przy-

tacza cyfry, ilustrujące rozmiary zniszczeń, które dotknęły Polskę i inne państwa demokracji ludowej. „Patos budowy, twórczość mas ludowych — oto co najbardziej charakteryzuje w tej chwili te kraje” — stwierdza autor. Podając cyfry budżetu tych państw, ilustrujące pokojowy charakter ich gospodarki Michajłow wyprowadza wniosek na temat tego, jak bardzo są zainteresowane państwo demokracji ludowej w utrzymaniu i obronie pokoju.

Trzeci i ostatni artykuł działu „Międzynarodowy ruch robotniczy” napisany został przez wiceprzewodniczącego Międzynarodowego Zjednoczenia Marynarzy i Dokerów, generalnego sekretarza związku zawodowego marynarzy Australii — E. W. Elliotta i nosi tytuł: „Marynarze i dokerzy w awangardzie walki o pokój”. Autor stwierdza, że marynarze, stanowiący załogi okrętów, utrzymujących łączność między wszystkimi portami świata, odgrywają olbrzymią rolę w dziele walki o pokój. Od dokerów zależy załadunek i wyładunek przewożonych na tych statkach towarów. Dlatego więc Międzynarodowe Zjednoczenie tych pracowników posiada wielką siłę potencjalną, która może i powinna być wykorzystana na rzecz walki o pokój.

Walki dokerów londyńskich, jak i kanadyjskich, pozwoliły stwierdzić, jak silne nici solidarności łączą pracowników portowych całego świata. Związki zawodowe, wchodzące w skład zjednoczenia, zgłosiły na wezwanie Światowej Federacji Związków Zawodowych swój akces do walki o pokój. Opisując stosunki polityczne w Australii, gdzie u steru władzy stoją wrogowie klasy robotniczej i komunizmu, autor podkreśla wzrost nastrojów opozycyjnych wśród australijskich mas robotniczych w stosunku do ich rządu. Na mityngach, organizowanych we wszystkich portach Australii, marynarze podjęli rezolucję zobowiązującą załogi do odmowy przewożenia materiałów wojennych do Korei.

Numer kończą stałe rubryki: „Na froncie walki o pokój” odnotowujące krwawe wystąpienia w obronie pokoju, „Międzynarodowe notatki” oraz „Dziennik światowego ruchu robotniczego”.

P. L.

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 WZG Oddział 01, Warszawa, Tamka 3. 14.600. Zam. 3744 z dn. 13.9.50. B-128415