

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



PAŹDZIERNIK · 1950 · NR. 10

TREŚĆ:

**Rocznice Rewolucji Socjalistycznej czcimy
przyśpieszeniem budowy socjalizmu
w Polsce.**

**Sz. Dobrzyński: XXXIII rocznica Rewolucji
Październikowej.**

**Rola rosyjskich związków zawodowych
w Rewolucji Październikowej.**

**W. Biernawski: Kongres Nauki Polskiej a ruch
zawodowy.**

**B. Gebert: Przywódcy związkowi USA
agentami imperializmu.**

**P. Likiert: Zagadnienie norm w przemyśle
metalowym.**

**Cz. Kulikowski: Rady zakładowe a zadania
Planu 6-letniego.**

PRZEGLĄDY:

- **Ruch związkowy w Polsce: Kronika związkowa**
- **Światowy ruch związkowy: Dokerzy i marynarze w awangardzie walki o pokój — 82 Kongres TUC — Przegląd międzynarodowy**
- **Przegląd gospodarczy: Robotnicy budownictwa w realizacji Planu 6-letniego — Zasady gospodarowania Funduszem Zakładowym — Na drodze do ustalenia nomenklatury zawodowej: S. Hartman — Szkolenie kadr w przemyśle węglowym**
- **Polityka społeczna—Kronika socjalna**
- **Przegląd czasopism**

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 10

Warszawa, Październik 1950 r.

Rok XXI



Trzydziestą trzecią rocznicę Socjalistycznej Rewolucji Październikowej obchodzi naród polski, wmagając swe wysiłki dla wykonania i przekroczenia zadań pierwszego roku Planu Sześcioletniego — planu budowy podstaw socjalizmu w Polsce.

Plan gospodarczy w trzecim kwartale bieżącego roku został wykonany w 105 procentach. Łącznie w okresie od stycznia do września osiągnęliśmy 75 procent planu rocznego. Wartość produkcji przemysłowej w trzecim kwartale bieżącego roku wzrosła o 18 procent w porównaniu z takim samym okresem w roku ubiegłym.

W czwartym, rozstrzygającym kwartale stoi przed nami zadanie przekroczenia całego planu 1950 roku. Wspaniałe wyniki zobowiązań produkcyjnych ku czci XXXIII Roczniczy Rewolucji Październikowej pozwalają mieć pewność, że zadanie to będzie wykonane.

Szczególnie ważne obowiązki w realizacji tego zadania przypadają związkom zawodowym, które powinny stworzyć masom pracującym jak najlepsze warunki wykonywania i przekroczenia planów produkcyjnych.

V Plenum CRZZ, wzywając klasę robotniczą do przedterminowego wykonania Planu w 1950 roku, wskazało na potrzebę ścisłego powiązania całej działalności związkowej z zadaniami produkcyjnymi oraz zwiększenia troski o poprawę warunków pracy i bytu mas pracujących.

Wypełnienie tych wskazań V Plenum CRZZ jest uzależnione przede wszystkim od właściwego postawienia pracy organizacyjnej. Należy jednak stwierdzić, że właśnie w tej dziedzinie działalności związkowej istnieją jeszcze wciąż liczne niedociągnięcia.

W początkach października narada przewodniczących zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych zwróciła uwagę związków na liczne braki pracy organizacyjnej. Instancje związków zawodowych koncentrują swą działalność w lokalu biurowym, zamiast iść na przednią linię walki o zrealizowanie Planu Sześcioletniego — do zakładów pracy. Uchwały CRZZ i zarządów głównych nie docierają do terenowych i zakładowych organizacji związkowych. W aparacie nadal przeważa personel wykonawczy na niekorzyść aktywu polityczno-organizatorskiego.

Wszystkie te braki działalności organizacyjnej muszą być jak najrychlej usunięte, aby ogniwa związkowe uzyskały pełną operatywność w kierowaniu ruchem współzawodnictwa, w torowaniu drogi przodownikom i racjonalizatorom i w pracy nad dalszą poprawą warunków bytu mas pracujących.

XXXIII Rocznic Rewolucji Październikowej

GIGANTYCZNA budowa stacyj hydroelektrycznych na Wołdze, w Azji Środkowej i Południowej Ukrainie, to wyraz tryumfu twórczej idei socjalizmu — zrealizowanej dzięki zwycięstwu Wielkiej Rewolucji Październikowej w roku 1917. To, co głosili dziesiątki lat reprezentanci naukowego socjalizmu, a mianowicie, że jedynie społeczeństwo bezklasowe może całą swą energię skierować na podporządkowanie sobie sił przyrody — stało się faktem w państwie socjalizmu, w Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich. Ten wspaniały rozmach prac, mających na celu przeobrażenie przyrody, jest klasycznym potwierdzeniem słów Karola Marksa, że rewolucja, to lokomotywa historii. Proletariacka Rewolucja Październikowa w Rosji, to siła, która uczyniła państwo radzieckie światową potęgą i która prowadzi naród radziecki do dobrobytu i szczęścia — do komunizmu.

ZSRR, jako państwo pokoju i twórczej pracy, stało się natchnieniem i nadzieją dla postępowej ludzkości całej kuli ziemskiej. Masy pracujące całego świata, które bronią się przed strasliwym widmem nowej rzezi światowej, przygotowywanej przez amerykańskich imperialistów, widzą w ZSRR podstawową siłę pokoju i postępu. I dlatego XXXIII rocznica Wielkiej Rewolucji, którą narody ZSRR obchodzą 7 listopada, jest również wielkim dniem jubileuszowym dla proletariatu, chłopów oraz inteligencji pracującej wszystkich krajów.

Tegoroczne Święto Rewolucji Październikowej, jest dla narodów Związku Radzieckiego przeglądem imponujących sukcesów, osiągniętych we wszystkich dziedzinach gospodarki socjalistycznej oraz sukcesów rządu radzieckiego w dziele utrwalenia pokoju. Święto to jest równocześnie dla ludzi pracy wszystkich części świata dniem mobilizacji wokół sprawy pokoju, — sprawy, której chorążym jest Wódz Narodu Radzieckiego Wielki Stalin.

Tegoroczne Święto Rewolucji Proletariackiej zbiega się z wydarzeniami, które najbardziej plastycznie uwidoczniają czołową i kierowniczą rolę ZSRR w walce o pokój.

Narody Związku Radzieckiego przystąpiły do realizacji gigantycznych planów stalinowskich — do budowy kanałów i wodnych stacyj elektrycznych, które zmienią i ożywią całe połacie europejskich i azjatyckich republik radzieckich. W tym samym czasie zbrodniczy im-

perializm kapitalistyczny opracowuje plany wyniszczenia całych krajów.

Podczas, gdy geniusz ludzki wyteża w ZSRR wszystkie swe zdolności, by pustynie przekształcić w kwitnące pola życiodajne — imperialistyczni zbrodniarze opracowują plany przeistoczenia całych krajów w martwe pustynie. Moloch wojny imperialistycznej ma pochłoniąć wielowiekowy dorobek ludzkiej pracy. Ofiarą strategicznych planów barbarzyńców mają paść miliony istot ludzkich. Czego nie dokonał lub nie zdążył dokonać hitleryzm zamierzają spełnić jego godni naśladowcy z Waszyngtonu. Przez morze krwi i ruinę dobytku ludzkiego pragną imperialiści amerykańscy ugruntować swoje panowanie nad światem.

Ta śmiertelna groźba, która zawisła nad ludzkością, czyni walkę o pokój węzłowym zagadnieniem. Pokojowa polityka ZSRR jednoczy ludy różnych kontynentów i ras do przeciwstawienia się podżegaczom wojennym, do uratowania pokoju. Jak strasliwym niebezpieczeństwem dla ludzkości są plany podżegaczy wojennych, świadczy napaść amerykańska na Koreę. Amerykańscy „bohaterzy“ atomowi niszczą Koreę i mordują jej ludność w imię tych samych „idei“, które głosił Hitler, mordując miliony ludzi w Europie.

Oto dlaczego osiągnięcia ZSRR, oto dlaczego sukcesy twórczej pracy narodu radzieckiego napawają otuchą wszystkich tych, dla których wojna oznacza śmierć, nędzę i niewolę. Wspaniałe osiągnięcia, którymi ludy ZSRR spotykają sławną rocznicę, stanowią jednocześnie o potęgę obozu pokoju i wolności. ZSRR, dzierżąc bowiem wysoko знамя twórczej pracy pokojowej, krzyżuje zbrodnicze zamysły Marshallów, Bradley'ów, Achesonów, Churchillów i Bevinów.

Już w drugiej wojnie światowej masy pracujące całego świata uznały rolę Związku Radzieckiego, jako opoki wolności i postępu. Ofiarna walka narodu radzieckiego i jego bohaterskiej armii uratowała narody Europy od strasliwej niewoli hitlerowskiej. Wojna z hitlerowskimi Niemcami i ich sojusznikami udowodniła, że jedynie państwo socjalistyczne, dzięki swej konsekwentnie antyfaszystowskiej polityce, zdolne jest do skutecznego przeciwstawienia się agresji faszystowskiej. Klęska Francji w roku 1940 i bezsilność wobec hitleryzmu reszty państw Europy z Anglią na czele, były

rezultatem przeniewierczej polityki monarchijskiej, długoletniego popierania hitleryzmu przez reakcyjne rządy tych państw. Widziały one bowiem w hitleryzmie skuteczny oręż do walki z klasą robotniczą, do walki przeciwko Związkowi Radzieckiemu.

Wybawienie Europy przez Związek Radziecki w drugiej wojnie światowej naocznie udowodniło masom pracującym słuszność stanowiska rewolucyjnego obozu robotniczego, widzącego w ZSRR jedyne państwo, na pomoc którego może liczyć w swej walce o pokój, wolność i socjalizm.

I dzisiaj, gdy ciemne siły podżegaczy wojennych usiłują naruszyć pokój międzynarodowy, zdobyty ceną milionowych ofiar, które padły w walce z hitlerowskimi agresorami, ZSRR demaskuje ustawicznie zbrodnicze zamysły imperialistów USA oraz ich europejskich satelitów. To ZSRR wskazywał na plan Marshalla, jako na narzędzie uzależnienia krajów Europy Zachodniej od gospodarki Stanów Zjednoczonych. To Związek Radziecki demaskował przed światem Pakt Atlantyczny, jako pakt agresji wojennej, skierowany przeciwko Krajowi Rad i krajom demokracji ludowej. Zbrodniczy charakter tego paktu zwalczany był przez Związek Radziecki już wówczas, gdy autorzy jego starali się jeszcze maskować swe cele.

Potężny opór klasy robotniczej Europy Zachodniej przeciwko zbrojeniom, przewidzianym przez Pakt Atlantyczny, dobitnie świadczy o tym, że polityka Związku Radzieckiego odpowiada żywotnym interesom mas ludowych, pragnącym zachowania pokoju. Potwierdzeniem tego jest również olbrzymi rozmach akcji obrony pokoju na całym świecie. Walki narodowo-wyzwoleńcze ludów Wietnamu, Malajów i innych krajów kolonialnych, to ogniwa w łańcuchu walk przeciwko imperialistycznemu panowaniu. Światowy obóz pokoju całkowicie popiera pokojowe wysiłki rządu radzieckiego.

Reprezentanci rządu radzieckiego nieugięcie i konsekwentnie demaskują wszystkie machinacje atomowych dyplomatów, zmierzających do przeistoczenia ONZ w swoje narzędzie agresji, w teren rozgrywek ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej, w instrument prowokacji przeciwko Chinom ludowym, Korei itd. Wystąpienia i propozycje ministra Wyszyńskiego, zarówno w sprawie pokojowego uregulowania sprawy Korei i w sprawie dopuszczenia do ONZ Chin Ludowych, jak i we wszystkich innych kwestiach, raz jeszcze zaświadczyły przed światem, że ZSRR wiernie i konsekwentnie stoi na straży pokoju międzynarodowego.

Tej pokojowej polityce Związku Radzieckiego dyplomaci USA przeciwstawiają politykę montowania bloków wojennych. Tej polityce Waszyngton przeciwstawia agresję wojenną w

Korei i prowokacje wojenne przeciwko Chinom. Tej polityce Francja, rządzona przez reakcję, przeciwstawia grabieżczą wojnę w Wietnamie. Amerykańskim imperialistom potrzebna jest wojna, by mogli czerpać miliardowe zyski z produkcji narzędzi mordy. Przy pomocy wojny chcą oni uniknąć kryzysu gospodarczego, który już zaczął dawać się im we znaki. Pod kierownictwem imperialistów amerykańskich realizuje się plan Schumana — oznaczający odbudowę wojennego przemysłu Niemiec. Ostatnio pod bezpośrednim kierownictwem sztabu amerykańskiego, podżegacze wojenni przystąpili do odbudowy siły militarnej Niemiec. Jeżeli do tego dodać szalony wyścig zbrojeń zarówno w samych USA, jak i w państwach, objętych Paktem Atlantycznym, wówczas jasne się staje, że wszystkie siły postępu muszą się skupić wokół pokojowej polityki rządu radzieckiego. Polska, dla której militarizm niemiecki stanowi szczególnie groźne niebezpieczeństwo, żywi głęboką wdzięczność dla Związku Radzieckiego, gwarantującego jej niepodległość. Dzięki pomocy Związku Radzieckiego powstała Niemiecka Republika Demokratyczna, z którą Polska ustanowiła dobre sąsiedzkie stosunki i która staje się wałem ochronnym przed prowokacjami satelitów USA.

Antyimperialistyczna i pokojowa polityka Związku Radzieckiego wynika z istoty i charakteru państwa radzieckiego. Rewolucja październikowa narodziła się w ogniu pierwszej wojny światowej, właśnie jako protest mas przeciwko rzezi imperialistycznej. To charakteryzowało rewolucję, jako zaprzeczenie wojny. Toteż Związek Radziecki zawsze występuje przeciwko wojnom zaborczym. Cel, jaki sobie stawia ZSRR — rozwój sił wytwórczych i dobrobytu mas — wymaga pokoju, a nie wojny. Wszelka polityka zaborcza jest sprzeczna z istotą państwa socjalistycznego, dlatego ZSRR konsekwentnie i stale walczy o pokój.

Pokojowa polityka Związku Radzieckiego znajduje gorące poparcie państw demokracji ludowej, oraz mas pracujących całego świata. Państwa demokracji ludowej, a wśród nich i Polska zawdzięczają Związkowi Radzieckiemu nie tylko swe wyzwolenie, lecz również możliwość budownictwa ustroju socjalistycznego.

Rządy krajów demokracji ludowej, wzorując się na przykładzie ZSRR, przeprowadziły uspołecznienie przemysłu i przystąpiły do społecznej przebudowy wsi, budując fundamenty gospodarki socjalistycznej. Tak szybki proces przemian społecznych byłby nie do pomyślenia bez pomocy i doświadczeń Związku Radzieckiego.

Wszelkie próby sił reakcyjnych i nacjonalistycznych skierowania rozwoju społecznego państw demokracji ludowych na inne tory, odmienne od radzieckich, są skazane na niepowodzenie, prowadzą one bowiem na manowce, a w konsekwencji do obozu imperialistycznego.

Zdrada titowskiej klik i zaprzękanie Jugosławii anglo-amerykańskiemu imperializmowi jest najgroźniejszym ostrzeżeniem dla wszystkich szczerych zwolenników ustroju socjalistycznego. Budownictwo gospodarki socjalistycznej w krajach demokracji ludowej jest dalszym zwycięstwem idei Wielkiej Rewolucji Październikowej.

Rewolucja dowiodła, że kapitalizm, przynoszący w swej fazie imperialistycznej, ustawiczne wstrząsy kryzysowe i katastrofy wojenne, może być zastąpiony przez ustrój socjalistyczny, oparty na gospodarce planowej, ustrój, który gwarantuje maksymalne możliwości rozwoju sił wytwórczych. Na udowodnienie tej prawdy polega historyczne znaczenie Rewolucji Socjalistycznej dla całej ludzkości. Potężny rozwój sił wytwórczych, osiągnięty przez ustrój radziecki, umożliwił przeistoczenie Rosji — ongi kraju najbardziej zacofanego w Europie — w kraj będący przodującą potęgą. Tempo rozwoju, osiągnięte w okresie planów pięcioletnich, dało światu dowód wyższości gospodarki socjalistycznej nad kapitalistyczną. Rozwój techniki, nauki, sztuki i literatury w Związku Radzieckim miał i ma znaczny wpływ na kształtowanie się myśli postępowej na całym świecie.

Historia Rewolucji Październikowej uczy, że wspaniałe osiągnięcia ustroju radzieckiego zdobyte zostały dzięki ofiarnemu i pełnemu poświęceniu wysiłkowi narodu radzieckiego. Bez szerokiego ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy, bez potężnego ruchu stachanowców nie byłby do pomyślenia taki szybki wzrost tempa produkcji, nie byłby możliwy tak ogromny wzrost wydajności pracy. Ofiarności mas pracujących, kierowanych przez partię bolszewicką — przez partię Lenina-Stalina, decydowała na wszystkich etapach budownictwa socjalistycznego o jego powodzeniu. Ofiarności ta zadecydowała, w znacznej mierze, o zwycięstwie Związku Radzieckiego w wojnie nad hitleryzmem.

Radzieckie związki zawodowe spełniły ważną rolę w mobilizacji twórczego wysiłku mas pracujących. One to, jako podstawowe oparcie partii bolszewickiej w masach, organizowały i kierowały socjalistycznym współzawodnictwem, ruchem racjonalizatorów i nowatorów. Radzieckie związki zawodowe, przez umiejętne łączenie roli organizatora twórczego entuzjazmu

mas pracujących z pieczołowitą troską o ich codzienne potrzeby, walczyły przyczyniły się do zwycięstwa narodu radzieckiego, zarówno w budownictwie społeczeństwa socjalistycznego, jak i w wojnie z agresorami faszystowskimi.

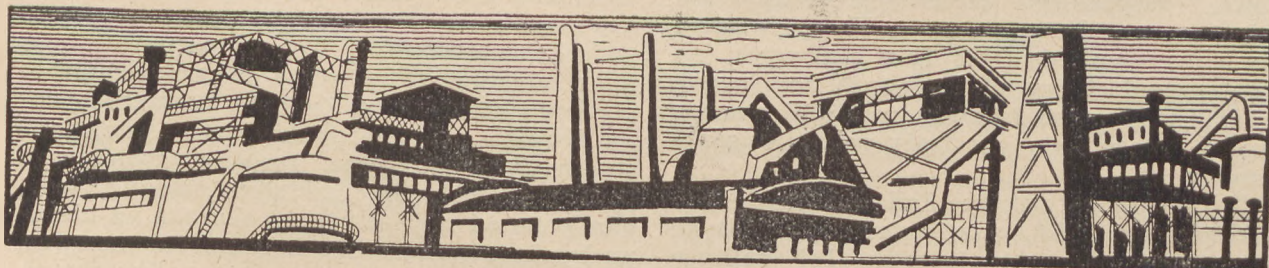
Radzieckie związki zawodowe na przestrzeni wszystkich lat porewolucyjnych wpajały w klasę robotniczą nowy, socjalistyczny stosunek do pracy i własności socjalistycznej, wychowując klasę robotniczą w duchu bezgranicznego poświęcenia dla dobra kraju socjalistycznego. Kształcąc ogromne zastępy robotnicze — zdolne do kierowania życiem gospodarczym — radzieckie związki zawodowe stały się prawdziwą szkołą komunizmu. Tę naukę musi wysnuć polska klasa robotnicza. Doświadczenia radzieckich związków zawodowych służyć powinny polskiemu związkowi zawodowemu, jako drogowskaz. Doświadczenia radzieckich związków zawodowych w walce z elementami kapitalistycznymi, z sabotażem, marnotrawstwem i z biurokracją pomogą naszym związkom zawodowym w realizacji Planu Sześcioletniego. Toteż uczenie się na doświadczeniach, zdobytych przez radziecką klasę robotniczą, przez radzieckie związki zawodowe, staje się rzeczą nieodzowną.

XXXIII Rocznicą Wielkiej Rewolucji Socjalistycznej to bodziec do jeszcze intensywniejszego korzystania z doświadczeń i metod pracy radzieckich związków zawodowych.

Fala współzawodnictwa na cześć rocznicy Rewolucji Październikowej, jaka ogarnęła całą Polskę, to dowód miłości i przywiązania narodu polskiego do wielkiego narodu radzieckiego, dzięki któremu Polska dwukrotnie odzyskała swą niepodległość.

W Rocznicę Rewolucji, gdy ciemne siły imperializmu znowu grożą ludzkości rzezią, gdy znowu szczerzy zęby prusacki militarizm, podsycany przez amerykańskich ludobójców, naród polski postanawia jeszcze ofiarniej pracować dla socjalizmu i pokoju.

Bilans osiągnięć Związku Radzieckiego, to bodziec dla polskich mas pracujących, by jeszcze ofiarniej pracować dla dobra ojczyzny, by jeszcze zwarciej skupić się wokół Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, która pod sztandarami Lenina-Stalina prowadzi naród do świetlanej przyszłości — do socjalizmu.



Rola rosyjskich związków zawodowych w Rewolucji Październikowej



WYCIĘSTWO rewolucji lutowej obaliło znienawidzony ustrój carski w Rosji. Rewolucja powołała do życia rady delegatów robotniczych i żołnierskich jako organy władzy rewolucyjnej robotników i chłopów. Zdrajcy rewolucji — mieniszewicy i eserowcy, stanowiący początkowo większość w radach, weszli jednak w porozumienie z przedstawicielami burżuazji w sprawie utworzenia burżuazyjnego rządu tymczasowego.

W ten sposób doszło do swego rodzaju spłotu dwóch władz, dwóch dyktatur: dyktatury burżuazji w osobie rządu tymczasowego — i dyktatury robotniczo-chłopskiej w osobie rad delegatów robotniczych i żołnierskich. Powstała władza podwójna. *)

W. I. Lenin w swych doskonałych „Tezach Kwietniowych” dał partii genialny plan walki o przejście od rewolucji burżuazyjno-demokratycznej do socjalistycznej. Przed partią bolszewików stało zadanie — systematycznego i cierpliwego wyjaśniania masom imperialistycznego charakteru rządu tymczasowego, demaskowania zdradzieckiej roli mieniszewików i eserowców, izolowania tych ugodowych partii od szerokich mas pracujących, zdobycia większości w radach i stworzenia warunków dla przejścia całej władzy w ręce robotników i chłopów. Doniosła rola w realizacji tego zadania przypadła związkom zawodowym.

I.

Już od pierwszych dni rewolucji, partia bolszewicka poświęciła wiele uwagi tworzeniu związków zawodowych i rozszerzaniu ich działalności. 6 marca 1917 r. Piotrogradzki Komitet Bolszewików, w głosowaniu jawnym, powziął uchwałę o organizacji związków zawodowych. 8 marca „Prawda” opublikowała odezwę Komitetu Piotrogradzkiego, nawołującą robotników Rosji, aby niezwłocznie przystąpili do tworzenia związków zawodowych. „Prawda” podkreślała, że tylko te organizacje związkowe odpowiadają rzeczywistym interesom klasy robotniczej, które pozostają w ścisłej łączności z jej ideową i polityczną kierowniczką — partią socjal-demokratyczną, albowiem polityczna i ekonomiczna walka klasy robotniczej są ściśle ze sobą powiązane.

W Moskwie ośrodkiem organizacyjnym ruchu związkowego stała się gazeta bolszewików moskiewskich — „Socjal-demokrata”.

15 marca 1917 roku w Piotrogradzie odbyła się — zwołana przez bolszewików — pierwsza narada przedstawicieli istniejących już związków. Narada ta spełniła poważną rolę w dalszym rozwoju rosyjskiego ruchu związkowego. Na wniosek przedstawicieli metalowców pietrogradzkich ustalono podstawowe zasady budowy związków zawodowych, wysunięte przez „Prawdę”. Zasady te przewidywały kierowniczą rolę partii socjal-demokratycznej w związkach zawodowych, walkę związków o polityczne i ekonomiczne postulaty klasy robotniczej, o zorganizowanie związków systemem branżowym w skali ogólnorosyjskiej, wreszcie — o równe prawa członkowskie niezależnie od płci, narodowości i religii.

Wezwanie bolszewików do tworzenia związków zawodowych wywołało szeroką falę aktywności mas robotniczych. Przy partyjnych komitetach rejonowych powstawały biura związkowe. W przedsiębiorstwach poszczególne grupy pracowników występowały z inicjatywą tworzenia związków. Toteż związki zawodowe powstawały wszędzie. Już w ciągu marca i kwietnia 1917 roku w Piotrogradzie i Moskwie było zorganizowanych 130 związków, a w całej Rosji — 2.000. W czerwcu liczba członków sięgała blisko półtora miliona. Jednocześnie z organizowaniem związków zawodowych, w wielkich miastach i ośrodkach dokonywało się grupowanie ich w biura centralne (rady związków zawodowych). W marcu 1917 roku, z inicjatywy bolszewików utworzono centralne biuro związków zawodowych Piotrogradu, które w przyszłości wywarło wielki wpływ na rozwój ruchu związkowego nie tylko w Piotrogradzie, lecz i w całej Rosji.

Działalności bolszewików w dziedzinie organizowania związków zawodowych towarzyszyła zacięta walka z mieniszewikami, którzy zaślaniając się burżuazyjną teorią „neutralności” związków zawodowych, starali się skierować je na drogę trade-unionizmu i organizacji cechowych, głosili „niezależność” związków zawodowych od partii i dążyli do wykorzystania ich działalności dla obrony interesów burżuazji.

Przed partią bolszewicką stało zadanie ogromnej wagi: przeciągnąć związki zawodowe na swoją stronę, izolować drobnomieszczańskie partie mieniszewików i eserowców, demaskować przed szerokimi masami robotniczymi zdradziecką politykę ugodowców. Dzięki systematycznemu i konsekwentnemu urzeczy-

*) Historia WKP(b). Krótki kurs. str. 171.

wistnianiu swej polityki w ruchu związkowym, bolszewicy pogłęбили swój wpływ na wielkie związki zawodowe. Prowadzili oni uporczywą walkę z rozbijaniem związków na drobne zawody, broniąc zasady produkcyjnej budowy związków. Pierwsi — w maju 1917 roku — utworzyli zjednoczony branżowy związek zawodowy pietrogradzcy metalowcy. Za ich przykładem poszli inni. W rezultacie zjednoczenia liczba związków w kraju zmniejszyła się do lipca 1917 roku o połowę, dzięki czemu wzrósł ich ciężar gatunkowy i znaczenie.

II.

Obok związków zawodowych już w pierwszych dniach po zwycięstwie rewolucji lutowej powstała i zaczęła się szybko rozwijać inna forma organizacji klasy robotniczej — komitety fabryczne. Narodziła je sytuacja, jaka wytworzyła się w kraju po upadku caratu. Ruina gospodarstwa narodowego, spowodowana przez wojnę, sabotaż ze strony przedsiębiorców, konieczność ochrony zakładów przemysłowych i zorganizowania w nich pracy, walka z widmem głodu — wszystko to wymagało stworzenia takich organów, które mogłyby natychmiast przystąpić do rozwiązywania tych zadań. Jest rzeczą oczywistą, że słabe wówczas jeszcze organizacyjnie zróżniczkowane związki zawodowe, których część pozostawała pod wpływem mieniszewików nie mogły wcielić w życie żądań robotników. Zadania te rozwiązywały komitety fabryczne, które wybierano bezpośrednio na terenie przedsiębiorstw, na ogólnych zebraniach robotniczych, a które reprezentowały interesy zarówno członków związków, jak i robotników niezorganizowanych.

Zrodzone z rewolucji i opierające się na szerokich masach robotniczych — komitety fabryczne już od pierwszych dni swego istnienia pracowały prawie wyłącznie pod kierownictwem bolszewików, stanowiąc ich oparcie wśród mas. Komitety fabryczne dokonywały kontroli robotniczej nad produkcją, walczyły z sabotażem przedsiębiorców, wprowadzały w zakładach 8-godzinny dzień roboczy, organizowały milicję robotniczą, troszczyły się o potrzeby kulturalne robotników.

Jedną z najważniejszych funkcji komitetów fabrycznych była kontrola robotnicza nad produkcją; sprawę tą wysunął W. I. Lenin jeszcze w „Listach z daleka“ i w „Tezach Kwietniowych“. Lenin i Stalin, partia bolszewicka, łączyli ściśle kwestię kontroli robotniczej z kwestią przerastania rewolucji burżuazyjno-demokratycznej w socjalistyczną, z kwestią ustanowienia dyktatury proletariatu. Mieniszewicy z nienawiścią występowali przeciw temu rewolucyjnemu hasłu bolszewickiemu, żądając zastąpienia prawdziwej robotniczej kontroli nad produkcją przez „kontrolę państwo-

wą“, spoczywającą w ręku organów burżuazyjnego rządu tymczasowego, a wykonywaną — rzecz jasna — w interesach kapitalistów, ale nie klasy robotniczej.

Kierowane przez bolszewików komitety fabryczne — wbrew zapamiętałemu przeciwdziałaniu mieniszewików i eserowców — z powodzeniem organizowały robotniczą kontrolę nad produkcją.

Mieniszewicy występowali przeciw wszelkiej rewolucyjnej działalności komitetów fabrycznych i domagali się zlikwidowania tych bojowych organizacji klasy robotniczej. Bolszewicy, przeciwnie, umacniali komitety, starając się połączyć ich wysiłki w celu jak najpomyślniejszego wypełnienia stojących przed nimi doniosłych zadań. Ale broniąc organizacyjnej samodzielności komitetów fabrycznych, bolszewicy wskazywali na konieczność uzgodnienia ich akcji z działalnością związków zawodowych. W wielu kwestiach zasadniczych, dotyczących najżywotniejszych interesów klasy robotniczej (wypełnienie norm, przygotowanie strajków, organizacja pomocy lekarskiej dla robotników i in.) — komitety fabryczne działały w ścisłym porozumieniu ze związkami zawodowymi.

30 maja 1917 roku otwarto pierwszą konferencję komitetów fabrycznych Piotrogradu. Inicjatywa zwołania konferencji należała do bolszewików. W pracy konferencji brał bezpośredni udział W. I. Lenin.

W centrum uwagi konferencji znajdowało się zagadnienie kontroli robotniczej nad produkcją. W przemówieniu, wygłoszonym na konferencji 31 maja 1917 roku, W. I. Lenin, demaskując mieniszewickie hasło kontroli „państwowej“ nad produkcją, wskazywał: „Aby kontrola nad przemysłem była rzeczywiście wykonywana, musi to być kontrola robotnicza. Konieczne jest aby we wszystkich odpowiedzialnych ogniwach większość stanowili robotnicy i aby administracja składała sprawozdanie ze swej działalności przed wszystkimi najbardziej autorytatywnymi organizacjami robotniczymi“. (Dzieła, t. 24, wyd. 4, str. 516).

Na konferencji przyjęto bolszewicką rezolucję „o systemie walki z chaosem gospodarczym“, napisaną przez Lenina i zatwierdzoną przez komitet centralny RSDRP (bolszewików). Rezolucja nieoderwalnie wiązała zagadnienia kontroli robotniczej z zagadnieniem władzy politycznej w kraju.

Konferencja dopięła dzieła zjednoczenia komitetów fabrycznych stolicy i utworzyła centralną radę komitetów fabrycznych. Pod kierownictwem bolszewików komitety odegrały ogromną rolę w pozyskaniu dla idei bolszewickiej szerokich mas klasy robotniczej i związków zawodowych.

III.

Na podstawie uchwał konferencji kwietniowej partia bolszewicka rozwinęła szeroką pracę polityczną i organizacyjną wśród mas robotniczych. Oprócz działalności w radach bolszewicy prowadzili ogromną pracę w związkach zawodowych i komitetach fabryczno-zakładowych.

Zdobywanie związków zawodowych przez bolszewików następowało w procesie stopniowego wyzwania się mas robotniczych z iluzji, usilnie podsycanych przez eserowców i mieńszewików. Pod sztandary bolszewickie przechodziły co raz to nowe masy robotników. W rezultacie nieustannej pracy uświadamiającej, prowadzonej przez partię bolszewicką, w wielu miastach robotnicy ponownie wybierali rady, usuwając z nich mieńszewików i eserowców, a na ich miejsce wysuwając bolszewików lub ich zwolenników. Co raz bardziej wzmacniał się wpływ bolszewików w związkach zawodowych.

Jaskrawym świadectwem wzrostu wpływu bolszewików w masach robotniczych była 400-tysięczna demonstracja 18 czerwca w Piotrogradzie, która odbyła się pod hasłami bolszewickimi, a skierowana była przeciw rządowi tymczasowemu i jego polityce imperialistycznej. Centralna Rada Komitetów fabrycznych Piotrogradu, Piotrogradzka Rada Związków Zawodowych i zarządy największych związków stolicy wzięły aktywny udział w masowej demonstracji robotników, zwróciły się do robotników z wezwaniem do uczestniczenia w niej pod hasłami partii bolszewickiej.

Demonstracja ujawniła zupełną klęskę mieńszewików, eserowców i rządu tymczasowego w stolicy. Rząd tymczasowy kontynuował jednak swą politykę imperialistyczną. W dążeniu do zduszenia rewolucji, rząd rozpoczął nowe natarcie na froncie, wysyłając żołnierzy na reż ku zadowoleniu kapitalistów anglo-francuskich. W tym samym czasie przedsiębiorcy ponowili swe ataki na klasę robotniczą, na jej elementarne prawa. Należało frontowi małych i wielkich fabrykantów przeciwstawić wspólny front zorganizowanych robotników.

W celu przedyskutowania wielu doniosłych zagadnień ruchu związkowego — 20 czerwca 1917 r. zebrała się w Piotrogradzie III Rosyjska Konferencja Związków Zawodowych. Było tam reprezentowanych 976 związków i 51 biur centralnych, skupiających 1 milion 400 tysięcy członków.

Na porządku dziennym konferencji znajdowały się sprawy: zadań związków zawodowych, kontroli nad produkcją, walki ekonomicznej, stosunków wzajemnych między związkami zawodowymi i komitetami fabrycznymi i inn. Wszystkim zasadniczym punktom porządku dziennego towarzyszyła ostra walka między bol-

szewikami a blokiem ugodowców, zgrupowanych wokół mieńszewików. Bolszewicy wystąpili na konferencji z samodzielnymi referatami, rezolucjami i poprawkami do rezolucji mieńszewickich, zdecydowanie broniąc rewolucyjnych zasad ruchu związkowego. Bezlitośnie demaskowali mieńszewickie próby skierowania związków zawodowych na drogę wysługiwania się burżuazji imperialistycznej — w imię hasła rzekomej „jedności“ i neutralności związków.

Komitet centralny partii bolszewików, wódcowie partii — Lenin i Stalin, okazywali głębokie zainteresowanie pracą konferencji. W. I. Lenin przemawiał przed bolszewikami — delegatami i zwrócił się do konferencji ze specjalnym listem, w którym postawił przed nią ogromnej wagi zadanie — zorganizowania związku robotników rolnych Rosji.

Konferencja ujawniła przed masami głęboki i zasadniczy rozdział między bolszewikami a mieńszewikami we wszystkich zagadnieniach ruchu związkowego. Bolszewicy wykorzystali konferencję, jako trybunę dla wykazania oportunistycznej, burżuazyjnej linii mieńszewików w ruchu związkowym, dla ogłoszenia zasad rewolucyjnych, które stały się podstawą dalszego rozwoju tego ruchu.

Na żądanie bolszewików konferencja powzięła uchwałę budowania związków zawodowych według zasady produkcyjnej, na podstawie centralizmu demokratycznego oraz postulat utworzenia ogólnorosyjskich organów międzyzwiązkowych. Już w czasie obrad konferencji delegaci poszczególnych związków (metalowcy, włóknarze, odzieżowcy, spożywcy) postanowili zwołać konferencje ogólnorosyjskie. W ten sposób przystąpiono do urzeczywistnienia bolszewickiej zasady budowy związków zawodowych w skali ogólnorosyjskiej.

Przeciąganie grabieżczej wojny, ruina gospodarcza, stale pogarszająca się sytuacja żywnościowa, groźba głodu — wszystko to zwiększało niezadowolenie mas z rządu tymczasowego. 3 lipca w stolicy rozpoczęły się samorzutne demonstracje. Setki tysięcy robotników i żołnierzy skierowały się do Rady Piotrogradzkiej i WCSK z żądaniem przejęcia przez nie władzy, zerwania z imperialistyczną burżuazją i zakończenia wojny drogą rewolucyjną.

Demonstracje miały charakter pokojowy. Nie mniej jednak mieńszewicy i eserowcy współzłoczyli z burżuazją i generałami białogwardyjskimi i rzucili przeciw demonstrantom oddziały juników i oficerów, zatopili robotnicze demonstracje w krwi i wszczęli represje przeciwko partii bolszewickiej.

Zwycięstwo kontrrewolucji okazało się jednak nietrwałe. Klasa robotnicza zareagowała potężnym głosem protestu. Komitety fabryczne i związki zawodowe ostro wystąpiły przeciw poczynaniom rządu tymczasowego, przeciw

niecnym oszczerstwom, rzucałym na partię i Lenina przez prasę kontrrewolucyjną. Na zebraniach związków zawodowych, komitetów fabrycznych i kas chorych robotnicy usuwali mieniszewików z kierownictwa swych organizacji, wybierając na ich miejsce bolszewików.

Rozgromienie demonstracji lipcowych i jawne przejście mieniszewików i eserowców na stronę burżuazji położyły kres istnieniu dwóch władz. Pokojowy okres rewolucji zakończył się — mówił tow. Stalin — nastąpił okres zmagania i wybuchów“ *).

W związku ze zmienioną sytuacją partia bolszewicka zmieniła swą taktykę: przeszła do działalności konspiracyjnej, ukryła swego wodza Lenina i zaczęła przygotowywać proletariatu i najbiedniejsze chłopstwo do zbrojnego powstania przeciw burżuazijnemu rządowi tymczasowemu.

VI Zjazd Partii Bolszewickiej, który odbył się nielegalnie w Piotrogradzie 26 lipca—3 sierpnia 1917 r., pod bezpośrednim kierownictwem tow. Stalina, dał jasne umotyowanie taktyki bolszewików na nowym etapie, rzucając hasło powstania zbrojnego.

Zjazd poświęcił wiele uwagi zagadnieniom związkowym. W rezolucji: „Zadania ruchu związkowego“ VI Zjazd Partii określił rolę i zadania związków zawodowych w ogólnoklasowej walce proletariatu, wskazując, że związki zawodowe, co raz bardziej wciągane logiką wydarzeń do walki o socjalizm, powinny we wszystkich swych wystąpieniach kierować się zasadami konsekwentnej walki klasowej, bronić wspólnych interesów klasy robotniczej, odrzucając wszelkie próby związania ruchu związkowego i podporządkowania go interesom wojny i klas panujących *).

Zjazd wezwał związki zawodowe do stawienia — w ścisłym kontakcie z polityczną partią proletariatu — ekonomicznego i politycznego oporu kontrrewolucji i doprowadzenia rewolucji do zwycięskiego końca. Zjazd postawił przed rosyjskimi związkami zawodowymi zadanie wystąpienia z inicjatywą utworzenia międzynarodowej organizacji związkowej, podkreślając, że do nowej, prawdziwie rewolucyjnej organizacji wejść mogą tylko takie związki, które odmówiły popierania wojny imperialistycznej i nie ustąpiły z pozycji walki klasowej.

Wszystkie odpowiedzialne zadania — głosiła rezolucja — mogą być wypełnione przez związki zawodowe Rosji tylko w tym wypadku jeśli związki te okażą się bojowymi organizacjami klasowymi, a walkę swą prowadzić będą w ścisłej organicznej współpracy z polityczną, klasową partią proletariatu *).

*) Historia WKP (b). Krótki kurs, str. 188.

*) WKP(b) o związkach zawodowych. Profizdat, 1940, str. 69 — 70.

W innej rezolucji — „Partia a związki zawodowe“ — Zjazd ostro skrytykował mieniszewicką teorię „neutralności“ związków, jako próbę podporządkowania ich, interesom imperialistycznej burżuazji.

Uchwały zjazdu miały wybitnie ważne znaczenie dla dalszej bolszewizacji związków zawodowych Rosji. Dalszy bieg wydarzeń rewolucyjnych całkowicie potwierdził słuszość historycznych uchwał VI Zjazdu Partii Bolszewickiej.

Realizując nakreślony przez VI Zjazd Partii szeroki program działalności, związki zawodowe i komitety fabryczne stawiały zdecydowany opór kontrrewolucyjnemu atakowi burżuazji na klasę robotniczą i jej organizacje. Pod kierownictwem bolszewików robotnicy prowadzili zaciętą walkę o umocnienie komitetów fabrycznych i związków zawodowych, o kontrolę robotniczą nad produkcją, o utrzymanie milicji robotniczej, przeciw sabotażowi produkcji, lokautom i bezrobociu.

W Piotrogradzie, Moskwie, Iwanowie i innych centrach proletariackich, z każdym dniem wzrastał wpływ bolszewików w związkach zawodowych, spółdzielniach i innych masowych organizacjach klasy robotniczej. Organizacje związkowe zdecydowanie zaczęły uwalniać się od eserowsko-mieniszewickich prowodyrów. We wrześniu 1917 r. mieniszewicy zostali całkowicie usunięci z kierownictwa WCSPS.

„Teraz już teoria obronnego charakteru związków zawodowych nie ciąży na związkowych posterunkach — pisała bolszewicka gazeta „Droga robotnicza“. Ostatnie oddziały klasy robotniczej porzucają ugodową chorągiew i stają do szeregów rewolucyjnej socjal-demokracji“ (gazeta „Droga robotnicza“ nr 12, 29 września 1917 r.).

Zagarnąwszy po dniach lipcowych całą władzę w swe ręce, burżuazja szykowała się do całkowitego rozbromienia rad i utworzenia otwartej dyktatury kontrrewolucyjnej.

W celu zmobilizowania sił burżuazji i obszarników rząd tymczasowy zwołał 12 sierpnia 1917 roku naradę państwową z udziałami przedstawicieli burżuazji, obszarników, korpusu generalnego, oficerskiego i kozactwa. Mieniszewicy i eserowcy brali udział w naradzie, jako przedstawiciele rad. Burżuazja otwarcie przygotowywała spisek przeciw rewolucji. Generał Kornilow gromadził wojska, w celu zlikwidowania rad i przygotowywał przewrót kontrrewolucyjny, dążąc do utworzenia rządu dyktatury wojennej.

W obliczu groźnego niebezpieczeństwa dla sprawy rewolucji klasa robotnicza jeszcze silniej zwarła szeregi wokół partii bolszewików. Moskiewskie związki zawodowe energicznie pomogły bolszewikom w zorganizowaniu 12 sierpnia potężnego 400-tysięcznego strajku protestacyjnego przeciw zwołaniu rady państwowej.

Masowe strajki, zebrania robotnicze i mityngi protestacyjne odbyły się także w innych miastach.

25 sierpnia Korniłow skierował swe wojska na Piotrogród. Bolszewicy byli jedyną realną siłą, zdolną porwać szerokie masy ludowe do stawienia czoła i rozgromienia korniłowszczyzny. Na wezwanie komitetu centralnego partii bolszewickiej klasa robotnicza, jak jeden mąż stanęła do obrony rewolucji. Kierowane przez bolszewików związki zawodowe i komitety fabryczne zamieniły się w swego rodzaju sztaby, mobilizujące siły do walki z kontrrewolucją. W ciągu kilku dni związki zwerbowały do oddziałów czerwonej gwardii przeszło 25 tysięcy ludzi. Drużyny robotnicze broniły Piotrogradu, robotnicy tysiącami kopali okopy, pracowali w godzinach nadliczbowych i zarobione pieniądze oddawali na fundusz walki z Korniłowem. Związek zawodowy metalowców przekazał na ten cel wszystkie swe zasoby pieniężne. Komitety kolejarzy ustanowiły 24-godzinne dyżury przy telefonach na dworcach i stacjach, zorganizowały brygady do niszczenia szlaków kolejowych wykorzystywanych przez wojska korniłowskie.

29 sierpnia w Moskwie odbyła się narada centralnego biura związków zawodowych, komitetów fabrycznych i zarządów 47 związków, które zażądały od Rady Moskiewskiej natychmiastowego rozpoczęcia zbrojenia robotników do zdecydowanej walki z Korniłowem. Ze wszystkich stron kraju — z Uralu, Ukrainy, z Baku, Iwanowo-Wozniesieńska nadchodziły wieści o gotowości klasy robotniczej do prowadzenia walki z siłami kontrrewolucji.

Przygotowując ostateczne rozbięcie korniłowszczyzny, bolszewicy jednocześnie zwalczali rząd Kiereńskiego, demaskowali przed masami zdradziecką rolę mieniszewików i eserowców.

W rezultacie ogromnej pracy, dokonanej przez bolszewików, spisek korniłowski został zlikwidowany. Dzięki temu zwycięstwu wpływ bolszewików w robotniczych organizacjach masowych wzrósł jeszcze bardziej. Znalazło to dobitny wyraz w stanowisku Rady Moskiewskiej i Piotrogradzkiej, które usunęły ze swego składu kierownictwo mieniszewicko-eserowskie i przeszły na stronę bolszewików.

Partia bolszewicka ponownie wysunęła hasło: „Cała władza w ręce rad“. Lecz było to już hasło nowe — hasło powstania rad przeciw rządowi tymczasowemu, mające na celu zdobycie całej władzy siłą zbrojną przez rady pod kierownictwem bolszewików. „Obecnie hasło to oznaczało bezpośrednie zbliżenie się rewolucji do dyktatury proletariatu drogą powstania“^{*)}.

^{*)} J. Stalin. Dzieła, t. 6, str. 389.

Na zebraniach robotniczych, konferencjach komitetów fabrycznych, mityngach — wszędzie domagali się robotnicy przejęcia władzy przez rady.

Partia bolszewików przywiązywała wielką wagę do udziału w powstaniu zbrojnym masowych organizacji robotniczych, komitetów fabrycznych i związków zawodowych. Przedstawiciele piotrogradzkich związków zawodowych i komitetów fabrycznych brali udział w historycznym rozszerzonym posiedzeniu KC Partii 16 października 1917 r., gdzie dla kierowania obradami wybrano Centrum Partyjne z tow. Stalinem na czele. 17 października w Piotrogradzie została otwarta Rosyjska Konferencja Komitetów Fabrycznych. Uchwały konferencji dobitnie świadczyły o gotowości komitetów fabrycznych w całym kraju do wzięcia czynnego udziału w obaleniu władzy burżuazji.

W czasie prac konferencji, 20 października, w Smolnym odbyło się zebranie pełnomocników związków zawodowych Piotrogradu, na którym w sprawie przygotowania zbrojnego powstania wystąpił tow. Stalin.

Związki zawodowe zmobilizowały dziesiątki tysięcy swych członków do szeregów czerwonej gwardii. Związki zawodowe pracowników i urzędników miejskich, robotników transportowych, przemysłu spożywczego i inne okazały ogromną pomoc komitetowi wojenno-rewolucyjnemu w utrzymaniu normalnego stanu gospodarstwa miejskiego w dni powstania. Dopilnowały one ciągłości pracy elektrowni, wodociągów, telefonów, tramwajów, piekarni.

Plan powstania zbrojnego genialnie opracowany przez wielkich strategów rewolucji Lenina i Stalina, został urzeczywistniony. W nocy z 25 na 26 października obalono burżuazyjny rząd tymczasowy. Władza przeszła w ręce delegatów robotniczych i chłopskich. Związki zawodowe zwróciły się do robotników z wezwaniem utrzymania za wszelką cenę nowej władzy — władzy Rad.

Wodzowie partii bolszewickiej, Lenin i Stalin podkreślali ważną rolę związków zawodowych w zwycięstwie rewolucji socjalistycznej w Rosji. „Obecne związki — mówi tow. Stalin — zjawiły się u nas dopiero po lutym 1917 roku. Już przed październikiem mieliśmy ukształtowane organizacje związkowe, mające wielki autorytet wśród robotników. Lenin już wtedy twierdził, że bez takiego oparcia, jak związki zawodowe, nie możliwe jest ani zdobycie, ani utrzymanie dyktatury proletariatu“^{*)}.

(Z czasopisma „Professionalnyje Sojuzy“).

^{*)} J. Stalin. Dzieła, t. 7, str. 103.

Kongres Nauki Polskiej a ruch zawodowy

Prorektor Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie — tow. prof. Witold Biernawski wysunął projekt zwołania ogólnokrajowej konferencji dla omówienia zasad współpracy naukowców z robotnikami. Rezolucje tej konferencji posłużyłyby jako podstawa do prac I Kongresu Nauki Polskiej w dziedzinie upowszechnienia wiedzy.

W zamieszczonym tutaj artykule znajdują czytelnicy cenne uwagi o organizowaniu ośrodków metodycznych racjonalizacji.
(Red.)

ROZPATRUJĄC zadania i cele pierwszego Kongresu Nauki Polskiej na tle zadań ruchu zawodowego będzie można wyraźnie przedstawić w jakim stopniu wiążą się one, spełniając tym samym naczelne hasło nauki polskiej, jakim jest służba dla ludu, dla demokracji, dla socjalistycznej przyszłości Polski.

Pierwszy ten Kongres będzie miał przełomowe znaczenie dla nauki polskiej. Szczególnie w okresie przygotowawczym, wypełnionym naukowymi zjazdami i konferencjami, powinien wpłynąć na poszerzenie i pogłębienie ruchu naukowego, powinien wyłonić nowe formy organizacyjne życia naukowego, a przede wszystkim powinien stać się momentem przełomowym pod względem ideologicznym, stawiając naukę polską na granitowych podstawach ideologii marksistowsko-leninowskiej, na gruncie materializmu dialektycznego i historycznego.

Prace kongresowe muszą umocnić i usprawnić działalność rewizjonistyczną wśród nauk humanistycznych, społecznych i ekonomicznych. Prace te powinny iść w kierunku zwalczania kosmopolityzmu, tak bujnie, niestety, rozkrzewionego w nauce polskiej. Powinny dokonać przeglądu aktualnego stanu wszystkich gałęzi wiedzy, uwzględniając w tym pracę naszych uczelni i placówek naukowych pozauczelnianych. Powinny dokonać krytycznego przeglądu i oceny stanu powojennego piśmiennictwa naukowego, wydobyć postępową tradycję nauki polskiej, zbadać i ocenić formy współpracy nauki polskiej z zagranicą, a w szczególności ze Związkiem Radzieckim. Do niezwykle ważnych zadań kongresowych będzie należało powiązanie nauki z życiem państwa i wprowadzenie planowania badań naukowych, jako niezbędnego warunku udziału nauki w budownictwie socjalistycznym Polski.

Prace przygotowawcze do Kongresu Nauki Polskiej są prowadzone w jedenastu sekcjach, wyłonionych przez egzekutywę i komitet orga-

nizacyjny Kongresu. Każda z sekcji odpowiada pewnej gałęzi wiedzy, a więc mamy sekcje nauk humanistycznych i społecznych, ekonomicznych, technicznych, rolniczych i medycznych. Jedenastej sekcji powierzono zadania organizacyjne, jak również poważne zadania popularyzacji i upowszechnienia wiedzy.

W pracach przygotowawczych do Kongresu uczestniczą wszyscy pracownicy nauki; zostali również zaproszeni i biorą w tych pracach czynny udział pracownicy przemysłu.

Kongres Nauki Polskiej powinien stać się potężnym czynnikiem konsolidującym i mobilizującym naukowców polskich, w celu włączenia się bez reszty w wielkie dzieło budowy podstaw socjalizmu, jakim jest Plan Sześcioletni. Kongres Nauki Polskiej powinien zaktywizować kadry naszych pracowników naukowych do walki o zwiększenie wydajności pracy przez unowocześnienie, mechanizację i elektryfikację przemysłu, do walki o racjonalną, ekonomiczną produkcję.

Plan Sześcioletni, jego ogromna rozpiętość zagadnień gospodarczych, społecznych i kulturalno-oświatowych, daje możliwość pełnego włączenia się nauki polskiej w nurt jego realizacji.

Plan Sześcioletni daje konkretne możliwości nawiązania stałej współpracy naukowców z masami pracującymi w zakresie zarówno gospodarczo-ekonomicznym, jak i społecznym i kulturalno-oświatowym.

Realizacja Planu Sześcioletniego wymaga od wszystkich ludzi pracy maksymalnego wkładu ich pracy, najwyższej wydajności dla uzyskania jak najlepszych ilościowych i jakościowych rezultatów.

Na realizację planu musi się złożyć zarówno codzienny trud robotnika w fabrykach, hutach i kopalniach, chłopu na roli, nauczycieli w szkołach podstawowych, średnich i zawodowych, urzędników, artystów i literatów, lekarzy, techników i inżynierów, jak i dydaktyczna

oraz twórcza praca naukowców w ich pracowniach i laboratoriach.

Zespołowość pracy powinna być stosowana jak najszerzej wszędzie, gdzie tylko to jest możliwe, gdyż wiadomo, że wydajność pracy kolektywnej wielokrotnie przewyższa sumę wydajności poszczególnych jednostek.

Niesłuszne byłoby twierdzenie, że dotychczas ludzie nauki, a w szczególności naukowcy-technicy nie współpracowali z przemysłem. Przeciwnie — bardzo wielu spośród profesorów i wykładowców wyższych uczelni oraz spośród młodszych pracowników naukowych uczestniczyło i uczestniczy przy rozwiązywaniu poważnych problemów naszego przemysłu. Taki rodzaj współpracy, jakkolwiek niezwykle cenny i konieczny, nie jest jednak wyrazem współuczestnictwa naukowców w rozwiązywaniu zagadnień stosunku człowieka do jego produkcji, będących jednym z głównych zadań ruchu zawodowego.

Są to zagadnienia współzawodnictwa pracy, opartego — poza przesłankami natury moralnej oraz świadomości socjalistycznej i socjalistycznego stosunku do pracy — na jak najszerzej pojętym racjonalizatorstwie i nowatorstwie w zakresie produkcji przemysłowej i rolniczej, a więc w zakresie usprawnień technologicznych, konstrukcyjnych, montażowych, organizacyjnych, w zakresie jak najdalej idącego wykorzystania możliwości mechanicznych i elektrycznych maszyn i urządzeń przemysłowych i rolniczych, narzędzi, surowców i półsurowców, urządzeń energetycznych, transportowych i komunikacyjnych i innych.

W tych właśnie zadaniach powinno nastąpić najściślejsze powiązanie wiedzy naukowca z praktyką robotnika i rolnika.

Wieloletnie obserwacje i codzienne doświadczenia robotnika stanowią bogaty materiał, który jeszcze niedostatecznie jest wykorzystywany przez samego robotnika, mimo pomocy, jakiej powinny mu udzielać zakładowe kluby racjonalizacji i techniki. W bardzo wielu wypadkach robotniczy pomysł usprawniający nie wychodzi poza stanowisko robotnicze, względnie poza granice danego zakładu pracy. W wielu wypadkach pomysł w przedstawionej postaci mało — lub wcale nieużyteczny, po przeprowadzeniu analizy naukowej może się okazać pomysłem wartościowym. W wielu wreszcie wypadkach cenne spostrzeżenia i pomysły, wynikające z codziennej praktyki zawodowej, nie znajdują konkretnych rozwiązań na skutek niedostatecznych wiadomości teoretycznych robotników w zakresie praw wytrzymałościowych, energetycznych, oraz nieznaności praw fizycznych, chemicznych itp.

Należy stwierdzić, że częstokroć stopień oceny pomysłu racjonalizatorskiego może ulec zmianie dzięki współpracy naukowców. Wyka-

zało to doświadczenie Ośrodka Racjonalizacji i Współzawodnictwa Pracy przy Okręgowej Radzie Związków Zawodowych w Krakowie, gdzie szereg pomysłów odrzuconych przez zakładowe komisje usprawnień pracowniczych, po rozpatrzeniu ich przez naukowców, zostało uznanych za wartościowe. Niektóre z nich wymagały oczywiście wprowadzenia pewnych zmian, uzupełnień, czy udzielenia wyjaśnień, dodatkowych opracowań rysunkowych i właściwego przedstawienia technicznego. Na tych przykładach widzimy, w jakim stopniu mogą naukowcy przyczynić się do usprawnień technicznych. Interwencja naukowców nie powinna ograniczać się jedynie do właściwej oceny pomysłu usprawniającego czy nowatorskiego, lecz również spowodować zwrócenie uwagi na twórcze jednostki. Charakter pomysłu racjonalizatorskiego czy nowatorskiego wskazuje na te cechy umysłu twórczego, które mogą predestynować twórcę do zajęcia odpowiedniego stanowiska kierowniczego.

Korzyści wynikające z włączenia się naukowców w nurt życia zawodowego — chociażby w zakresie wyżej omówionych działań gospodarczo-ekonomicznych — są obustronne. Trzeba szczerze powiedzieć, że laboratorium naukowe najlepiej nawet wyposażone i obsadzone przez najzdolniejszych naukowców — jeśli nie oprze się w swojej pracy na bogatych doświadczeniach pracowników przemysłu, a przede wszystkim robotników, to nie będzie nigdy mogło wykorzystać w pełni swoich możliwości naukowych. Nie ulega wątpliwości, że najbardziej odległa pozornie od życia teoria, opracowywana w oparciu o środki matematyczno-fizyczne, wymaga sprawdzenia doświadczalnego, bez którego nie może złożyć egzaminu życiowego. Ażeby ten egzamin wypadł pomyślnie, to jest ażeby dana metoda dała się zastosować w skali przemysłowej, częstokroć nie jest wystarczająca skala laboratoryjna. Musi ona przejść okres próby w skali normalnej, to jest w skali przemysłowej. I tutaj współudział robotników, ich doświadczenie i uwagi mogą w ogromnym stopniu przyspieszyć wprowadzenie na przykład nowego procesu technologicznego w życie.

Ażeby to mogło być urzeczywistnione musi powstać socjalistyczna współpraca naukowca z robotnikiem — robotnika z naukowcem. Musi ona rozwijać się na podstawie wzajemnego szacunku, nie powinno tutaj być miejsca na żadne poczucie niższości z jednej i poczucie wyższości z drugiej strony. Świadomość podstawowego faktu, że jedynym celem tej współpracy jest osiągnięcie jak najlepszych, jak najbardziej owocnych wyników i że wyniki te nie mogą być osiągnięte bez współpracy teorii z praktyką — nauki z codziennym doświadczeniem, pozwoli i u nas stworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju takiej współpracy.

Zbliżenie się naukowców do miejsc pracy robotników i wzajemna wymiana doświadczeń dadzą ogromną ilość elementów, które usprawnią pracę naukowców, zaoszczędzą im w wielu wypadkach wysiłków, staną się bodźcem do dalszych intensywnych prac naukowych, staną się również wytycznymi i kierunkowymi tych prac badawczych.

Akcja rozpowszechniania zdobyczy racjonalizatorów i nowatorów wymaga równoczesnego szkolenia przodujących robotników, zarówno w zakresie praktycznym jak również w zakresie teoretycznym. Wiele z pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich wymaga podbudowy teoretycznej, opracowań teoretycznych, które w wielu wypadkach umożliwiają szersze, bardziej ogólne stosowanie nowego pomysłu, usuwają usterki i błędy i zaoszczędzają trudu przez zmniejszenie ilości jałowych poszukiwań rozwiązania danego problemu.

Akcja szkolenia powinna się odbywać w specjalnie do tego celu uruchomionych szkołach, na wzór szkół stachanowskich w ZSRR. W szkołach tych oprócz przekazywania doświadczeń wybitnych nowatorów i racjonalizatorów realizuje się również stalinowską zasadę współzawodnictwa, czyli okazuje się koleżeńską pomoc tym wszystkim, którzy nie nadążają w pracy, którym osiągnięcie normy czy jej przekroczenie nastręcza dużo trudności.

Dla przykładu podam, że w międzyfabrycznej szkole szybkościowego skrawania, zorganizowanej ostatnio w zakładach moskiewskich „Kompresor“ przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Budowy Maszyn i Przyrządów i Ministerstwo, przeszkolono 80 tokarzy i frezarzy z dwudziestu ośmiu moskiewskich i podmoskiewskich zakładów przemysłowych. Kurs obejmował zaznajomienie osiemdziesięciu przodujących robotników z zagadnieniem szybkościowego toczenia i frezowania zarówno od strony praktycznej jak i teoretycznej. I tutaj w zakresie wiadomości teoretycznych przyszli z pomocą pracownicy naukowcy Wyższej Szkoły Technicznej im. Baumana w Moskwie (jest to jedna z najstarszych szkół politechnicznych w Związku Radzieckim, posiadająca wybitnych specjalistów z dziedziny skrawania z profesorem Bezprozwanym na czele).

Stachanowcy, którzy ukończyli kurs szybkościowego skrawania, zaznajomili w swoich zakładach pracy przeszło czterystu robotników z tą nową metodą skrawania. W rezultacie robotnicy przystosowali do szybkościowego skrawania ilość obrabiarek trzykrotnie większą od dotychczasowej.

W szkołach powyższego typu, które i u nas powinny jak najszybciej powstać, będą mogli współpracować profesorowie i asystenci w charakterze wykładowców i konsultantów, w szczególności w zakresie podstaw teoretycznych pro-

cesów technologicznych, konstrukcji czy zagadnień organizacyjnych.

Zapoczątkowana przez pracowników naukowych Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, w pierwszych dniach maja ubiegłego roku, współpraca z robotnikami, rozwijająca się dzięki utworzeniu przez ORZZ w Krakowie Ośrodka Metodycznego Racjonalizacji i Współzawodnictwa Pracy, została podjęta przez wiele wyższych uczelni, politechnik i uniwersytetów. Akcja ta, polegająca na wymianie doświadczeń między naukowcami i robotnikami, na pomocy przy rozwiązywaniu i ocenie pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich, ma — jak dotąd — naogół charakter dorywczy, niestały, nieorganizowany.

W celu nadania tej akcji charakteru działania systematycznego, należy stworzyć stałe i trwałe formy organizacyjne, które umożliwią nawiązanie i podtrzymywanie ciągłej łączności z ośrodkami racjonalizatorstwa i współzawodnictwa pracy. Ośrodki takie na wzór krakowskiego — powinny powstać tam, gdzie dotąd nie zostały jeszcze utworzone i zacząć jak najrychlej pracować. Do stworzenia trwałych form organizacyjnych w wyższych uczelniach, powinny się szczególnie wydatnie przyczynić nowo powstałe instytuty uczelniane i zespoły katedr, jak również zakładowe organizacje związkowe na wyższych uczelniach.

Bez stworzenia stałych organów uczelnianych w postaci komitetów do współpracy naukowców z robotnikami, opartych na ustalonym budżecie, nie można będzie zapewnić trwałości i skuteczności tej współpracy. Do akcji współpracy powinni się włączyć wszyscy pracownicy naukowcy a nawet w miarę możliwości młodzież studiująca.

Nie powinno się tolerować takiego stanu rzeczy, aby tylko garstka naukowców, sercem i umysłem oddanych tej wielkiej sprawie, obarczonych zazwyczaj — poza swymi normalnymi obowiązkami — dodatkowymi czynnościami zawodowymi, a często społeczno-politycznymi, pracowała ponad siły, podczas gdy ich koledzy zadawalają się tylko deklaracją udziału w pracy. 1-szy ogólnopolski zjazd delegatów okręgowych rad związków zawodowych, zwołany przez ORZZ w Krakowie w dniu 18 czerwca br., w celu omówienia form współpracy naukowców z robotnikami i podsumowania dotychczasowych doświadczeń i osiągnięć wykazał słuszność i celowość tych form organizacyjnych, jakie zostały przyjęte przez ORZZ w Krakowie i Akademię Górniczo-Hutniczą.

Zjazd ten miał jednak charakter jednostronny. Uczestniczyli w nim przedstawiciele ORZZ z całego kraju, uczestniczyli przedstawiciele krakowskiego świata naukowego, nie było jednak przedstawicieli innych poza Krakowem ośrodków naukowych, a przecież akcja współ-

pracy naukowców z robotnikami powinna być omawiana przy udziale zarówno przedstawicieli robotników jak i naukowców z terenu całego kraju.

Mając na uwadze cele, jakie wytknął sobie Kongres Nauki Polskiej, uważam za konieczne zwołanie w najbliższym czasie konferencji ogólnokrajowej w celu szerokiego i wszechstronnego omówienia akcji współpracy naukowców z robotnikami przemysłowymi i rolnymi. Konferencja ta odbyła by się z udziałem przedstawicieli ruchu zawodowego, racjonalizatorów i nowatorów, oraz przedstawicieli sekcji nauk technicznych, rolniczych, nauk o ziemi oraz sekcji organizacji nauki i szkolnictwa wyższego, (której zadaniem między innymi jest opracowanie zagadnień, dotyczących metod popularyzacji wiedzy). Szczegółowe omawianie spraw mogłoby mieć miejsce między przedstawicielami ruchu zawodowego poszczególnych branż, rodzajów i gałęzi przemysłu i rolnictwa a przedstawicielami odpowiednich sekcji, czy nawet podsekcji. Np. zagadnienie współpracy z robotnikami przemysłu włókienniczego mogłoby być omawiane z przedstawicielami podsekcji włókienniczej sekcji chemii i technologii chemicznej. Zagadnienie współpracy z górnika-
mi omó-

wiono by z przedstawicielami podsekcji górnictwa sekcji nauki o ziemi łącznie z przedstawicielami podsekcji energetyki podsekcji elektrotechniki a nawet telekomunikacji, sekcji energetyki i elektrotechniki oraz podsekcji trakcji komunikacyjnej sekcji budowy maszyn i technologii mechanicznej itp.

Poza ogólnym rozpatrzeniem i ustaleniem form współpracy naukowców z robotnikami wydaje się niezbędnym wytypowanie szeregu takich zagadnień, przy omawianiu których w ramach prac przedkongresowych byłoby pożądane współuczestnictwo racjonalizatorów i nowatorów, jak na przykład przy omawianiu planów prac naukowo-badawczych.

Sądzę, że zwołanie ogólnokrajowej konferencji dla omówienia niezwyklej wagi spraw współpracy naukowców z robotnikami i popularyzacji wiedzy, w której wzięliby udział przedstawiciele ruchu zawodowego i przedstawiciele sekcji Kongresu Nauki Polskiej, przyspieszyłoby ustalenie form organizacyjnych powszechnej współpracy naukowców z robotnikami, zaktywizowało i zobowiązało do niej naukowców polskich, a tym samym umożliwiłoby częściową realizację zadań, jakie pierwszy Kongres Nauki Polskiej postawi przed polskimi naukowcami.

BOLESŁAW GEBERT

Przywódcy związkowi w USA agentami imperializmu

BARBARZYŃSKA interwencja amerykańskich imperialistów w Korei wywołała lawinę protestów wśród miłujących pokój ludzi wszystkich krajów. Wśród protestów przeciwko podżegaczom wojennym nie zabrakło głosu robotników USA. Przez historyczny wrzask amerykańskiej propagandy wojennej raz po raz przebijają głos robotników, dołączających się do protestów całego obozu postępu i pokoju. Pomimo terroru policyjnego robotnicy USA raz po raz podejmują wielkie akcje strajkowe przeciwko atakom kapitalistów na poziom życiowy i elementarne prawa ludzi pracy. Walka robotników amerykańskich jest tym trudniejsza, że rząd kapitalistyczny nie tylko łamie konstytucję, wydając bezprawne zarządzenie represyjne, lecz także czyni wszystko, aby osłabić masy pracujące, rozbić ich jedność, nasyłając swych agentów do central związkowych.

Zdradzieccy przywódcy central związkowych: Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL) i Kongresu Organizacji Przemysłowych (CIO), na rozkaz monopolistów z Wall-Street, ogłosili

zakaz strajku. Mimo to w USA nieustannie szerzą się strajki. Na terenie całego kraju, w różnych gałęziach produkcji przerywa się pracę. Strajki miały miejsce w przemyśle samochodowym, stalowym, włókienniczym, chemicznym, spożywczym, gumowym, drzewnym, maszyn rolniczych, budowlanym, węglowym, futrzanym i skórzanym.

Wraz z rozszerzeniem się akcji strajkowych rośnie ruch obrony pokoju. W okresie podpisywania apelu sztokholmskiego, spółka, złożona z reakcyjnych przywódców związków zawodowych, kapitalistów i policji podjęła nikczemną akcję przeciwko zwolennikom pokoju. Reakcja zmobilizowała się przeciwko obrońcom pokoju, wiedziała bowiem, że obrońcy pokoju wyrażają prawdziwą wolę narodu amerykańskiego, że głębokie pragnienie utrzymania pokoju jest śmiertelną groźbą dla imperialistycznych planów Wall-Street.

Dla przeszkodzenia ofensywie pokoju Departament Stanu uruchomił agentów swoich w związkach zawodowych. Natychmiast po zaatakowaniu Korei przekupni przywódcy amerykańskich związków zawodowych zostali

wezvani do Waszyngtonu na konferencję, pod kierownictwem W. S. Simigtona — prezesa National Security Resources Board (Urząd Narodowych Ubezpieczeń), na której ci nędzni pacholkiwie właścicielei trustów w pełni poparli wojnę w Korei i podjęli się zorganizowania amerykańskich robotników dla realizacji programu wojny imperialistycznej.

Nie poraz pierwszy rozbijające jedności klasy robotniczej zdradzili sprawę klasy robotniczej, wiernie służąc interesom monopolistów. Reakcyjni przywódcy amerykańskich związków zawodowych są mistrzami tej sztuki.

Jednym z pupilów monopolu kapitalistycznego USA jest Walter Reuther, przewodniczący Zw. Zaw. Pracowników Automobilowych, wiceprzewodniczący CIO i członek generalnej rady żółtej międzynarodówki.

Pan Reuther podpisał niedawno z General Motors układ zmuszający robotników tego monopolu do zaniechania strajków na przeciąg pięciu lat.

Tego rodzaju warunek w układzie zbiorowym, to nic innego, jak mobilizacja robotników do wojny. Układ ten oczywiście doskonale odpowiada interesom General Motors.

Od zdrady interesów robotniczych do otwartego przejścia na służbę monopolistów jest już tylko jeden krok. Dlatego też nikt się nie zdziwił, że Reuther śpiesznie napisał broszurę w obronie agresywnej polityki Stanów Zjednoczonych. Broszura została opublikowana p.t. „Generalna Ofensywa Pokoju“. Poglądy Reuthera na sprawę pokoju są jasno wyrażone w liście autora do prezydenta Trumana, zamieszczonym we wstępie do broszury:

„Pańska szybka i zdecydowana akcja zatrzymania komunistycznej agresji na Korei, przywróciła wiarę i wzmocniła wolę narodów całego świata“.

Od chwili napisania tych słów tysiące związkowców koreańskich, chłopów, mężczyzn, kobiet i dzieci zginęło od amerykańskich bomb, rzucanych na ich domy, szkoły i fabryki. Tysiące zatorturowano na śmierć. W tej liczbie znaleźli się przywódcy związków zawodowych z południowej Korei — Kim Sam Ryong i Lee Joo Na, którzy przez dwadzieścia lat byli aktywistami związków zawodowych. Działacze ci byli więzieni przeszło dziesięć lat przez Japończyków, a potem przez marionetkowy „rząd“ południowo-koreański. Ciała ich ze straszliwymi znakami tortur znaleziono 3 sierpnia w rowie, w którym zostali spaleni przez policję tuż przed wycofaniem się z Seulu. Oto owoce agresji amerykańskiej „która przywróciła wiarę panu Reutherowi“.

W czasie rozwijających się działań wojennych w Korei, amerykańscy monopolisci zaostrzyli swe apetyty, albowiem Truman „przywrócił im wiarę“ w możliwość zagarnięcia bogactw naturalnych tego kraju i wzmocnił ich

wolę do wykorzystania narodu koreańskiego jako taniej siły roboczej, umożliwiającej im zbieranie olbrzymich zysków.

Jasne, że eksploatacja bogactw narodowych „zacofanych gospodarczo obszarów“ i głodowe płace tubylców, przynoszą szalone zyski zagranicznym kapitalistom. Każdy ruch dążący do polepszenia warunków życiowych koreańczyków jest uważany za groźbę naruszenia „naturalnych praw“ imperialistów, ponieważ podwyżka płac, to wzrost kosztów surowca, a więc tym samym zmniejszenie ich zarobku.

Kiedy narody kolonialne zrywają łańcuchy imperializmu, dążąc do pozbawienia kapitalistów wysokich zysków, wtedy podnosi się krzyk — „Zwalczac komunizm, bronić demokracji i naszego sposobu życia“.

W liście do Trumana, Reuther tonem gębokiego oburzenia mówi o „Stracie Chin“ tak jakgdyby Chiny były jednym ze Stanów USA. Koledzy jego z AFL sporządzili listę, wyszczególniającą dokładnie straty jakie „oni“ ponieśli w Chinach. Zacytuję tylko kilka pozycji, z tej przytłętej listy, którą każdy może przeczytać w sprawozdaniu 268 Zjazdu Amerykańskiej Federacji Pracy na str. 438 i 439:

„... (USA) musi mieć do dyspozycji najlepsze surowce i musi je mieć natychmiast. 80% wolframu dostarczają Chiny, a wolfram jest niezbędnym do przyspieszonej produkcji, jest środkiem, bez którego masowa produkcja będzie niemożliwa. Możemy uzupełniać nasze zapasy wolframu z innych źródeł na pewien czas, ale na dłuższą metę musimy polegać na dostawie z Chin...“

„Utrata surowców z Dalekiego Wschodu oznaczałaby poważny niedobór w zaopatrzeniu. Daleki Wschód posiada największe na świecie, niezuzycie rezerwy cyny. Cyna jest niezmiernie ważnym surowcem, ponieważ nie ma innego zastępczego materiału, który by mógł zastąpić cynę przy konserwowaniu artykułów spożywczych. Cyna jest również niezbędna dla woj-ska...“

Oczywiście na tej liście jest również wymieniona nafta.

„Patrząc w przyszłość, nie powinniśmy przeoczyć sprawy niezwykle ważnego artykułu, a mianowicie nafty na Dalekim Wschodzie. Może się zdarzyć że dostawa nafty z Dalekiego Wschodu będzie dla nas sprawą niezmierniej wagi. Jeśli nie uzyskamy tych dostaw, może zaistnieć możliwość, że będziemy zmuszeni dzielić nasze własne zapasy z innymi krajami“.

Nikt nie może posądzić AFL o brak szczerości. Jasne jest, po pierwsze, że w oczach jej przywódców bogactwa mineralne Dalekiego Wschodu „należą“ do Ameryki. Po drugie, posiadanie tych bogactw dla Ameryki jest niesłychanie ważne, ponieważ są one niezbędne do gorączkowych przygotowań wojennych St. Zjednoczonych przeciwko ludom, które odmó-

wiły przyjęcia amerykańskiego systemu, dławiącego ich gospodarkę.

Za kulisami kłamliwego zainteresowania się dobrobytem narodów kolonialnych, bardzo łatwo jest dojrzeć, że prawdziwy cel tego zainteresowania, to ułatwienie monopolom amerykańskim użycia zacofanych krajów, jako bazy dostarczającej surowiec amerykańskiemu przemysłowi wojennemu.

Oto program amerykańskiego imperium, program nazywany przez amerykańskich imperialistów „wiekiem Ameryki“. Truman pragnie posiadać „jedynie“ Afrykę, Bliski i Daleki Wschód, Środkową i Południową Amerykę.

Amerykańskie kapitalistyczne społeczeństwo chyli się ku upadkowi. Jego organizm jest schorzały.

„W przeciągu 32 lat, jak stwierdza Labour Research Association, między 1914 a 1946 rokiem USA osiągnęły dwa maksymalne wzrosty produkcji, które zbiegły się z dwoma wojnami światowymi. Dziesięć lat między tymi dwoma wojnami było okresem depresji. Nie znaczy to jednak, że pozostałe lata były latami dobrobytu. Zwróciliśmy już uwagę na fakt, że w przeciągu tego okresu nigdy nie było pełnej produkcji. W najlepszym wypadku możemy uważać okres sześciu lat jako lata względnego dobrobytu.

Jak wiemy po katastrofie 1929 r. stan bezrobocia był chroniczny i nie zniknął aż do 1943 r. — trzeciego roku produkcji wojennej“.

Amerykanie nie są w stanie kupować swych własnych produktów; zarobki większości robotników nie wystarczają na ich potrzeby. Jedna trzecia ludności Stanów Zjednoczonych żyje w strasznych warunkach. Nadwyżka produktów nie znajduje rynków zbytu w kraju, co zmusza kapitalistów do szukania rynków zbytu zagranicą. Dlatego właśnie amerykańscy kapitaliści chcą ujarzmić słabsze kraje, mając nadzieję, że przez połączenie narodowych bogactw danego kraju z tanią siłą roboczą, uzyskają maksimum zysków.

Reutherowska broszura „Generalna ofensywa pokoju“ nie jest oryginałem, jest prosto powtórzeniem sformułowań b. sekretarza stanu Achesona. Reuther twierdzi, że amerykański imperializm stanął na straży wszystkich części świata, mając w planie „otworzenie nowych dróg w dolinach rzek: Jangtse-Kiang, Gangesu, Jordanu i innych. I aby to zamierzenie wprowadzić w czyn p. Reuther proponuje, aby wydatkowano w tym celu 1.300.000.000 dolarów. Chce to wprowadzić w czyn, aby pokonać komunizm, albowiem ostatnie wypadki coraz bardziej go niepokoją.

„Dopóki nie zrozumiemy — pisze on — dlaczego głęboko wierzące masy chłopskie chodzą rano na mszę, a po południu biorą udział

w mityngach komunistycznych, dopóty nie będziemy mogli pojąć istoty siły komunizmu“.

Powodem nienawiści Reuthera do Związku Radzieckiego jest to, że Moskwa stała się stolicą pokoju. P. Reuther chwali się, że „możemy wziąć w swe ręce inicjatywę pokoju“. Ale imperialiści USA, gdziekolwiekby przyszli, przynoszą ze sobą wojnę. Kto inny jeżeli nie USA okupował Formozę? Któż jeśli nie USA zbroi każdego faszystę, każdego reakcjonistę w każdym kraju. Kto udziela pożyczek faszystowskiemu dyktatorom: Franco i Tito?

Czyją więc jest polityka, głoszona przez Reuthera? W żadnym wypadku nie robotników automobilowych. W żadnym wypadku polityka ta nie wyraża interesów amerykańskiego narodu. Jest to polityka władców Wall-Streetu. Im szybciej narody kolonialne zrzucą z siebie imperialistyczne jarzmo, tym prędzej amerykańscy robotnicy zrzucą z siebie olbrzymi ciężar, jaki spadł na nich w związku z budżetem wojennym, tym prędzej podniesie się stopa życiowa, tym prędzej zniknie łamistrajkowa ustawa Tafta-Hartley'a. Wobec tego powinnością klasy robotniczej Stanów Zjednoczonych jest okazanie pomocy wyzwoleńczemu ruchowi narodów kolonialnych i zależnych. Akcja ta leży w interesie USA, albowiem polityka monopolistycznych kapitalistów Trumana i Wall-Streetu jest polityką antynarodową. Grozi ona narodowi amerykańskiemu, doprowadzeniem do zguby tak jak Hitler i trusty niemieckie doprowadziły do ostatecznej klęski naród niemiecki.

Postępowe, prawdziwie klasowe związki zawodowe stoją na stanowisku reprezentowanym przez Światową Federację Związków Zawodowych.

Kongres w Mediolanie, omawiając problemy krajów kolonialnych i zależnych, wezwał związki zawodowe do udzielenia pomocy masom pracującym tych krajów w ich walce o całkowitą niezależność narodową.

Dlaczego Stany Zjednoczone sprzeciwiają się projektowi rozbrojenia, kontynuując wyścig zbrojeń, którego ciężar ponoszą pracujący krajów kapitalistycznych i kolonialnych? Dlatego, że wydawanie bilionów na wojnę stanowi popłatny interes dla amerykańskich trustów.

Dlatego też delegacja USA w Radzie Bezpieczeństwa odrzucała kilkakrotnie wszystkie propozycje pokojowego załatwienia sprawy Korei. Mac Arthurowie i Mathensowie żądają nowych agresji, wołają o większy przelew krwi i zniszczenie, ponieważ umożliwi im to osiągnięcie wysokich zysków. Przed rokiem, umysłowo chory, minister obrony USA Forestal zażądał 21 bilionów dolarów na zbrojenia. Teraz Truman zażądał, a Kongres zatwierdził, dodatkową sumę 16.771.479 dolarów.

Dzięki wojnie kapitalizm amerykański potężnie zwiększył środki produkcji i nagroma-

dził wielkie kapitały w posiadaniu kilku banków i trustów, które sprawują kontrolę nad bogactwem narodu.

Towary zapełniają amerykańskie składy, albowiem zarobki amerykańskiej ludności pracującej nie pozwalają na zakupienie produkowanych przez nią artykułów. Stosy towarów oznaczają kryzys. Amerykańscy monopolisci robią więc wszystko, co w ich mocy, aby utrzymać swe zyski. Wydatki na broń, na pokrycie kosztów popierania handlu zagranicznego obciążają klasę robotniczą. Pakt atlantycki i plan Marshalla, to plany ujarzmienia krajów, znajdujących się w zasięgu imperializmu dolarowego. Mr. Reuther wraz ze swymi kapitalistycznymi mocodawcami grozi bombą. A przy tym powiada, obłudnie, że „bomba wodorowa wywołuje pustkę na świecie, wysadzając w powietrze nadzieje człowieka o pokój, napełniając jego serce uczuciem niepewności i strachu”.

Oto moralność kapitalizmu.

Jakże inaczej rozumują ci, którzy miłują pokój. Mao-Tse-Tung powiedział: „Wynalezienie bomby atomowej było początkiem śmierci amerykańskich imperialistów, albowiem zaczęli liczyć na bombę a nie na ludzi. Bomba nie zniszczy ludzi. Ludzie zniszczą bombę”.

Ponad 300 milionów ludzi na całym świecie przyznało słuszność tym pełnym mądrości słowom, podpisując Apel Sztokholmski.

Dążenie do pokoju ogarnęło szerokie masy ludzi całego świata i stało się barierą, zagrażającą drogę do wojny. Jeszcze nigdy dotąd historia nie była świadkiem tak masowego ruchu, jakim jest ruch zwolenników pokoju. W pierwszym szeregu obrońców pokoju kroczą miliony związkowców, których walka o demokratyczne prawa związkowe, o postulaty społeczne i gospodarcze łączy się z walką o pokój i narodową niezależność narodów kolonialnych.

PAWEŁ LIKIERT

Zagadnienie norm w przemyśle metalowym

W ALKA o wykonanie wielkich zadań produkcyjnych Planu Sześcioletniego, to przede wszystkim walka o wzmoczenie wydajności pracy. Nie do pomyślenia byłby przewidziany w Planie dwu i pół-krotny wzrost naszej produkcji przemysłowej, gdybyśmy pozostali przy dotychczasowym tempie wydajności pracy.

Konieczność podniesienia wydajności pracy dotyczy wszystkich gałęzi naszej gospodarki, ale — jak wynika z Planu — staje się ona szczególnie silna w przemyśle metalowym. Potężny rozwój sił wytwórczych, który będziemy realizować w Planie budowy podstaw socjalizmu, wymaga szybszego uprzemysłowienia kraju. Rozwój ten wymaga rozbudowy ciężkiego przemysłu, wzmoczenia produkcji przemysłu metalowego, zwłaszcza produkcji budowy maszyn. Dlatego więc przemysłowi metalowemu postawione zostały najwyższe tempa rozwoju, najwyższe wskaźniki wzrostu produkcji.

„Wzrost wydajności pracy — sformułował to tow. minister Minc na V Plenum KC PZPR — nie dokonywuje się inaczej jak przez rewizje norm, a rewizje te winny być dokonywane systematycznie w oparciu o zachodzący w wytwórczości polskiej postęp techniczny i organizacyjny”.

I.

Zaznajomienie się ze stanem norm w przemyśle metalowym doprowadza do wniosku, że słowa tow. Mincea powinny znaleźć jak najspieszniej zastosowanie właśnie do przemysłu metalowego. Po uporządkowaniu norm w budownictwie i górnictwie, najbardziej chaotyczne i przestarzałe normy pozostały w tej chwili w przemyśle metalowym. Mówi o tym porównanie średnich miesięcznych przekroczeń norm w rozmaitych gałęziach przemysłu. Tak więc gdy w przemyśle bawełnianym średnie przekroczenie wynosi 102%, wełnianym — 114%, w hutnictwie — 120%, to w przemyśle metalowym dochodzi ono do 150%. W poszczególnych zakładach przemysłu metalowego cyfry średniego wyrobienia norm rzucają jeszcze bardziej jaskrawe światło na panującą tam sytuację. W Pruszkowskiej Fabryce Obrabiarok średnie wyrobienie wynosiło 168%, 20% załogi pracującej w akordzie wyrabiało normę powyżej 200% z tym, że niektórzy z robotników przekraczali nawet 300%.

Co kryje się za tym zjawiskiem, o czym świadczy szczególna wymowa tych cyfr.

Przytoczona statystyka dowodzi, że normy pracy zbyt nisko przed dwoma laty ustalone w przemyśle metalowym, przestały już całko-

wicie odpowiadać obecnym warunkom produkcji. Cyfry te przypominają o zmianach, jakie zaszły w sposobach wytwarzania w przemyśle metalowym. W ostatnich latach w zakładach tego przemysłu zainstalowano nowe maszyny i urządzenia. W oddziałach mechanicznych widzimy coraz więcej nowoczesnych obrabiarek, zarówno sprowadzanych z zagranicy, jak i produkowanych w kraju. Zwiększyła się mechanizacja w poszczególnych działach produkcji, nastąpiło usprawnienie i zmechanizowanie transportu wewnętrznego. Ale normy nie uległy zmianie.

W ciągu tych paru lat wyszkoliliśmy nowe kadry fachowców w rozmaitych specjalnościach, przyuczonych do pracy na nowych maszynach. Mamy już w całym kraju wielu tokarzy-mistrzów skrawania szybkościowego, ustanawiających wysokie rekordy. Wysoko przekraczane są normy dzięki masowo wprowadzanym usprawnieniom, dzięki rezultatom spontanicznie rozwijającego się ruchu racjonalizatorstwa i nowatorstwa, dzięki zastosowaniu nowych przyrządów i ulepszonych narzędzi. Tyle więc nowego zaszło w sposobach wytwarzania naszego przemysłu, tak wielkim zmianom i poprawie uległa technika, a normy, regulujące czas wytwarzania, regulujące tempo produkcji — pozostały dawne, nie uwzględniając tych niejednokrotnie rewolucyjnych zmian.

Lecz poza wyliczonymi naturalnymi i pozytywnymi przyczynami wysokiego przekraczania norm, istnieją jeszcze inne, niestety rozpowszechnione — ujemne czynniki, przyczyniające się do wytworzenia niezdrowej sytuacji w dziedzinie normowania.

W przemyśle metalowym stosuje się — z konieczności w pewnych warunkach — t. zw. normy szacunkowe. Ustalanie ich daje nieuczciwemu technikowi możliwość popełniania nadużyć. Należy też pamiętać, że naogół mamy zbyt mało specjalistów - kalkulatorów. Szkoleni doraźnie technicy normowania i wysuwani na te stanowiska doświadczeni robotnicy, nie przeszkoleni należycie, przyczyniają się niejednokrotnie do pogłębienia chaosu na odcinku norm.

Poważnym źródłem możliwości nadużyć przy ustalaniu procentu wyrobienia jest wciąż jeszcze słaba dyscyplina i zła organizacja pracy. Wciąż jeszcze stwierdza się wypadki wydawania kart roboczych bez odbierania poprzednich — z prac wykonanych. Powoduje to niedopuszczalne gromadzenie się większej ilości kart w jednym ręku i niemożność skontrolowania czasu wykonania roboty przy jej zwracaniu. Umożliwia to wpisywanie przez nieuczciwe jednostki fałszywych danych w kartach roboczych. W wyniku tego chaosu statystyka fabryczna wykazuje wysokie przekraczania norm, zaś dane o wydajności świad-

czą, że wydajność pracy nie podnosi się, względnie, że zwiększa się bardzo nieznacznie.

Wszystkie obserwacje doprowadzają do jednego wniosku: do stwierdzenia, że stosowane obecnie normy zatraciły najważniejsze swoje walory. Przede wszystkim przestały one być naturalnym bodźcem do zwiększenia wydajności pracy. Narzuca się wprost wniosek, że stają się nawet hamulcem wydajności. Bo czyż może i czy chce należycie i oszczędnie planować swoją pracę robotnik, który w kartcie roboczej ma na określoną czynność zadany nadmierny czas pracy? Złe normy nie mogą być prawidłowym miernikiem współzawodnictwa, przeszkadzają mu nawet. Fałszywe normy utrudniają organizację produkcji w fabryce, maskują rzeczywistą sytuację, ukrywają rezerwy produkcyjne, prowadzą do obniżania planów produkcji. Przy źle dobranych i niewłaściwie obliczonych normach, niewykwalifikowany robotnik zarabia często więcej niż dobry fachowiec. Staje się to przyczyną uzasadnionego rozgoryczenia robotników wykwalifikowanych, a co najważniejsze — stan ten godzi w socjalistyczną zasadę — każdemu według jego pracy.

Dalszą poważną i szkodliwą konsekwencją złego normowania staje się to, co ustawa o Planie Sześcioletnim uważa za najbardziej szkodliwe i niedopuszczalne: szybszy wzrost płacy zarobkowej od wzrostu wydajności pracy. Stan ten powoduje niemożliwe do utrzymania w normalnej gospodarce podrażanie kosztów własnych.

Jak wynika z rozmów, prowadzonych przez nas z robotnikami przy okazji zwiedzania paru fabryk przemysłu metalowego, rozmów prowadzonych na temat konieczności zmiany norm, istnieje wśród robotników obawa, czy zmiany te nie spowodują obniżki zarobków.

Czy obawy te są uzasadnione, czy rzeczywście metalowcom mogłaby grozić obniżka płacy?

Obserwacje własne w zakładach pracy, rozmowy z przodownikami, opinie przedstawicieli personelu administracyjno - technicznego — wszystko to pozwala na stwierdzenie, że obawy te są nieuzasadnione. W przemyśle metalowym, w każdym z jego zakładów produkcyjnych tkwią jeszcze mniejsze lub większe rezerwy, których uruchomienie nie tylko może zapobiec ewentualnej obniżce zarobków, lecz nawet pozwoli robotnikom na tak konieczne dalsze przekraczanie skorygowanych norm.

Istnieją więc jeszcze duże, niewykorzystane rezerwy wydajności pracy ludzi, maszyn i urządzeń. Usprawnienie organizacji pracy, ulepszenie technologii i wprowadzenie lepszych narzędzi i urządzeń technicznych, mechanizacja procesów specjalnie pracochłonnych, to niewykorzystane dotąd źródło zwiększenia wydajności.



Dbałość o lepszą jakość produkcji naszych hut, o lepsze półfabrykaty, to zagadnienie bardzo istotne dla toku produkcji przetwarzających te materiały i półfabrykaty — zakładów przemysłu metalowego. Administracja i dozór inżynieryjno-techniczny musi dbać o zapobieganie postojom, niezależnym od robotników, a w wypadku zaistnienia postoju starać się o jak najszybsze jego likwidowanie.

Wzmocnienie dyscypliny pracy, to lepsze wyzyskanie dnia roboczego, to większe wyrobienie normy. Lepsza organizacja miejsca pracy, sprawne dostarczanie robotnikom materiałów i narzędzi zapobiega marnotrawieniu czasu na odbiór tych przedmiotów czy ich poszukiwanie. Czuwanie nad należytym stanem maszyn i urządzeń zapobiega psuciu się ich i postojom. Ważne jest też zwrócenie uwagi na higienę pracy, oświetlenie, wentylację i czystość pomieszczeń. Wszystko to polepsza warunki pracy. Lepiej i wydajniej pracuje robotnik, gdy ma poczucie pełnego bezpieczeństwa przy warsztacie pracy.

Jak przełamuje się zagadnienie norm w zakładzie pracy? Jakie czynniki wpływają na obniżenie wydajności pracy i co należy uczynić, aby je likwidować?

Odpowiedź na te pytania otrzymamy w samym zakładzie pracy?

II.

Zakłady Urządzeń Technicznych w Bielsku. Średnie miesięczne wyrobienie norm przekroczyło tu 155%, dochodząc na oddziale montażowym do 189%. Dyrektor zakładu i przewodniczący rady zakładowej tłumaczą to tym, że przy charakterze produkcji Zakładów trudno ściśle obliczyć normy czasu — szacuje się je z konieczności na zbyt wysoko. A jednak zdaje się, że nie tylko w złym szacunku normy kryje się tajemnica tak wysokiego przekraczania norm przez załogę fabryki. Utwierdza w tym mniemaniu i podsuwa — mamy wrażenie — bardziej właściwą odpowiedź na niepokojące nas wątpliwości — widok pięknego, niedawno wykończonego bloku fabrycznego. Lśnią na halach nowoczesne obrabiarki. Robotnicy sami stwierdzają, że polepszyła się mechanizacja w fabryce, że sami lepiej i sprawniej pracują, że na odlewni żeliwa zastosowano nowe przyrządy i urządzenia.

Rozmawiamy z młodym mistrzem szybkościowego skrawania, który chwali się swymi osiągnięciami. I nagle przychodzi uświadomienie. Przecież normy w Zakładach były ostatnio ustalane w 1948 roku, kiedy nie było nowej hali montażowej, nie było obrabiarek o wysokiej sprawności, gdy jeszcze nie znano tu szybkościowego skrawania. Cóż więc dziwnego, że przy nowoczesnej technice, przy wielu wprowadzonych w fabryce usprawnieniach i pomy-

ślach robotniczych, o których z dumą mówi nam referent fabryczny, — przestarzałe normy są tak wysoko — a najpewniej jeszcze niedostatecznie wysoko — przekraczane.

W rozmowach z robotnikami często słyszymy skargi na złą kalkulację, na „kumoterskie“ ustalanie norm dla znajomków, na „błatowanie“ kalkulatora. A więc rzeczywiście istnieje to dodatkowe, zakazane źródło wykoszlawiania norm, umożliwiania przekraczania ich bez wkładu pracy, bez konieczności podnoszenia wydajności pracy.

Staramy się ustalić czy i jakie istnieją możliwości sięgnięcia do niewykorzystanych rezerw wydajności, jakie nowe momenty organizacyjne zadecydują o możliwości osiągnięcia i przekraczania nowych norm.

Zwykły przypadek pozwala nam na zaobserwowanie faktu, pozornie blahego, ale nasuwającego poważne refleksje na temat organizacji pracy w fabryce i jednocześnie dającego odpowiedź na pytanie — gdzie się kryją rezerwy wydajności pracy.

Obserwujemy przy tokarce młodego mistrza skrawania szybkościowego, o którym wspominaliśmy już poprzednio. W pewnym momencie przerywa on pracę, wyjmując z maszyny nóż i zabrawszy parę innych noży stępionych ma zamiar odejść. Okazuje się, że młody tokarz sam sobie ostrzy noże w oddziale szlifierskim. Dzieje się to według jego wyjaśnień dlatego, że: 1^o — nie ma kto noży zebrać i odnieść do szlifierni a 2^o — na skutek złej organizacji pracy szlifierni powstaje konieczność długiego oczekiwania na naostrzenie noży. Tokarze wolą sami ostrzyć noże, odrywając się od pracy, jak to stwierdzają — na krócej.

Omawiamy szerzej ten fakt, bo jest on symptomatyczny. Dowodzi on, że organizacja pracy w fabryce szwankuje. Jasne jest, że odpowiednie usprawnienie zapobiegnie marnotrawieniu czasu i pozwoli tokarzom pracować wydajniej.

Na podobną operację usprawniającą oczekuje drugie „wąskie gardło“ wydajności — sprawa wydawania i zmiany kart roboczych w rozdzielni. Konieczność osobistego udawania się po robotę, oczekiwania na zdanie karty roboczej, skontrolowanie jej przez majstra — wszystko to powoduje marnotrawienie czasu robotnika, daje wielkie cyfry strat w przeliczeniu na cały zakład pracy. Nie ulega wątpliwości, że i tu odpowiednie zarządzenie organizacyjne zlikwiduje trudności.

A sprawa transportu wewnętrznego na oddziale mechanicznym fabryki, rozmieszczonym w układzie pionowym aż na trzech piętrach? Sprawa transportu w innych oddziałach — to jeszcze w chwili obecnej poważne źródło trudności, które po przeanalizowaniu przez dyrekcję

fabryki w porozumieniu z radą zakładową mogłyby być zlikwidowane.

III.

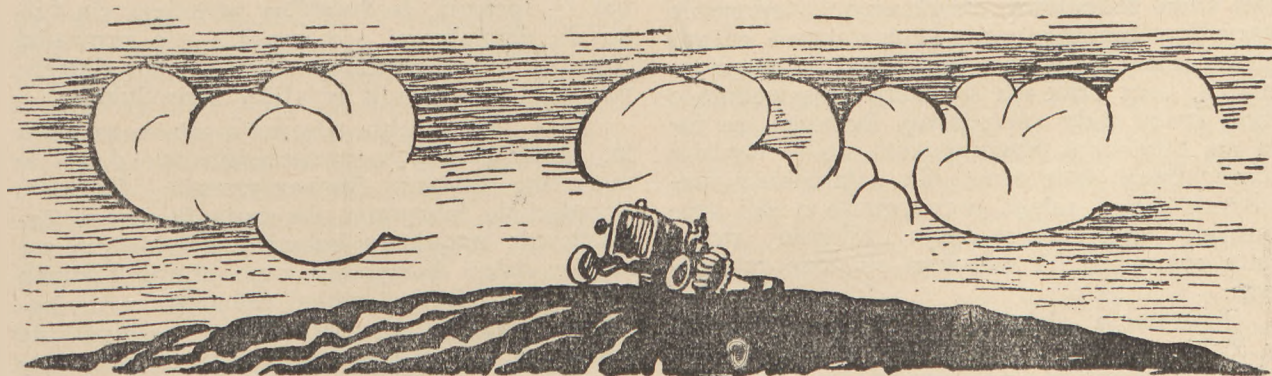
Zakłady Metalowe w Krakowie. Średnie przekroczenie norm w miesiącu sierpniu wynosi 167%, w jednym z oddziałów dochodzi do 185%. O normach, które pozwalają na tak wysokie średnie przekroczenie można powiedzieć, że są całkowicie chybione. Tę diagnozę potwierdzają dane o wydajności pracy w fabryce, gdyż stopień wyrobienia planowanego wskaźnika wydajności wyniósł w sierpniu zaledwie 87,3%. Przyczyny tego stanu — analogiczne do stwierdzonych w Bielsku. I tutaj technika produkcji unowocześniła się, robotnicy uzyskali wyższe kwalifikacje, a normy pozostały daleko w tyle. I tutaj, niestety, słyszymy narzekania na błędy kalkulowania i... wady kalkulatorów. W fabryce tej uświadomiono nas o jeszcze jednej możliwości podwyższenia „wyrobienia” normy. Kombinacja polega na tym, że robotnik, obsługiwany przez uczniów płatnych dniówkowo, zapisuje na swoją kartę roboczą ich wyrobienie akordowe. Proceder zyskowny i jak widzimy nie wymagający wielkiego wysiłku indywidualnego.

„Wąskim gardłem” produkcyjnym w Zakładach Metalowych jest ciasnota w halach, powstająca z winy nie odbierania gotowej produkcji przez odbiorców. Magazyny, pomieszczenia a nawet place wokół hal są dosłownie zawolone oczekującym ekspedycji gotowymi maszynami. Konieczne jest jak najszybsze zlikwidowanie tego stanu i zapobieżenie ponawianiu się go na przyszłość, gdy nastąpi zmiana norm. Niepotrzebne magazynowanie dawno zamówionej i wykonanej produkcji wpływa demobilizująco na załogę, która we współzawodnictwie, kosztem — niejednokrotnie — zwiększonego wysiłku, starała się wykonać zamówienie na czas lub przedterminowo. — Ciasnota w halach staje się ponadto dużą przeszkodą dla transportu wewnętrznego.

Organizację pracy w fabryce krakowskiej cechują wady podobne do stwierdzonych w Bielsku. Należałoby więc analogicznie likwidować tu wszystkie wąskie gardła w produkcji. I tutaj—co się zresztą podobno zdarza w wielu innych zakładach przemysłu metalowego — szwankuje organizacja krążenia kart roboczych. Jako ilustracja istniejącego na tym odcinku stanu może posłużyć fakt opowiedziany nam z zabarwieniem swoistym humorem. Z Zakładów przenoszono paru ślusarzy do Nowej Huty. Jak się okazało każdy z nich miał na „sumieniu” większą lub mniejszą ilość nieoddanych kart roboczych. Majster oblicza wykonanie norm przez jednego z przenoszonych. Gdy przekroczenie osiągnęło już 200% i pozostało jeszcze parę kart nieobliczonych, ślusarz przerywa — „no i resztę to już ofiaruję na Odbudowę Warszawy”.

*

Znajdujemy się w tej chwili w przededniu zmiany norm w przemyśle metalowym. Od 1 stycznia nowe normy zaczną obowiązywać. Przed radami zakładowymi staje wobec tego duża i odpowiedzialna praca. Rady zakładowe mają za obowiązek przeprowadzenie odpowiedniej kampanii propagandowej i agitacyjnej. Od rezultatów tej kampanii zależeć będzie ustosunkowanie się załóg fabrycznych do tak ważnej, ze względu na dobro samej klasy robotniczej, sprawy uporządkowania norm. Od współdziałania rad zakładowych, z administracją, od współpracy jej z personelem inżynieryjno-technicznym będzie zależało likwidowanie wąskich gardel produkcyjnych, o których w artykule mówiliśmy. Wzmocnienie dyscypliny pracy, czuwanie nad należyty stanem maszyn i urządzeń, zwrócenie uwagi na zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w fabryce, roztoczenie opieki nad racjonalizatorami i przodownikami pracy — oto najważniejsze z zagadnień, na które w związku ze zmianą norm, należy radzie zakładowej zwrócić uwagę.



Rady zakładowe a zadania Planu 6-letniego

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

Przy rozpatrywaniu zatem działalności podstawowego ognia związku — rady zakładowej, musimy mieć stale na uwadze, czy i w jakim stopniu rada zakładowa, zgodnie z rezolucją V Plenum CRZZ, powiązała swą działalność organizacyjną, ekonomiczną, kulturalno-oświatową z zadaniami Planu Sześcioletniego.

Kontynuując rozważania autora poprzedniego artykułu (Paweł Likier: Zagadnienia norm w przemyśle metalowym) na temat najaktualniejszego obecnie w przemyśle metalowym zagadnienia — rewizji norm, przyjrzymy się z kolei pracy rad zakładowych w dziedzinie mobilizowania załogi do realizacji Planu Sześcioletniego.

I.

Zwiedzającego Bielskie Zakł. Urz. Techn. uderza w pomieszczeniach fabrycznych brak jakichkolwiek oznak prowadzenia przez radę zakładową propagandy zagadnień produkcyjnych, do czego zwywał wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Tadeusz Cwik w swym przemówieniu podczas dyskusji plenarnej.

Brak objawów propagandy wizualnej: haseł, tablic popularyzujących współzawodnictwo, tablic z fotografiami przedowników, gazetek ściennych itp. nie świadczy jeszcze o całokształcie pracy rady zakładowej. Może istnieć rada zakładowa, wykonująca sprawnie wszystkie funkcje przedstawicielstwa załogi, mimo, że nie korzysta z tych środków uświadamiania. Lecz brak ich świadczy niezawodnie o stylu pracy rady zakładowej. Dowodzi, że rada ma tendencje przemieniania się w wydział administracji fabrycznej dla załatwiania niektórych spraw załogi, a rezygnuje z roli społecznego czynnika w życiu zakładu pracy i nie opiera się na szerokim aktywie społecznym.

Obserwacja działalności rady zakładowej w Zakł. Urz. Techn. w Bielsku dostarcza sporo argumentów na udowodnienie powyższe-

go twierdzenia. Cała praca rady zakładowej opiera się na trzech członkach jej prezydium, zwolnionych od zajęć zawodowych. Istnieją wprawdzie różne komisje rady, ale — po krótkim okresie aktywności — istnienie większości ich jest raczej formalne. Komisja współzawodnictwa w swoim czasie włożyła nawet dużo wysiłku w opracowywanie regulaminu współzawodnictwa, ale obecna jej działalność ogranicza się już tylko do posiedzeń dla rozdziału premii. To biurokratyzowanie komisji współzawodnictwa odbija się na uświadomieniu załogi. Rozmowy z towarzyszami na halach fabrycznych wykazują, że większość z nich nie bierze świadomego udziału we współzawodnictwie pracy, nie orientuje się w istocie tego ruchu. Można powiedzieć, że współzawodnictwo pracy odbywa się poza załogą. O wynikach swej pracy dowiadują się robotnicy z komunikatów rady zakładowej o rozdziale premii.

Nie wiele ma do powiedzenia o swej działalności komisja kulturalno-oświatowa. Kierownictwo pracy świetlicowej jest pozostawione wyłącznie referentowi kulturalno-oświatowemu, który w dodatku jest całkowicie zdany na swą inwencję, albowiem instruktaż ze strony Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Metalowców nie dociera do świetlicy zakładów. Dziwić się należy, że w mieście, posiadającym stały teatr, a więc sporą grupę aktorów zawodowych, scena świetlicy robotniczej jest pozabawiona pomocy fachowej, Zespołowi świetlicowemu i jego kierownikowi nie brak dobrej woli, ale dyletancki poziom działalności artystycznej byłby zrozumiały w jakimś zapadłym zakątku, lecz nie w odległości kilkuset kroków od państwowego teatru. Brak instruktażu ze strony Zw. Zaw. Metalowców i pozostawienie tow. referenta kulturalno-oświatowego samopas — sprawia, że świetlica ogranicza się tylko do działalności scenicznej i nie prowadzi zupełnie pracy wychowawczej. A cóż dopiero mówić o powiązaniu świetlicy z produkcją.

Zakł. Urz. Techn. nie mają własnego żłobka; matki pracujące umieszczają swe dzieci w miejskim żłobku Stowarzyszenia „Caritas“. Przedszkole fabryczne obejmuje 38 dzieci. Zakłady nie urządzały kolonii we własnym zakresie; dzieci korzystały z pobytu w różnych koloniach. Jaki jest wkład pracy ze strony komisji socjalnej? czy rada zakładowa uzyskała pomoc ze strony kobiecego aktywu społecznego — trudno dociec ze względu na brak proto-

kółów posiedzeń tej komisji. Należy raczej przypuszczać, że cała akcja socjalna jest prowadzona wyłącznie przez towarzyszy z prezydium rady zakładowej i przez referenta socjalnego.

Lista dalszych komisji przemienia się w wykaz komisji całkowicie nieczynnych. I tak: komisja bytowo-mieszkaniowa — nieczynna, komisja pracy i płacy — to samo, komisja ochrony mienia społecznego — to samo.

Należy podkreślić fakt bezczynności komisji pracy i płacy. W chwili, kiedy przed przemyśłem metalowym stoi tak poważne zagadnienie rewizji norm, rada zakładowa nie ma opracowanego stanowiska swego, co do kierunku rewizji norm w zakładzie pracy, nie wysondowała jeszcze opinii załogi w tej sprawie.

Charakterystyczny jest rozwój racjonalizatorstwa i nowatorstwa w Bielskich Zakł. Urz. Techn. Specjalnością zakładów jest produkcja, wymagająca znacznej inicjatywy załogi. I ta inicjatywa nie zawodzi. W zakładach tych dokonano i dokonuje się wielu śmiałych i cennych ulepszeń metod i narzędzi pracy. W 1950 r. robotnicy i pracownicy umysłowi zgłosili 72 projektów racjonalizatorskich, z czego—55 zostało zatwierdzonych i zastosowanych. Oszczędności, uzyskane dzięki usprawnieniom pracowniczym, osiągnęły w r. b. sumę przeszło 4 milionów zł.

Klub racjonalizatorów jest jednak całkowicie nieczynny. Owszem — został swego czasu utworzony, lecz ani nie przejawiał żadnej działalności, ani nawet nie posiada lokalu.

Brak oparcia pracy rady zakładowej na szerokim aktywie społecznym odbija się na jej współudziale w prowadzeniu narad wytwórczo-technicznych. Rada zakładowa formalnie prowadzi te narady, ale — nie mając żywego kontaktu z załogą — nie przygotowuje ich, nie przychodzi z wnioskami, istotne kierownictwo narad spoczywa w rękach administracji.

Na brak kontaktu rady zakładowej z załogą składa się przede wszystkim niedostateczne zaktywizowanie grup związkowych. Grupy te — w liczbie 62 — istnieją, ale funkcje ich ograniczają się do zbierania składek członków na ręce mężów zaufania. W obecnych warunkach grupy związkowe nie są jeszcze zdolne do spełniania funkcji zespołu, rozwiązującego zadania produkcyjne, prowadzącego współzawodnictwo pracy i pogłębiającego uświadomienie załogi. Nie jest to winą rady zakładowej (która — przy ograniczonych swych możliwościach — organizuje obecnie kurs szkoleniowy dla 20 radców zakładowych i mężów zaufania), lecz braku instruktażu ze strony nadrzędnych ogniw Zw. Zaw. Metalowców, jak również braku odpowiednich pomocy (w rodzaju partyjnego „Notatnika agitatora“), które powinna dostarczyć CRZZ. Paruminutowe pogadanki w

przerwie obiadowej, przeprowadzane przez mężów zaufania, spełniłyby bez wątpienia poważniejsze zadanie uświadamiające, niż comiesięczne, masowe zebrania załogi oddziału (stosowane regularnie przez radę zakładową Zakładów), ale dla przeprowadzenia tych pogadek mężowie zaufania musieliby być zaopatrywani w najaktualniejszy materiał informacyjny.

Do osiągnięć rady zakładowej należy przeprowadzenie kursu dla analfabetów, zorganizowanie orkiestry fabrycznej, urządzenie lekcji rytmiki dla dzieci robotników. Jest to jednak niewątpliwie zbyt mało, by móc uznać, że rada zakładowa stoi na wysokości wielkiego zadania, jakie jej w przypada w realizacji Planu Sześcioletniego.

Należy wierzyć, że rada zakładowa mając w swym składzie energicznych i oddanych sprawie towarzyszy, znajdzie sposób, aby pracę swą oprzeć na zasadzie zespołowości, że otoczy się szerokim aktywem społecznym i powiąże z załogą, pogłębiając jej uświadomienie.

II.

Rozdziałowi, traktującemu o pracy rady zakładowej Zakładów Metalowych w Krakowie, można dać tytuł: „Blaski i cienie zakładu reprezentacyjnego“.

Załoga tych Zakładów przez długie lata stanowiła jeden z czołowych oddziałów czerwonego Krakowa. Wśród niej wychowały się całe dynastie metalowców, biorących żywy udział w życiu robotniczym. Znaczna część aktywistów miejscowych ogniw Związku Zawodowego Metalowców — to towarzysze, pracujący w tych zakładach, lub z nich pochodzący.

Nic też dziwnego, że krakowska ORZZ, podejmując swego czasu akcję organizowania wzorowych rad zakładowych na terenie Krakowa, rozpoczęła ją od Zakładów Metalowych. Akcja miała skutek o tyle dodatni, że w zakładach tych powstał wzorzec rady zakładowej, o ile chodzi o strukturę i o nakreślenie szerokiego planu działalności. M. in. zapoczątkowano wówczas budowę na wielką skalę zakrojonego domu socjalnego przy zakładach, który dzisiaj daje słuszny powód do dumy Zakładów i... powód niemalych kłopotów.

Dzisiaj po kilkunastu miesiącach pracy zreorganizowanej rady zakładowej uwydatniają się niektóre ujemne objawy, będące konsekwencją właśnie tej troskliwości, jaką ORZZ okazała. Towarzysze z rady zakładowej przyzwyczaili się do opieki ze strony ORZZ, skutkiem czego pomoc, która miała mieć charakter przejściowy, jednorazowy — zamieniła się w system. Co więcej — rada zakładowa, jako całość, przyzwyczaiwszy się do inicjatywy idącej z zewnątrz, straciła kontakt z życiem zbiorowym załogi i przerzuciła cały ciężar pracy

społecznej na trzech członków prezydium rady, zwolnionych od zajęć zawodowych.

Natrafiamy tutaj na ten sam objaw, co w bielskiej fabryce: brak kolektywnej pracy rady zakładowej i jej zbiurokratyzowanie. Rada zakładowa — mimo, że na jej czele stoi przewodniczący o wielkim wyrobieniu społecznym — nie potrafiła otoczyć się szerokim aktywnym społecznym. Członkowie prezydium rady są zawałeni mnóstwem drobnych spraw, raczej pomocniczo-administracyjnych, niż społecznych. Do niedawna jeszcze prezydium rady większą część czasu swego „urzędowania” spędzało w gabinecie dyrektora fabryki, dzieląc jego kłopoty administracyjne. Gdy nowy dyrektor przyjął bardziej racjonalny styl pracy, bardziej zgodny z zasadami podziału kompetencji administracji i rady zakładowej — nie obeszło się bez niezadowolenia ze strony prezydium rady zakładowej, które zadowoliło się w lokalu administracji i zapomniało o tym, że terenem jego pracy jest hala fabryczna.

Rezultatem tego zbiurokratyzowania jest niedostateczna działalność komisji rady zakładowej. Komisje zbierają się nieregularnie i w długich odstępach czasu. Towarzysze z rady zakładowej twierdzili, że stosunkowo najczynniejsza jest komisja pracy i płacy. Ale odbywająca się w tym samym dniu narada aktywu w sprawie norm dowiodła, że przedstawiciele rady zakładowej ani też inni aktywiści nie potrafili sformułować opinii rady zakładowej w tej zasadniczej sprawie.

W rozmowach z członkami rady zakładowej usłyszeliśmy dwie charakterystyczne wypowiedzi. Jedna na temat zobowiązań produkcyjnych; było to utyskiwanie na trudność zebrania zobowiązań ze strony załogi, albowiem „robotnicy nie potrafią określić swych zobowiązań”, co było samokrytycznym przyznaniem faktu, że robotnicy nie biorą świadomego udziału we współzawodnictwie. Druga wypowiedź dotyczyła udziału rodzin robotników w organizowaniu kolonii dla dzieci. Było to rozbijające wyznanie, że kobiety — matki dzieci wysyłanych na kolonie — raczej przeszkadzają w przeprowadzeniu tej akcji.

Obie wypowiedzi świadczą o zbiurokratyzowaniu rady i jej niedostatecznym powiązaniu z załogą.

Niewątpliwym sukcesem rady zakładowej (i to trzeba podkreślić, że rzeczywiście — rady zakładowej) jest wybudowanie przy fabryce domu opieki nad matką i dzieckiem oraz domu socjalnego.

Powiedzieliśmy poprzednio, że dom socjalny, słuszny powód do dumy, sprawia zarazem pewien kłopot. Otóż dom ten budowano w czasie, gdy nasze związki zawodowe nie zaznały jeszcze dostatecznie z doświadczeniami radzieckich związków zawodowych, ściśle — z doświadczeniami w zakresie budowy za-

kładowych domów kultury. Dom Zakładów jest obarczony poważnym błędem koncepcji. Jak na dom, obliczony wyłącznie na potrzeby załogi Zakładów, ma zbyt dużą salę widowiskową i zbyt wspaniałe pomieszczenia reprezentacyjne. Sala widowiskowa z 770 miejscami z dogodną dla występów teatralnych, głęboką sceną — jest zbyt wielka w stosunku do możliwości zapełnienia jej widzami. Zachodzi obawa, że sala będzie użyta na kino, co byłoby całkowitym zaprzepaszczeniem jej istotnego celu. Jeżeli zaś Zakłady zdecydowałyby się oddać ten dom na potrzeby dzielnicy, to dom okazałby się zbyt mały, albowiem już słyszeliśmy rozmowy tow. przewodniczącego rady zakładowej, że gabinet techniczny i bhp nie pomieści się w tym domu.

Zatrzymaliśmy się nieco zbyt długo nad sprawą domu socjalnego, ale przykład ten zasługuje na podkreślenie i wysnucie wniosków na szerszy użytek.

Poważnym utrudnieniem w pracy rady zakładowej jest niedostateczna aktywność grup związkowych. Rada zakładowa — dla nadania autorytetu mężom zaufania i dla zapobieżenia nawałowi interesantów w biurze rady zakładowej — zarządziła, aby członkowie załogi załatwiali swe sprawy w radzie wyłącznie za pośrednictwem mężów zaufania. Oparcie pracy uświadamiającej na mężach zaufania jest jeszcze niemożliwe, albowiem mężowie zaufania nie są należycie przeszkoleni.

W rezultacie tych wszystkich niedociągnięć zakładowa organizacja związkowa w Zakładach Metalowych wykazuje bardzo nierówny poziom swej działalności. Rozporządza wspaniałymi urządzeniami socjalnymi. Ma wszystkie warunki do rozwinięcia owocnej działalności we wszystkich dziedzinach pracy związkowej, ale nie przejawia dostatecznej aktywności społecznej i nie jest związana z zadaniami produkcyjnymi. Rada zakładowa, nie potrafiąc pracować kolektywnie, nie wywiera pożądanego wpływu na mobilizowanie załogi do realizacji Planu Sześcioletniego.

*

Omówione dwa przykłady działalności rad zakładowych w przemyśle metalowym: jednej — w przeciętnych warunkach pracy, drugiej — w warunkach zakładu reprezentacyjnego, pozwalają na wysnucie pewnych wniosków ogólnych. W stylu prac rad zakładowych nie nastąpił jeszcze przełom konieczny dla podołania wielkim zadaniom Planu Sześcioletniego. Niezbędne jest udzielenie radom zakładowym wydatniejszej, niż dotychczas, pomocy ze strony nadrzędnych organów związkowych, a zwłaszcza konieczne jest podjęcie systematycznej akcji instrukcyjnej ze strony wszystkich wydziałów CRZZ. Ze szczególną ostrością występuje brak instrukcyjnego wydawnictwa dla rad zakładowych.

Narada w sprawach organizacyjnych

ZWOŁANA przez CRZZ narada przewodniczących zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych miała na celu usprawnienie metod pracy organizacyjnej przez ściślejsze, niż dotychczas powiązanie się z masami członkowskimi oraz skupienie głównej uwagi związków zawodowych na organizacjach zakładowych.

Referat zasadniczy wygłosił przewodniczący CRZZ — tow. Kłosiewicz.

Zarówno z referatu jak i z dyskusji wynikało, że w działalności związków zawodowych istnieją niedomagania w pracy organizacyjnej. W pracy tej, obok niewątpliwych osiągnięć, wciąż jeszcze istnieje brak należytego powiązania poszczególnych instancji związkowych bezpośrednio z zakładami pracy.

Załogi często nie są zaznajamiane z uchwałami naczelnej organizacji związkowej. Niekiedy uchwały te są przenoszone w sposób mechaniczny: np. zdarzało się ostatnio, że popularyzując założenia Planu 6-letniego, ograniczano się do powtarzania referatów ogólnych bez sprecyzowania zadań, jakie stoją przed załogą danego zakładu pracy, przed oddziałem lub też grupą związkową.

Niektóre nadrzędne instancje związkowe, nie mające ściślejszego kontaktu z terenem nie znają wielu potrzeb robotników danej gałęzi przemysłu, a tym samym nie są w stanie informować o nich Centralną Radę Związków Zawodowych.

Analizując powody niedomagań, podkreślono na naradzie nadmierne rozbudowanie aparatu technicznego w niektórych zarządach głównych i CRZZ, na niekorzyść zbyt szczupłej kadry instruktorów polityczno-organizacyjnych. Kadry te powinny stanowić 80 do 85 proc. składu personalnego. M. in. w Zarządzie Głównym ZZK na 160 pracowników jest zaledwie 44 pracowników polityczno-organizacyjnych. W Związku Zawodowym Metalowców stanowią oni zaledwie 33 proc. personelu. Podobnie jest pod tym względem w związkach zawodowych: Górników, Włókniarzy oraz w niektórych okręgowych radach. Powoduje to często ograniczanie się do mechanicznego rejestrowania przejawów działalności podległych ogniw związkowych — zamiast analizowania tych przejawów i wyciągania z nich właściwych wniosków.

Od wszystkich tych błędów i niedociągnięć nie

jest również wolna Centralna Rada Związków Zawodowych. Dotyczy to zwłaszcza niedostatecznej rozbudowy i zbyt słabego wyszkolenia kadr instruktorskich.

Narada ujawniła wiele jeszcze innych niedomagań pracy organizacyjnej. Podkreślono przede wszystkim konieczność pogłębienia świadomości aktywu, że pracy organizacyjnej nie można zacieśnić do wąsko pojmowanych akcji o charakterze typowo organizacyjnym, że praca ta będzie tylko wówczas miała wartość, gdy zabezpieczy realizację zadań we wszystkich dziedzinach działalności związkowej.

Jedną z przeszkód na drodze do usprawnienia pracy organizacyjnej jest wciąż jeszcze błędna interpretacja kompetencji i zadań zarządów głównych oraz okręgowych rad związków zawodowych. W codziennej praktyce okazuje się, że okręgowe rady — zamiast koordynować, kontrolować pracę ogniw branżowych i zawiadamiać o wynikach tej kontroli zarządy główne — przejmują pracę tych ogniw i same prowadzą ją w terenie.

Na naradzie wskazano, że usprawnienie pracy organizacyjnej wymaga bardziej bezpośredniego powiązania zarządów głównych z radami zakładowymi większych przedsiębiorstw, tak jak ma to już miejsce w Związku Zawodowym Hutników. Również i inne związki podjęły próby bezpośredniego powiązania się z większymi zakładami pracy, co daje dobre rezultaty i pozwala na lepszą realizację zadań we wszystkich dziedzinach działalności związkowej.

Obrazy dały zarządom głównym i CRZZ bogaty materiał dla opracowania odpowiednich wniosków. Przed przewodniczącymi zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych postawiła narada konkretne zadanie przeanalizowania obecnego stanu aparatu każdej instancji — ze zwróceniem szczególnej uwagi na konieczność stworzenia mocnych kadr polityczno-organizacyjnych, przy jednoczesnej likwidacji przerostów personelu techniczno-administracyjnego. Na podstawie tej analizy, zarządy główne i CRZZ opracują odpowiednie wnioski, które staną się przedmiotem dyskusji na następnej naradzie roboczej w grudniu br.

(—)

Życie związkowe

Plenarne posiedzenia zarządów głównych związków zawodowych

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia poświęciło główną uwagę sprawie rozwoju współzawodnictwa i sprawie udziału ogniw Związku w pracy nad wychowaniem, szkoleniem i właściwym roztawianiem kadr.

W dyskusji wielu mówców podkreśliło, że dla dalszego rozwoju współzawodnictwa wśród pracowników

służby zdrowia konieczne jest oparcie tego ruchu o ściśle, skonkretyzowane zobowiązania zespołów jak i indywidualne.

Omawiając zagadnienie kadr, wysunięto na czoło sprawę rozszerzenia zasięgu i pogłębienia szkolenia ideologicznego i zawodowego. Mówcy zwrócili m. in. uwagę na konieczność roztoczenia szczególnie troskli-

wej opieki nad tymi wicedyrektorami szpitali, których na kierownicze stanowiska wysunięto w drodze awansu społecznego.

Zawarta w wypowiedziach wielu mówców krytyczna analiza pracy kulturalno-oświatowej wykazała, że działalność większości Związku nie jest jeszcze ani należyście upolityczniona, ani powiązana z życiem i pracą placówek służby zdrowia.

Plenarne posiedzenie Zarządu Głównego ZZPE poświęcone było wszechstronnemu omówieniu tych form i

metod pracy Związku, które najsukteczniej zabezpieczyłyby aktywny udział mas członkowskich w wykonaniu zadań Planu na 1950 r.

Główną uwagę skoncentrowano przy tym na zagadnieniach wzrostu wydajności pracy i obniżeniu kosztów własnych.

W zakładach energetycznych zaledwie 12% ogólnej liczby robót jest objętych normami pracy. Mówcy podkreślali, że należy dołożyć starań, by co najmniej 50% robót było znormowanych, gdyż dopiero wówczas będzie możliwy szeroki rozwój współzawodnictwa pracy. Szeroka dyskusja toczyła się wokół zagadnień walki o obniżenie kosztów własnych. Zwrócono również uwagę na konieczność polepszenia stanu bezpieczeństwa higieny pracy.

Jak to wynikało z referatu podstawowego — wiele jeszcze rad zakładowych przerzuca cały ciężar organizowania i prowadzenia akcji współzawodnictwa na zakładowe komitety współzawodnictwa pracy. Ponadto większość rad zakładowych i mężów zaufania nie wywiązują się jeszcze ze swojej roli inicjatora i organizatora narad wytwórczych.

Powzięte przez Plenum uchwały wzywają cały aktyw Związku i szerokie rzesze pracowników energetyki do wzmoczenia walki o wykonanie planu na 1950 r.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzieżowego obradowało nad metodami walki o realizację zadań, jakie Plan 6-letni stawia przed masami członkowskimi Związku.

Wiele uwagi poświęciło Plenum zagadnieniu dalszego zwiększenia wydajności pracy. Na czołowe miejsce wysunęto sprawę norm, które — jak to wynikało z wypowiedzi wielu dyskutantów — nie odpowiadają technicznym warunkom produkcji.

Zarząd Główny, jak i terenowe ognia Związku nie spoukalyzowały należycie akcji współzawodnictwa pracy. Na wielu odprawach grup związkowych, na zebraniach w oddziałach fabrycznych i na zebraniach załogowych wyniki współzawodnictwa w ogóle nie były analizowane.

Następnie, bardzo ważne zagadnienie, którym zajęło się Plenum — to sprawa oszczędnej gospodarki. Na podstawie wypowiedzi uczestników dyskusji można stwierdzić, że załogi większości zakładów przemysłu odzieżowego rzeczywiście interesują się zagadnieniami walki o oszczędność. Dyskusja wykazała, że aktyw związkowy — a zwłaszcza aktyw kobiety i młodzieżowy — skupił już swoją główną uwagę wokół problemów produkcyjnych. Dotyczy to w szczególności walki o oszczędność, o jakość wytwarzanych asortymentów i o usmarnienie procesów produkcyjnych. Natomiast poważnym brakiem w pracy Związku było traktowanie spraw wydajności pracy i obniżenia

kosztów własnych w oderwaniu od ruchu współzawodnictwa.

Obrady Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Państwowych miały na celu omówienie tych wszystkich form i metod pracy Związku, które dopomogą przy realizacji podstawowego dla pracowników państwowych zadania: przekształcenia administracji państwowej w klasowy, pełnowartościowy aparat państwa ludowego.

Najwięcej miejsca zajęły zagadnienia działalności związku na terenie rad narodowych. Wielu mówców podkreśliło, że konieczne jest usprawnienie pracy tych jednolitych organów terenowej władzy państwowej. Chodzi więc o to, by Związek nasilił akcje szkoleniową polityczno-wychowawczą i by zajął się w większej, niż dotychczas, mierze kształceniem i dokształceniem zawodowym pracowników.

Wielu mówców poruszyło zagadnienie kadr, kładąc przy tym akcent na konieczność dalszego odmładzania aparatu administracji państwowej — poprzez przygotowanie młodzieży pochodzenia przede wszystkim robotniczego i chłopskiego. Zwrócono też szczególną uwagę na sprawę wzmoczenia pracy Związku wśród kobiet i młodzieżowców.

Dyskusja wykazała, że w wielu ogniwach aparatu administracji państwowej nie docenia się roli grup związkowych. Niejednokrotnie grupy były tworzone mechanicznie, a zakładowe organizacje Związku nie dążyły o to, by uaktywnić pracę mężów zaufania.

Dyskusję podsumował sekretarz CRZZ — tow. Kratko. Najobszerniej omówił on dwa zagadnienia: sprawę oparcia współzawodnictwa o konkretne zobowiązania oraz sprawę uaktyw-

nienia działalności grup związkowych i powołania rad oddziałowych w większych jednostkach administracji państwowej.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Finansowych skupiło główną uwagę na zagadnieniu wychowania kadr dla administracji finansowej oraz zagadnieniu współzawodnictwa.

Obrady zajął przewodniczący — tow. Szwedowski, nakreślając zadania Związku w realizacji Planu 6-letniego.

Zagadnienie współzawodnictwa pracy omówił sekretarz Zarządu Głównego — tow. Sawicki.

W dyskusji nad referatami zabrało głos 36 mówców. Wielu spośród nich zwróciło uwagę na konieczność znacznego podniesienia wydajności pracy. Zagadnienie to rozpatrywano w powiązaniu ze sprawami współzawodnictwa i racjonalizatorstwa.

Dużo uwagi poświęcono zagadnieniu kadr. Dyskutanci wskazywali przy tym, że wielu jeszcze dyrektorów nie chce przyjmować kobiet do pracy mimo, że nadal odczuwa się poważny brak kadr w aparacie finansowym.

Z ostrą krytyką spotkało się postępowanie tych dyrektorów, którzy nie zrozumieli dotychczas doniosłego znaczenia współpracy z ogniwami Związku dla sprawy sprawnego i terminowego wykonywania zadań, jakie Plan stawia przed aparatem finansowym.

Mówcy wskazywali na konieczność wzmoczenia akcji szkolenia ideologicznego.

Wśród spraw organizacyjnych poruszono m. in. kwestię uregulowania przynależności związkowej tych pracowników, którzy przeszli z kas miejskich do rad narodowych, a którzy należą dotychczas do Zw. Zaw. Prac. Samorządowych.

Sprawy organizacyjne

W Zielonej Górze odbyła się I Okręgowa Konferencja Związków Zawodowych, na której wybrano Okręgową Radę Związków Zawodowych Województwa Zielonogórskiego. W obradach wzięli udział przedstawiciele załóg zakładów przemysłowych, kolejarzy, pracowników państwowych itd.

Referat podstawowy wygłosił wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Burski. W pierwszej części referatu tow. Burski nawiązywał do sytuacji politycznej w kraju i zagranicą, a w drugiej części streszczał zadanie związków zawodowych w walce o realizację planów gospodarczych na terenie województwa zielonogórskiego.

W dyskusji wiele uwagi poświęcono zagadnieniu kadr, a w szczególności — sprawom szkolenia ideologicznego i zawodowego. Mówcy podkreślali przy tym, że należy w większej, niż dotychczas, mierze dbać o właściwe rozstawianie przeszkolonych już kadr.

Po podsumowaniu dyskusji przez tow. Burskiego, zebrani dokonali wyboru władz ORZZ. Przewodniczącym ORZZ został tow. Bronisław Świderski — a sekretarzem — tow. Józef Krzesiński. Do prezydium ORZZ wybrano dwie kobiety: tow. Janinę Bieńczycką i tow. Marię Sobatowicz.

Zarządy główne i ORZZ przystąpiły do organizacji samodzielnych referatów statystycznych. Referaty te obejmą swą działalnością całokształt statystyki dotyczącej wszystkich zagadnień związkowych.

W celu zaznajomienia referentów z nowymi formami statystyki związkowej oraz z zakresem pracy referatów statystycznych odbyła się w CRZZ odprawa.

W odprawie wzięli udział instruktorzy statystyki, wysunięci na kierowników referatów oraz kierownicy wydziałów organizacyjnych z tych zarządów głównych i ORZZ, w których nie powołano dotychczas wspomnianych instruktorów.

Zmiany w przynależności związkowej

Utworzenie jednolitych organów władzy państwowej, spowodowało konieczność ustalenia przynależności związkowej pracowników rad narodowych.

W związku z tym Sekretariat CRZZ na posiedzeniu w dniu 7 września br. powziął uchwałę, na podstawie której pracownicy rad narodowych — z wyjątkiem pracowników wydziałów (referatów) finansowych i oświatowych — powinni być zrzeszeni w związkach zawodowych pracowników państwowych.

Jednocześnie Sekretariat postanowił, że wszystkich pracowników przedsiębiorstw komunalnych należy zorganizować w Związku Zawodowym Pracowników Gospodarki Komunalnej.

Celem wykonania uchwały Wydział Organizacyjny - Instruktorski CRZZ polecił co następuje:

1) Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Komunalnej przekazać Związkowi Zawodowemu Pracow-

ników Państwowych tych wszystkich członków Związku, którzy byli poprzednio pracownikami samorządu, a obecnie są zatrudnieni w radach narodowych;

2) Inne związki — z wyjątkiem Związku Zawodowego Prac. Finansowych i Związku Nauczycielstwa Polskiego — działające na terenie rad narodowych przekazać swoich członków Związkowi Zawodowemu Pracowników Państwowych;

b) Wszystkie Związki, działające na terenie zakładów pracy podległych Ministerstwu Gospodarki Komunalnej, przekazać swoich członków Związkowi Zawodowemu Pracowników Gospodarki Komunalnej;

4) Zarządy główne Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej wyłonią wspólną komisję dla uregulowania spraw związanych ze zmianami przynależności członków związku i spraw finansowo-majątkowych.

Karczewski. Omówił on zwłaszcza sprawę organizowania brygad artystycznych, propagujących zagadnienia produkcyjne oraz zespołów plastyków, opracowujących wzory propagandy poglądowej.

Ostatni dzień uczestnicy seminarium spędzili w Krakowie, gdzie zapoznali się z pracą Wojewódzkiego Domu Kultury.

W pracach czwartego dnia seminarium wziął udział wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Ćwik, który wygłosił przemówienie końcowe.

Wydział kulturalno - oświatowy ORZZ w Łodzi organizuje w 126 świetlicach na terenie Łodzi i województwa masowe imprezy, związane tematycznie z Planem Sześcioletnim. Na program tych imprez składają się odczyty, wieczory literackie, występy zespołów „żywego słowa“ i filmy obrazujące postępy życia gospodarczego w Polsce Ludowej. Ponadto w 16 większych domach kultury i świetlicach na terenie Łodzi odbywały się we wrześniu występy artystów zawodowych.

W Warszawie odbyła się pierwsza ogólnokrajowa narada robocza aktywu kulturalno-oświatowego FWP. Narada ta miała na celu krytyczne przeanalizowanie dotychczasowych osiągnięć akcji kulturalno-oświatowej na wczasach oraz sprecyzowanie metod pracy nad dalszym rozwojem tej akcji. W naradzie wzięli udział przedstawiciele dyrekcji okręgów FWP oraz referenci i instruktorzy kulturalno-oświatowi z 37 ośrodków wczasowych.

W referacie podstawowym dyrektor naczelny FWP — tow. Kania wszechstronnie naświetlił zadania, jakie stoją przed aktywnym, prowadzącym pracę kulturalno-oświatową w domach wypoczynkowych, stawia plan rozbudowy i usprawnienia akcji wczasów.

Następnie odczytano sprawozdania z działalności poszczególnych dyrekcji okręgów i ośrodków FWP. Ze sprawozdań tych wynika, że tegoroczne kwartalne plany pracy kulturalno-oświatowej wykonane zostały w poszczególnych ośrodkach wczasowych zaledwie w 80%.

W tych warunkach wiele ośrodków wczasowych — zwłaszcza mniejszych — nie miało należycie zorganizowanej pracy kulturalno-oświatowej. Najgorzej przedstawiała się sytuacja w ośrodkach Dyrekcji Okręgu Warszawskiego, gdzie na 30 etatów zatrudniono zaledwie 10 instruktorów i to bez żadnego przeszkolenia.

W dyrekcjach okręgów Śląsko-Krakowskiego i Morskiego trudności, związane z doбором kadr, zostały już częściowo pokonane.

Trudności w dziedzinie kadr sprawiły, że metody prowadzenia pracy kulturalno-oświatowej nie zawsze były właściwe. W pewnej mierze winę

Ruch racjonalizatorski

Metodyczny Ośrodek racjonalizacji produkcji we Wrocławiu.

Na terenie Woj. Wrocławskiego zorganizowano dotychczas ponad 200 klubów techniki i racjonalizacji. Działalność tych klubów nie była jednak skoordynowana i powiązana z pracami uczelni technicznych i instytutów naukowo-badawczych. Toteż racjonalizatorzy wrocławskich zakładów pracy wskazywali niejednokrotnie na konieczność powołania do życia jednolitego ośrodka, którego zadanie polegałoby na kierowaniu całokształtem ruchu racjonalizatorskiego na terenie województwa. Postulaty te zostały zrealizowane przez Okręgową Radę Związków Zawodowych we Wrocławiu, która przystąpiła już do prac nad zorganizowaniem Metodycznego Ośrodka Racjonalizacji i Produkcji.

Nowopowstający Ośrodek oprze

swą działalność na siedmiu centralnych branżowych klubach techniki i racjonalizacji, które będą reprezentowały wszystkie branżowe kluby z terenu województwa.

Centralne kluby zajmą się koordynacją pracy zakładowych klubów techniki i racjonalizacji oraz kontrolą ich działalności. Centralne kluby, branżowe, przystąpią do organizowania odczytów, pogadanek, do wydawania biuletynów informacyjnych itp., a to w celu przenoszenia doświadczeń pracowników pracy i racjonalizatorów.

W skład centralnych klubów wejdą przedstawiciele okręgowych zarządów związków zawodowych, pracownicy naukowcy Uniwersytetu i Politechniki Wrocławskiej, a także przedstawiciele Naczelnej Organizacji Technicznej, Głównego Instytutu Pracy, Instytutów Naukowo-Badawczych oraz załuszeni racjonalizatorzy.

Prace kulturalno-oświatowe

CRZZ zorganizowała w wojewódzkim Domu Kultury w Katowicach czterodniowe seminarium metodyczne dla kierowników i instruktorów powiatowych domów kultury oraz instruktorów wydziałów kulturalno-oświatowych przy okręgowych radach. Seminarium miało na celu zaznajomienie aktywów kulturalno-oświatowego z metodami propagandy zagadnień produkcyjnych.

Pierwszy dzień obrad rozpoczął się referatem podstawowym zastępcy kierownika Wydziału Kulturalno-Oświatowego CRZZ — tow. Grzyba na

temat problemów pracy kult.-ośw. w realizacji Planu Sześcioletniego.

W drugim dniu obrad słuchacze zapoznali się szczegółowo z doświadczeniami radzieckich związków zawodowych w zakresie propagandy produkcyjno-technicznej. Obszerny referat tow. Grzyba zilustrował dokładnie poszczególne etapy realizacji metod propagandy produkcyjnej.

O formach i metodach popularyzacji wiedzy technicznej mówił tow. Swoboda, a zagadnienie powiązania artystycznych form pracy z produkcją przedstawił szczegółowo tow.

za ten stan rzeczy ponosi również wiele komisji kulturalno-oświatowych przy dyrekcjach Okręgów i Ośrodkach FWP. Komisje te nie przejawiały dotychczas większej aktywności.

W dyskusji nad referatami i sprawozdaniem uczestnicy narady stwierdzili samokrytycznie, że już teraz akcja kulturalno-oświatowa w wielu ośrodkach FWP mogła być prowadzona o wiele lepiej. Dyskutanci wskazywali przy tym na metody, jakimi należałoby się posługiwać w celu jak najszybszego usprawnienia pracy kulturalno-oświatowej w domach wypoczynkowych.

Narada wykazała wzrost wyrobienia politycznego, aktywności i inicjatywy instruktorów i referentów kulturalno-oświatowych FWP. Świadczy o tym podejmowane w toku obrad zobowiązania. Wszyscy referenci kulturalno-oświatowi podejmowali konkretne indywidualne zobowiązanie, zmierzające do uaktywnienia pracy kulturalno-oświatowej na czasach — ze szczególnym uwzględnieniem szerokiej popularyzacji zadań Planu 6-letniego.

Akcja szkoleniowa

Wydział Szkoleniowy CRZZ odbył ogólnokrajową naradę w celu analizy masowego szkolenia aktywu związkowego oraz omówieniu programu i organizacji szesnastogodzinnego seminarium dla społecznego związkowego aktywu zakładowego.

W zagajeniu narady tow. Redlich podkreślił, że analityczna ocena osiągnięć i braków szkolenia partyjnego, dokonana przez Biuro Politycz-

ne KC PZPR, jest cennym drogowskazem również do przeprowadzania analizy szkolenia związkowego.

Po referacie wywiązała się żywa dyskusja. Dyskutanci, przeprowadzając analizę szkolenia związkowego, wskazywali na braki i niedociągnięcia oraz dzielili się spostrzeżeniami i obserwacjami, zaczerpniętymi z własnego doświadczenia.

W następnym punkcie obrad tow. Wilga zreferował program i organizację szesnastogodzinnego seminarium. Seminarium to, poświęcone zagadnieniom planu sześcioletniego, zorganizowano dla społecznego związkowego aktywu związkowego. Mówca zanalizował także zasady organizowania seminariów dla wykładowców. Omawiając poszczególne punkty programu i wskazówki metodyczne szesnastogodzinnego seminarium, tow. Wilga podkreślił znaczenie tego rodzaju przeszkolenia. Szesnastogodzinne seminarium ma sprecyzować zadania danego zakładu pracy i jego udział w Planie Sześcioletnim.

Następnie tow. Wilga omówił wyniki wizytacji, przeprowadzanych w terenie przez Wydział Szkolenia CRZZ.

Na zakończenie tow. Redlich podsumował całodziennie obrady, podkreślając, że uchwała Biura Politycznego KC Partii winna być przeanalizowana we wszystkich szkoleniowych ogniwach związkowych. Uchwalone przez Sekretariat CRZZ szkolenie szesnastogodzinne na temat zagadnień Planu Sześcioletniego jest dla wszystkich szkoleniowych ogniw związkowych najważniejszym zadaniem obecnej chwili.

Wydział Szkolenia CRZZ będzie ze specjalną uwagą śledził i otaczał opieką akcję szesnastogodzinnego szkolenia, której zakończenie przewiduje się na dzień 31 grudnia 1950 r. Akcja obejmie około 250.000 aktywistów związkowych.

Leczenie klimatyczne górników

W domach leczniczych Ministerstwa Zdrowia w Zakopanem, Ciemplicach i Karpaczu przebywają górnicy, skierowani w pierwszym turnusie na bezpłatne leczenie klimatyczne. Są to przodownicy pracy — przeważnie rebase.

Kierownictwo domów, w których przebywają górnicy, dokłada wszelkich starań, aby kilkunastodniowy ich pobyt przyniósł jak najwięcej korzyści dla zdrowia i był urozmaicony imprezami kulturalno-oświatowymi.

Ponieważ w wymienionych domach leczniczych przebywają jednocześnie pracownicy służby zdrowia, między innymi lekarze, w programie rozrywek kulturalnych przewiduje się zorganizowanie wieczorów dyskusyjnych, na których wygłasza się pogadanki o rozwoju lecznictwa w Polsce, o korzyściach leczenia sanatoryjnego z podkreśleniem stopnia wykorzystania tego typu leczenia przez klasę robotniczą itp.

W ślad za pierwszym turnusem będzie wyjeżdżało co miesiąc 50 górników na leczenie klimatyczne. W ten sposób realizuje się postulat ożeczenia górników szczególną opieką lekarską.

Lista nagrodzonych autorów opisów metod pracy

Zgodnie z regulaminem ogłoszonego przez „Przegląd Związkowy“ i „Ekonomikę i Organizację Pracy“ organ Głównego Instytutu Pracy konkursu na najlepszy opis metody pracy przodownika, racjonalizatora lub przodującej brygady Sąd Konkursowy ogłosił wyniki konkursu. Nagrodzeni zostali następujący autorzy:

I nagroda — 100.000 zł.

1. Kowalczyk Hieronim — Zgierz.
Obreda Stanisław — Zgierz.
2. Olak Jan — Warszawa.
3. Oziembowski Jan — Krapkowice, pow. Opole.
4. Passon Czesław — Poznań.
5. Podzorski Jan — Cieszyn.
Friedel Ludomir.
Zwak Władysław.
6. Wolany Paweł — Chorzów.
7. Zieliński Czesław — Janów.

II nagroda — 50.000 zł.

1. Zawadzki Antoni — Łódź, Radogoszcz.
Bałdok Zygmunt — Łódź.

III nagroda — 30.000 zł.

1. Białas Józef — Bobrek.
2. Broda Marian — Chorzów.
3. Gucik Wiktor — Skarżysko Kamienna.
4. Nikiel Henryk — Makoszowy, pow. Katowice.
5. Krzywański Antoni — Pabianice.
6. Matela Stefan — Poznań.
7. Machnik Franciszek — Jedlicze.
8. Neuman Antoni — Lubliniec.
9. Szczotka Józef — Węgierska Góra, pow. Żywiec.

IV nagroda — 25.000 zł.

1. Bober Wilhelm — Chorzów.
2. Cymbała Henryk — Katowice.

3. Galewski Grzegorz — Przasnysz.
4. Gedroyć Tadeusz — Białowieża.
5. Kempny Franciszek — Dziedzice.
6. Kucharczyk Franciszek — Gliwice.
7. Kuźmiński Aleksander — Kraków.
8. Michalak Henryk — Łódź.
Wierucki Zenon — Łódź.
9. Owsianowski Feliks — Elbląg.
10. Plewko Maksymilian — Wrocław.
11. Słupek Jadwiga — Warszawa.
12. Syguła Józef — Udorz, pow. Olkusz.
13. Toman Julian — Kwidzyn.
14. Witkowski Jan — Nowy Tomysl.
15. Wojnar Stanisław — Jedlicze.

V nagroda — 10.000 zł.

1. Banasik Wacław — Łódź.
2. Wójcik, Bielawski — Poznań.
Pluciński Tadeusz — Poznań.
3. Bujny Piotr — Poznań.
4. Dudek Stanisław inż. — Gliwice.
5. Gasz Jan — maj. Czerwionka, zespół Bełk, pow. Opole.
6. Gimbut Mieczysław — Marąg.

7. Grams Aleksander — Tuszyn k/Łodzi.
8. Grochulski Wilhelm — Radom.
9. Kucicki Stanisław — Jeziora k/Warszawy.
10. Kwietniewska Janina — Wrocław.
Pozimski Jerzy — Wrocław.
11. Lakmut Mikołaj — Toruń.
12. Laskiewicz Czesław — Łódź.
13. Lewandowski Włodzimierz — Warszawa.
14. Lis Sylwester — Łagiewniki.
15. Łuczowski Ludomir — Nowy Bytom.
16. Mancewicz Jan — Kraków.
17. Matusz Stanisław — Kraków.
18. Myśliwiec Juliusz — Jasło.
19. Nowak Józef — Wrocław.
20. Olszewski Władysław — Świdnica.
21. Plewa Henryk — Kraków.
22. Rosada Stefan — Ostrów Wlkp.
23. Sowianka Stanisława — Świdnica.
24. Szymańska Anna — Poznań.
25. Turla Wawrzyniec — Leszno.
26. Twers Kazimierz — Poznań.
27. Werys Kazimierz — Ostrowiec Świętokrzyski.
28. Ziaja Jan — Zawadzkie.
Kandora Emanuel — Zawadzkie.
29. Zogała Emil — Kostuchna, pow. Przasnysz.
30. Praski Zenon — Warszawa.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

Marynarze i dokerzy w awangardzie walki o pokój

W ŚRÓD międzynarodowych zrzeszeń branżowych związków zawodowych Zrzeszenie Marynarzy i Dokerów zajmuje jedno z czołowych miejsc w walce o pokój. Marynarze, zorganizowani w szeregach tego Zrzeszenia, wchodzi w skład załóg statków, łączących wszystkie porty świata. Od dokerów zależy załadunek i wyładunek wszystkiego, co się na tych statkach przewozi. Dlatego też Międzynarodowe Zrzeszenie Marynarzy i Dokerów ma ogromną potencjalną siłę, która może i powinna być wykorzystana dla celów walki przeciwko podżegaczom wojennym i przeciwko wyzyskowi kapitalistycznemu.

Zaraz po konferencji konstytucyjnej, która odbyła się w Marsylii w lipcu 1949 r., Zrzeszenie przystąpiło do praktycznej działalności. Już pierwsze jego kroki, w obronie interesów robotników, — w tym wypadku strajkujących marynarzy kanadyjskich i dokerów londyńskich, którzy ich poparli, — doprowadziły do konfliktu z angielskim rządem labourzystowskim.

Latem roku ubiegłego angielscy właściciele okrętów, przy poparciu rządu, zastosowali lokaut do kilku tysięcy robotników portowych, za ich odmowę wyładunku statków kanadyjskich, wprowadzonych do portu londyńskiego przez łamistrajków. Komitet, utworzony przez zlokalizowanych robotników, zaprosił przedstawicieli Międzynarodowego Zrzeszenia do Londynu w celu zaznajomienia się z przebiegiem walki, prowadzonej przez dokerów. Kiedy delegowani przez Zrzeszenie przedstawiciele (Amerykanie: Goldblatt i Ma-

letto ortz Holender Blankensijl) po przybyciu do Londynu, wracali do hotelu, po rozmowie z dokerami, zostali zaaresztowani przez policję i odesłani do więzienia. Następnego wieczoru odwieziono ich stamtąd na lotnisko, umieszczono w samolocie i deportowano z Anglii. To wystąpienie rządu angielskiego wykazało jedynie jego obawę w obliczu rosnącej międzynarodowej solidarności klasy robotniczej.

Śługusi kapitalistyczni, którzy rządzą w angielskim Związku Zawodowym Transportowców, wydalił w kwietniu bieżącego roku ze Związku trzech dokerów, którzy latem roku ubiegłego kierowali ruchem solidarności z marynarzami kanadyjskimi w porcie londyńskim. Wywołany tym postępkom nowy strajk londyńskich robotników portowych był skierowany przeciwko reakcyjnemu kierownikom ich związku zawodowego. Wytrwała i uporczywa walka dokerów angielskich wskazuje na to, że chociaż Deakinowie, Tewsonowie i inni reakcyjni burokraci związkowi zerwali kontakt ze Światową Federacją Związków Zawodowych, to jednak robotnicy brytyjscy wykonują i nadal wykonywać będą swój obowiązek międzynarodowy, popierając całkowicie politykę Międzynarodowego Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów.

Tak przedstawia się sprawa również i w Nowej Zelandii, której centrala krajowa też wystąpiła ze SFZZ. W grudniu 1949 r. Związek Zawodowy Dokerów nowozelandzkich na konferencji, w której udział brali przedstawiciele wszystkich portów kraju, posta-

nowił wstąpić do Międzynarodowego Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów. Leaderzy nowozelandzkiej centrali związkowej w odpowiedzi na to zagrozili wydaleniem tego Związku Zawodowego z centrali. Groźba nie poskutkowała. Wtedy Związek Zawodowy Dokerów został wykluczony ze składu związkowej centrali krajowej. Lecz tysiące członków nowozelandzkich związków zawodowych nadal stoją mocno na swym stanowisku.

Wzmagający się wśród mas wpływ Międzynarodowego Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów oraz Światowej Federacji Związków Zawodowych jest dobitnym dowodem zwiększenia się międzynarodowej solidarności klasy robotniczej. Solidarność ta ze specjalną siłą przejawia się wśród robotników, obsługujących światowe linie komunikacyjne. Zeszłoroczna walka marynarzy kanadyjskich zasługuje na specjalną uwagę z tego właśnie względu, że pokazała całemu światu, jak rośnie międzynarodowa solidarność marynarzy i dokerów. Nie tylko w Anglii ale i we Francji, we Włoszech, w Holandii i Belgii, nawet w dalekiej Australii i w Nowej Zelandii robotnicy portowi odmawiali załadowania i naładowania statków kanadyjskich, nawet wtedy, kiedy właścicielom statków udawało się uruchamiać je przy pomocy łamistrajków.

Przykładem takiej uporczywej walki robotników, należących do Międzynarodowego Zrzeszenia, może być również zeszłoroczny 178-dniowy strajk dokerów na Wyspach Hawajskich (kolonia USA na Oceanie Spokojnym). Ani usiłowania przedsiębiorców w kierunku zastąpienia strajkujących przez łamistrajków, ani wściekle napaści ze strony prasy reakcyjnej i radia, ani masowe aresztowania strajkujących, ani ataki policji, ani namowy prezydenta Trumana i przywódców kościoła katolickiego nie mogły złamać bojowej postawy dokerów hawajskich. Po trwającej dłużej niż pięć miesięcy walce, przedsiębiorcy przekonali się, że Związek Zawodowy Dokerów Zachodniego Wybrzeża USA, kierujący strajkiem na Hawajach, nie ustąpi. Wobec tego musieli oni sami ustąpić i pójść na ugodę, która stała się największym zwycięstwem robotników. Płace zostały zwiększone o 21 centów za godzinę. Wszyscy strajkujący powrócili do pracy, a łamistrajków zwolniono.

Związki zawodowe, należące do Zrzeszenia, czynnie zareagowały na apel Światowej Federacji Związków Zawodowych, wzywający do obrony pokoju.

W Marsylii, gdzie zostało utworzone Międzynarodowe Zrzeszenie Marynarzy i Dokerów, robotnicy portowi pierwsi odmówili załadowania i wyładowywania materiału wojennego, za ich przykładem poszli robotnicy innych francuskich portów oraz dokerzy Antwerpii, Rotterdamu, Hamburga, Geny i Neapolu. W południowej części Oceanu Spokojnego dokerzy Nowej Zelandii i marynarze Australii ze swej strony postanowili odmówić przewożenia wojsk i broni, skierowanych w celu stłumienia wyzwoleńczej walki narodu malajskiego, walczącego przeciwko imperializmowi brytyjskiemu.

Działalność Międzynarodowego Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów w obronie pokoju spotyka się z jak najszerzym poparciem wśród zorganizowanych robotników transportu morskiego wszystkich krajów.

Chciałbym zatrzymać się specjalnie na sytuacji w Australii, będącej obecnie ważnym odcinkiem na froncie walki o pokój. Klasy panujące i sfery rządzące tego kraju biorą coraz bardziej aktywny udział w realizowaniu agresywnych planów amerykańskiego i angielskiego imperializmu na wodach Oceanu Spokojnego. Dlatego też rozwijający się w Australii ruch, skierowany przeciwko planom podżegaczy wojennych, nabiera coraz większego międzynarodowego znaczenia.

W kwietniu roku bieżącego odbył się w Melbourne Wszechaustalijski Kongres Obrońców Pokoju. Przeszedł on bardzo pomyślnie. W fabrykach, w kopalniach, na statkach, w instytucjach wybrano delegatów na kongres z pośród członków kobiecych i mło-

dzieżowych organizacji. W związku z kongresem odbyły się w całym kraju masowe wiece, poświęcone sprawie obrony pokoju.

Najbardziej bliski, bezpośredni stosunek do spraw obrony pokoju międzynarodowego ma również walka, jaką prowadzi obecnie australijska klasa robotnicza przeciwko atakom reakcji.

Należy wziąć pod uwagę to, że w Australii prawie wcale nie ma branżowych związków zawodowych. Zdaje się często, że robotnicy jednej i tej samej gałęzi przemysłu należą do różnych związków zawodowych. Na przykład na każdym statku handlowym pracując członkowie 6-ciu rozmaitych związków zawodowych, chociaż Związek Zawodowy Marynarzy zrzesza większość załogi. Dlatego też dawniej tylko w bardzo rzadkich wypadkach udawało się przeciwstawić przedsiębiorcom jednolity front robotników. To, że na ciele większości związków zawodowych stali i stoją nadal reformiści, którzy popierają antykomunistyczną i antyrobotniczą politykę labourystowskiej, osłabia również stanowisko proletariatu.

Ale w ciągu ostatnich lat na czele ruchu robotniczego wśród australijskich marynarzy i dokerów, górników, hutników, budowlanych, a w niektórych stanach Australii (również i wśród kolejarzy i tramwajarzy) stanęli związkowi działacze — komuniści. W toku licznych strajków okresu powojennego udało się partii komunistycznej rozbudzić aktywność robotników australijskich, ściślej zespolić ich szeregi, rozwinąć duch bojowy.

Partia komunistyczna i związkowi przywódcy — komuniści, stale podkreślają, że tylko zorganizowana siła klasy robotniczej jest w stanie zapewnić ludziom pracy wyższy poziom życia i że ograniczenie programu walki robotników do żądań ekonomicznych (do czego nawołują reformiści) nie istotnego im nie przyniesie. Rzeczywistość codziennie potwierdza słuszność tego założenia. Australijscy marynarze i dokerzy walczą wytrwale zarówno o spełnienie swoich żądań ekonomicznych, jak i przeciwko reakcyjnej polityce kół rządzących oraz w obronie międzynarodowego pokoju.

Po wyborach do parlamentu w grudniu roku ubiegłego, które zakończyły się porażką partii labourystowskiej, wewnętrzna sytuacja polityczna w Australii zaostrzyła się jeszcze bardziej. Jednym z pierwszych wystąpień nowego rządu, który ukształtował się po wyborach, jest projekt ustawy, mający na celu wyjęcie partii komunistycznej z pod prawa, partii, która jest motorem ruchu, skierowanego przeciwko podżegaczom wojennym.

Usiłowanie zdelegalizowania partii komunistycznej jest brutalnym pogwałceniem przez rząd konstytucji australijskiej. Oficjalnie opiera się ono na nadzwyczajnych uprawnieniach, jakie zostały udzielone rządowi w czasie wojny i tylko na okres wojny. Premier ministrów Menzes znalazł „wyjście“ z tej sytuacji, oświadczając, że „Australia nie znajduje się w stanie pokoju“, że „znajduje się ona w stanie pokoju jedynie pod względem technicznym“, że „komuniści są wrogami króla w Australii“.

Zgodnie z rządowym projektem ustawy mogą być ścigani sądowo, jako komuniści, nie tylko członkowie partii komunistycznej, lecz także wszyscy biorący udział w działalności, którą projekt ustawy określa, jako analogiczną z działalnością partii komunistycznej.

Jak wiadomo, partia komunistyczna prowadzi walkę o pokój, o podwyższenie płacy zarobkowej, o obniżkę cen, o ustalenie kontroli nad opłatą za komorne i wogóle o poprawę warunków życia robotników. Tym samym walka o pokój i o podniesienie życiowego poziomu mas może być na podstawie projektu ustawy rządu Menzesa uważana za nielegalną, i obywatel, biorący udział w tego rodzaju działalności, może być „oskarżony“ o to, że jest komunistą i wtrącony do więzienia.

Jeżeli projekt ustawy zostanie przyjęty, to rząd będzie mógł każdą gałąź przemysłu uznać za życiowo ważną dla bezpieczeństwa i obrony Australii. Wtedy każdy, uznany za komunistę, będzie pozbawiony prawa do pracy w związkach zawodowych, reprezentujących robotników tych branż. Każdy z działaczy związkowych może być uznany za komunistę i zwolniony z pracy, jeśli jego związek zawodowy będzie brał udział w strajku. Projekt ustawy rządu Menzesa legalizuje faszyzm i nowe formy represji przeciwko robotnikom, jako uzupełnienie do tych, jakie są już szeroko stosowane przez kapitalistów przy prześladowaniu proletariatu, walczącego o pokój i lepsze życie.

Skoro tylko projekt ustawy o zakazie istnienia partii komunistycznej został wniesiony pod obrady parlamentu, nastąpiły masowe strajki protestacyjne, w których udział wzięły tysiące robotników, zatrudnionych w przemyśle ciężkim i transporcie morskim Australii. Partia komunistyczna i postępowi działacze związkowi mobilizują robotników australijskich do walki przeciwko usiłowaniom rządu Menzesa wyjęcia z pod prawa prawdziwej partii klasy robotniczej i pozbawienia siły związków zawodowych. Australijska klasa ro-

botnicza spotyka się w walce tej z poparciem ze strony całego światowego ruchu robotniczego. Komitet Wykonawczy Światowej Federacji Związków Zawodowych na sesji swojej w Budapeszcie w imieniu 78 milionów zorganizowanych robotników i pracowników większości krajów zgłosił protest przeciwko antykomunistycznemu projektowi uchwały w Australii.

W oparciu o pomoc międzynarodowego proletariatu, robotnicy australijscy dowiodą kapitalistycznym podżegaczom wojennym, że zahartowani doświadczeniem poprzedniej walki, potrafią i nadal walczyć aż do zwycięstwa.

Robotnicy Australii dowiodą kapitalistom, że żadne ich wybiegi i kombinacje nie potrafią zatrzymać postępu ludzkości, nie potrafią zniszczyć politycznych i związkowych organizacji klasy robotniczej, nie potrafią zatrzymać walki o pokój, ani zahamować wciąż wzrastającego ruchu mas pracujących przeciwko kapitalizmowi, ku socjalizmowi.

Zjednoczeni robotnicy są niezwalczeni.

E. W. ELLIOT

Wiceprzewodniczący Międzynarodowego
Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów

82 Kongres Brytyjskich Związków Zawodowych

Tegoroczny Kongres w Brighton wejdzie do historii angielskiego ruchu zawodowego, jako krok naprzód, na drodze prowadzącej do uniezależnienia się klasy robotniczej Wielkiej Brytanii od zdrazieckich wodzów TUC. Taką charakterystykę uzasadnia przede wszystkim fakt, że podczas, gdy wodzowie Rady Generalnej angielskich trade-unions całkowicie stanęli na usługi podżegaczy wojennych, klasa robotnicza otwarcie wypowiedziała się przeciwko ich polityce zamrożenia płac — polityce przerzucania ciężarów budżetów wojennych na barki mas pracujących.

Fala strajkowa, która ogarnęła całą Wielką Brytanię, już świadczyła o tym, że masy pracujące przejrzały antyrobotniczą politykę rządu Partii Pracy. Angielscy robotnicy coraz jaśniej uświadamiają sobie, że polityka zamrażania płac, daje kolosalne korzyści kapitalistom, którzy zwiększają swe zyski również drogą podnoszenia cen. Przed masami angielskich członków związków zawodowych stanął dylemat: iść na pasku sprzedajnych wodzów związkowych lub rozpocząć walkę o swe żywotne interesy życiowe, ponad głowami i wbrew woli pp. Tewsonów, Deakinów i Lawtherów. Nie należy oczywiście przeceniać poziomu świadomości klasowej członków związków zawodowych Wielkiej Brytanii, albowiem przejrzawszy już antyrobotniczą politykę rządu Labour Party wewnątrz kraju — nie rozumieją oni jeszcze łączności, jaka istnieje pomiędzy tą linią wewnętrznej polityki, a imperialistyczną polityką awantur wojennych.

Ta rozpiętość pomiędzy postulatami ekonomicznymi a politycznymi świadczy dobitnie o dużym zacofaniu politycznym angielskiej klasy robotniczej. Na kongresie Związków Zawodowych w Brighton rozpiętość ujawniła się szczególnie plastycznie. Większość Kongresu odrzuciła stanowczo sprawozdanie Rady Generalnej, zalecające dalsze poparcie polityki zamrażania płac robotniczych, uprawianej przez rząd „robotniczy” p. Attlee, lecz jednocześnie, ta sama większość Kongresu poparła

brudną wojnę na Malajach i w Korei. Nie bacząc jednakowoż na tę nierównomierność, a właściwie rozpiętość pomiędzy walkami ekonomicznymi, a postulatami politycznymi angielskiej klasy robotniczej należy stwierdzić, że — 82 Kongres Trade-Unionów stanowi bardzo niemiłą niespodziankę dla prawicowych przywódców Rady Generalnej Trade-Unionów.

Rada Generalna usiłowała bowiem wykorzystać Kongres w Brighton dla przygotowania angielskiej klasy robotniczej do trzeciej wojny. Temu celowi miało służyć sprawozdanie Rady Generalnej, temu celowi miały służyć również zaaranżowane wystąpienia prawicowych przywódców związkowych i Partii Pracy, a przede wszystkim premiera Attlee. Szef rządu „robotniczego” przybył osobiście do Brighton, by przekonać delegatów związkowych o konieczności wyrzeczenia się przez robotników brytyjskich słusznych żądań, w imię przygotowań do nowej rzezi. Pan Attlee przekonywał robotników, że klasa robotnicza powinna się zgodzić na dalszą obniżkę stopy życiowej po to, by rząd angielski mógł więcej wydawać na wojnę, organizowaną przez imperialistów Stanów Zjednoczonych.

Dla zamaskowania swych istotnych celów antyrobotniczej postawy, wodzowie TUC rozpętali na 82 Kongresie ohydny kampanię oszczerstw przeciwko Związkowi Radzieckiemu. W tym roku bonzowie angielscy nie pozostali w tyle za najmitami kapitału finansowego w Stanach Zjednoczonych — panami Green, Dubiński, Carey, którzy głoszą o rzekomym zagrożeniu Ameryki przez Związek Radziecki. Tym razem ich angielscy kamraci, ogłosili w Brighton, że Związek Radziecki zagraża Wielkiej Brytanii i dlatego angielski robotnik winien wyrzec się podwyżki płac po to, by rząd angielski mógł więcej wydatkować na przygotowania wojenne.

Większość delegatów nie dała się jednak wziąć na lep kłamliwej frazeologii prawicowych przywódców. Związkowcy angielscy nie zapomnieli widocznie podstępny przywódców TUC, którzy na zeszłoro-

cznym Kongresie w Bridlton cynicznie oszukali klasę robotniczą. Wodzwowie ci dobrze bowiem wiedzieli we wrześniu r. ub. o zamierzonych dewaluacji funta, a mimo to przeprowadzili oni uchwałę, aprobującą zamrożenie płac. Mimo tej uchwały, angielscy robotnicy ostro protestowali przeciwko obniżce ich stopy życiowej. Ogromna większość członków angielskich związków zawodowych brała udział w akcjach o podwyżce płac. Toteż, w tym roku nie pomogły ani groźby ani obietnice. — Poprostu przywódcy związkowi i labourzystowskie ponieśli sromotną porażkę. Nie pomogły ani złośliwe napaści przewodniczącego TUC Bullocka na lewicowe związki zawodowe, ani argumentacja premiera Attlee. Delegaci donośnym głosem mówili o nędzy mas robotniczych, okropnych warunkach mieszkaniowych, o złej obsłudze lekarskiej itp. Nastrój Kongresu wyraźnie nie sprzyjał zamierzeniom reakcyjnych przywódców. Wysilki Deakina, Tewsona, Bullocka, zmierzające do uzyskania aprobaty sprawozdania Rady Generalnej, które aprobują zamrożenie płac — spaliły na panewce.

Wniosek Zw. Zaw. Robot. Przemysłu Elektrotechnicznego, nawołujący do poparcia walki robotników o podwyżkę płac, uzyskał większość głosów. Wagę tego faktu zwiększa okoliczność antydemokratycznej struktury TUC i niedemokratyczny sposób głosowania, w imieniu całego związku, co umożliwia reakcyjnym przywódcom majoryzować delegatów mniejszych związków zawodowych. Okoliczność ta świadczy o rozmiarach porażki adherentów trzeciej wojny, tych, którzy dla interesów amerykańskich podżegaczy wojennych usiłują zepchnąć angielską klasę robotniczą w otchłań nędzy i bezprawia.

Uchwalony wniosek Zw. Zaw. Elektryków brzmi:

„Kongres uważa, że dopóki nie zostanie wprowadzone rozsądne ograniczenie zysków i planowanie gospodarki angielskiej oraz dopóki nie zostanie roztoczona nad cenami taka kontrola, która zapewniłaby siłę nabywczą płacy robotniczej, gwarantującą każdemu robotnikowi przyzwoity poziom życiowy, dopóty nie ma podstaw do przeciwstawiania się żądaniom podwyżki płac. Kongres oświadcza, że można podwyższyć płace, nie podnosząc cen, np. w drodze obniżenia zysków. Dlatego też Kongres wzywa Radę Generalną do zaniechania na przyszłość polityki przeciwstawiania się żądaniom podwyżki płac i jednocześnie domaga się, aby rząd wprowadził kontrolę zysków“.

Nie bacząc na to, że wniosek ten został uchwalony większością 222.000 głosów i wbrew oczywistej wymowie tego wniosku, przewodniczący Kongresu obstawał, by przegłosować sprawozdanie Rady Generalnej, w którym zagadnienie płac było potraktowane w następujący sposób:

„Bezmyślnym byłoby przypuszczać, że barometr gospodarczy wskazuje na możliwość wystawiania żądań o podwyżkę płac“.

Ten wniosek został odrzucony większością 377.000 głosów.

Taki rezultat głosowania wywołał istną panikę w kołach rządowych, jak i całej reakcji. Większość delegatów nie tylko nie podzieliła zdania wodzów reakcyjnych o tym, jakoby barometr gospodarczy nie pozwalał na podwyżkę płac, lecz niedwuznacznie wskazała na zyski kapitalistów, jako na źródło podwyżki płac, bez podwyższenia cen. Taka postawa Kongresu oznaczała odrzucenie przez związki zawodowe rządowej polityki gospodarczej, odpowiadającej wymaganiom planów przygotowań wojennych. O tem stanowi także uchwała o równej płacy za równą pracę z jednoczesnym postulatem podwyżki uposażeń kobiet urzędniczek państwowych i wyrównania ich płac z analogicznymi płacami mężczyzn.

PP. Tewson i s-ka, widząc grożącą im porażkę i w tym zagadnieniu, starali się manewrami nie do-

puścić do głosowania. Wnioskodawcy — delegaci Zw. Zaw. Prac. Biurowych nie dali się oszukać i żądali głosowania. Wniosek został przyjęty przynajmniej większością. Obie te uchwały stanowią poważny cios dla rządowej polityki zamrażania płac, polityce, która przy ustawicznym wzroście cen, oznaczała stałe pogarszanie się warunków życiowych mas pracujących Wielkiej Brytanii.

Silny nacisk dołów związkowych zmusił Radę Generalną Trade-Unionów zgodzić się na rozpatrzenie wniosku o przystąpieniu do zrewidowania struktury Rady Generalnej. Dotychczasowa bowiem struktura umożliwia małej garstce przywódców kierowanie sprawami związków zawodowych wbrew woli większości członków.

Korzystając z tego systemu głosowania według mandatów, udało się przywódcom preforsować w Brighton rezolucję, wyrażającą poparcie dla amerykańskiej i angielskiej agresji imperialistycznej w Korei, dla Paktu Atlantycznego oraz potępiającą akcję obrońców pokoju. Taki wynik głosowania jest skutkiem systemu głosowania w imieniu całego związku. Ale nie tylko to jest przyczyną. Jest to niewątpliwie objaw politycznej niedojrzałości angielskiej klasy robotniczej. Sekretarz generalny angielskiej Partii Komunistycznej tow. Harry Pollit, analizując to zagadnienie pisze:

„Istnieje oczywiście wyraźna sprzeczność między głosowaniem nad rezolucją w sprawie zamrażania płac i rezolucją o Korei. Tłumaczy się to tym, że w fabrykach i terenowych organizacjach trade-unionów zbyt mało dyskutowano nad zagadnieniami politycznymi. Poświęca się tam wciąż jeszcze wiele uwagi tak zwanym „bezpośrednim zagadnieniom praktycznym“ brak jeszcze dostatecznego zrozumienia faktu, że wszystkie „bezpośrednie zagadnienia praktyczne“ zależą od sytuacji politycznej i od polityki, która do ich rozwiązania zmierza“.

I dalej tow. Pollit konstatuje:

„Gdyby bieżące zagadnienia polityczne omawiane były w fabrykach i terenowych organizacjach trade-unionów, tak samo poważnie, jak polityka Rady Generalnej w sprawie zamrażania płac i równej płacy za równą pracę, to Rada Generalna poniosłaby w Brighton taką samą klęskę również w sprawach politycznych“.

Nie wątpimy, że proletariacy działacze związkowi w Anglii uczynią wszystko, by odniesione zwycięstwo w Brighton zapoczątkowało walkę przeciwko zdrańskim przywódcom również na płaszczyźnie politycznej. Jest to tym konieczniejsze, że wodzowie TUC, którzy głośno krzyczą o apolityczności związków zawodowych, właśnie kierują się jedynie i wyłącznie politycznymi względami, oczywiście względami polityki burżuazji, polityki reakcyjnej. Czymże innym kierowali się wodzowie TUC, rozpętlając szaloną nagonkę na Związek Radziecki, lewicowe związki zawodowe i partię komunistyczną. Polityka podżegaczy do nowej wojny nakazała im rozpocząć walkę z obrońcami pokoju. Reakcyjna polityka, podyktowana przez amerykańskich imperialistów, dyktuje wodzom TUC dywersyjną i rozbijacką działalność, skierowaną przeciwko jedności międzynarodowego ruchu zawodowego.

Nie bacząc na porażkę menerów TUC na dorocznym Kongresie Związków Zawodowych, będą oni w dalszym ciągu usiłowali zrywać każdą akcję angielskiej klasy robotniczej, prowadzonej w obronie poziomu życiowego i praw demokratycznych. Nie ulega żadnej wątpliwości, że Deakin, Tewson i komp. przy pierwszej sposobności rozpoczną rozbijacką kampanię w samej Anglii, na wzór swych kamratów z CIO, którzy na rozkaz swych kapitalistycznych mocodawców rozpoczęli akcję wykluczania lewicowych związków zawodowych. Rozłamową tę kampanię zapoczątkował Murray, Carey,

Reuther i s-ka właśnie wówczas, gdy natężenie walk ekonomicznych w Stanach Zjednoczonych wymagało skupienia sił klasy robotniczej, gdyż groźba nowej wojny stała się najbardziej aktualna.

Wściekła nagonka na lewicowe związki zawodowe, na działaczy lewicowych oraz na rady związków zawodowych (Trade Councils), prowadzona na samym Kongresie, a zwłaszcza już po Kongresie, wskazuje na to, że reakcyjni wodzowie trade-unions zamierzają dokonać rozłamu wewnątrz TUC.

Wręcz prowokacyjną kampanię przeciwko lewicowemu związkowcom rozpoczął rząd labourzystów i prawnicy przywódcy związkowi. I tak: minister pracy Izaacs wystąpił w parlamencie brytyjskim z „rewelacją” o „czerwonym spisku”, który inspiruje strajki w transporcie. Walkę robotników angielskich o podwyżkę płac — zaczęli reakcyjniści z Labour Party i TUC nazywać akcją obcych agentów. Według tych panów jedyną przyczyną fermentu wśród robotników brytyjskich, przyczyną wszystkich strajków jest działalność Światowej Federacji Związków Zawodowych i jej zrzeszeń międzynarodowych. Nieudolny przywódca związku zawodowego transportowców i robotników niewykwalifikowanych p. Dea-

kin — chwycił się tej „deski ratunku”. Porażkę we własnym związku, to że członkowie związku, na czele którego on stoi, prowadzą masowe strajki o podwyżkę płac — p. Deakin przypisuje lewicowym związkowcom, ba — nawet trzem dokerom, którzybyli w Warszawie. Ta nieudolna, a tym niemniej prowokacyjna kampania jest szyta białymi nićmi, stanowi ona część składową procesu faszycyzacji Anglii i przygotowania do wojny. Ma ona odstraszyć ruch związkowy od wszelkiej postępowej polityki i wywołać w masach członkowskich histerię antykomunistyczną, potrzebną podżegaczom do nowej wojny.

82 Kongres Trade-Uniów wskazuje jednak, że angielska klasa robotnicza zrobiła pierwszy krok w obronie pokoju, odrzucając politykę gospodarczą rządu, politykę przygotowania wojennego.

Ten pierwszy krok przyspieszy proces narastania walk politycznych przeciwko polityce dyktowanej przez Waszyngton. Proces dojrzewania świadomości politycznej w angielskiej klasie robotniczej, zrozumienia zależności zachodzącej pomiędzy walkami ekonomicznymi, a politycznymi — przyczyni się do pokrzyżowania planów agresorów USA.

Sz. D

Przegląd międzynarodowy

* We wszystkich zakładach pracy ZSRR szerzy się tradycyjne współzawodnictwo o godne powitanie 33 rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej. Metalowcy Leningu i Uralu, hutnicy Moskwy i Ukrainy, górnicy Zagłębia Donieckiego i Kuźnieckiego, robotnicy przemysłu naftowego Azerbajdżanu i Baskirii — robotnicy wszystkich ośrodków przemysłowych i wszystkich gałęzi przemysłu dążą do wniesienia przez swą pracę nowego wkładu do funduszu powojennej pięcioletki stalinowskiej.

Robotnicy moskiewskich zakładów „Frezer” postanowili przekształcić swe zakłady w przedsiębiorstwo zespołowej pracy stachanowskiej.

Już we wrześniu b. r. górnicy Zagłębia Kuźnieckiego oraz wielkich zjednoczeń węglowych: „Donbas-antracyt”, „Artiemugol”, „Rostow-ueol”, „Woroszyłowgradugol”, „Moskowugol” i „Karagandaugol” wykonali roczny plan wydobycia węgla. Przedterminowo wykonali również plany produkcyjne hutnicy potężnych kombinatów metalurgicznych w Magnitogorsku i Kuźniecku.

Ze szczególnym zapałem pracują robotnicy wielu ośrodków przemysłowych kraju radzieckiego nad wykonaniem zaszczytnych zamówień dla wielkich budowli wołańskich.

W związku z zakończeniem kadencji władz radzieckich związków zawodowych, Prezydium WCPSP podjęło uchwałę w sprawie przeprowadzenia zebrań sprawozdawczych i wyboru nowych władz związkowych na wszystkich szczeblach radzieckiego ruchu zawodo-

wego w okresie od 1 grudnia b. r. do 1 kwietnia 1951 r.

Prezydium podkreśla w uchwale, że kampania sprawozdawczo-wyborcza powinna przebiegać pod znakiem dalszej aktywizacji mas pracujących w walce o nowe sukcesy na froncie gospodarczym, w walce o realizację doniosłych zadań budownictwa komunistycznego.

* W domu Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Hutniczego w Budapeszcie odbyła się ogólnopanstwowa narada węgierskich hutników.

W uchwalonej na naradzie rezolucji stwierdza się, że hutnicy Węgier zobowiązują się do końca roku bieżącego dostarczyć ponad plan 30 tys. ton odlewów, szerzej rozwinąć ruch stachanowski, utworzyć brygady zespołowe w celu rozszerzenia współzawodnictwa, rozwinąć w oddziałach odlewniczych współzawodnictwo o tytuł najlepszego hutnika, przejąć doświadczenia hutników radzieckich.

* Czechosłowackie związki zawodowe notują stałe rozszerzanie się zasięgu akcji socjalnej. W roku bieżącym 104.000 robotników i pracowników umysłowych korzystało z bezpłatnego leczenia. Wzrosły pracownice w r. b. obejmują 400.000 pracujących i członków ich rodzin, czyli o 90 tys. więcej niż w roku ubiegłym. Ilość miejsc w żłobkach w okresie 1948—1950 wzrosła o 369%.

* Na terenie Niemieckiej Republiki Demokratycznej odbyły się uroczystości na cześć przodowników pracy. Ponad 40 tys. wyróżnionych robotników otrzymało tego dnia zaszczytne tytuły „zasłużonych

przodowników” i „zasłużonych racjonalizatorów”.

W berlińskiej operze odbyła się wielka uroczystość nadania tytułu „bohatera pracy” 51 przodownikom i racjonalizatorom. W uroczystości uczestniczyli prezydent Wilhelm Pieck i premier Otto Grotewohl.

* W Budapeszcie odbyła się sesja komitetu Administracyjnego Międzynarodowego Zrzeszenia Górników (Departament S.F.Z.Z.), które skupia w swoich szeregach 3.400.000 górników 14 państw. Obrady toczyły się pod hasłem: „Nie damy ani grama węgla, ani grama rudy imperialistom na wojnę”.

Na sesji przedstawiciel Związku Radzieckiego — tow. Szelachin wygłosił referat o działalności i zadaniach Zrzeszenia w walce o pokój. Ponadto powzięto uchwałę w sprawie wykluczenia ze składu komitetu Administracyjnego przedstawicieli klikki Tito.

* W ciągu roku, który upłynął od chwili utworzenia Chińskiej Republiki Ludowej, rozwinął się szybko na jej terenie ruch zawodowy. Związki zawodowe zrzeszają obecnie ponad 4 miliony robotników, co stanowi 31% ogólnej liczby robotników w Chinach. W wielkich miastach związki zawodowe zrzeszają 55—88% robotników, a w kolejniactwie 92%. Utworzono siedem ogólnochińskich związków zawodowych: Kolejarzy, Pracowników Poczty i Telegrafów, Transportu, Robotników Przemysłu Włókienniczego, Elektrotechnicznego, Zbrojeniowego i Pracowników Oświaty.

* Konferencja Związków zawodowych Londynu, zwołana przez Towarzystwo Przyjaźni Anglo-Ra-

dzieckiej, jednomyslnie uchwaliła rezolucję, w której podkreśla się, że „dla zachowania pokoju konieczna jest przyjaźń między narodami Wielkiej Brytanii a ZSRR. Na konferencji obecni byli delegaci reprezentujący 36 związków zawodowych z 6 radami zw. zaw. i 2 okręgowymi komitetami zw. zaw. łącznie.

W Londynie odbyły się strajki robotników transportu miejskiego, robotników gazowni, oraz doków. Strajkujący wysuwali żądania podwyżki płac oraz postulaty socjalne. Fakty te dowodzą jasno, że brytyjscy robotnicy wcale nie mają zamiaru iść za zdradzieckim wezwaniem Rady Generalnej TUC — aby „dalej zaciskać pasa“.

★ Ruch strajkowy pracowników pól ryżowych w północnych Włoszech ogarnął ostatnio prowincje: Mediolan, Pavia, Vercelli, Novara. W walce bierze udział około 100 tysięcy robotników rolnych, przeważnie kobiet — wyrobnic. Strajkujący domagają się sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę.

W prowincji Mediolan i Novara odbyły się powszechne strajki solidarności ze strajkującymi. Podczas odbywających się w szeregu gmin w prowincji Novara wieców doszło do incydentów z policją, która usiłowała rozprędzić zgromadzonych na wiecach ludzi.

★ W Paryżu odbyła się Międzynarodowa Konferencja Pracowników Przemysłu Górniczego i Hutniczego, poświęcona walce z osławionym planem Schumana. Na konferencji byli obecni delegaci górników i hutników Anglii, Włoch, Belgii, Francji, Holandii i innych krajów. Uczestnicy konferencji postanowili zorganizować w dniu 15 listopada Międzynarodowy Dzień Walki z planem Schumana.

Do Francji powróciło trzynastu przedstawicieli żółtych francuskich związków zawodowych, którzy jeździli do USA, by „studiować problemy wydajności pracy“. W skład delegacji tej wchodził przedstawiciel roziłamowych związków zawodowych, w tej liczbie również „Force Ouvrière“. Biuro Generalnej Konfederacji Pracy (C.G.T.) ostrzegło masy pracujące przed oszustwem, które kryją przyrzeczenia „podniesienia płacy na bazie zwiększenia wydajności pracy“. Biuro wskazało, że od roku 1947 wydajność pracy wzrosła o 25% podczas gdy zdolność nabywcza ludności pracującej zmniejszyła się o 30%.

★ Zgodnie z uchwałą ogólnoaustriackiej konferencji członków rad zakładowych w Austrii odbył się strajk powszechny na znak protestu przeciw wyższym cenom, która spowodowała wzrost kosztów utrzymania o 30%. Równocześnie zarobki wzrosły tylko o 10—15%.

Strajk objął setki przedsiębiorstw w Wiedniu, Dolnej Austrii, Styrii, Karyntii itd., przy masowym udziale ludności pracującej. Na skutek zdrady kierownictwa żółtej federacji związków zawodowych i austriackiej partii socjalistycznej, które oddały się całkowicie na usługi kapitału i zadały klasie robotniczej cios w plecy, egzekutowa ogólna austriacka konferencja członków rad zakładowych zaproponowała przerwanie strajku. Jednakże walka przeciwko obniżeniu stopy życiowej klasy robotniczej Austrii trwa nadal.

★ W Kajana (Finlandia) odbył się zjazd fińskiego Zw. Zaw. Drwali i Flisaków. W obradach zjazdu wzięło udział 184 delegatów oraz goście z ZSRR i ze Szwecji. Referat na temat „Walka o jedność ruchu zawodowego“ wygłosił poseł do sejmiku Murto. Charakterystyczne jest, że prawicowe kierownictwo fińskiej centrali związkowej odmówiło wystąpienia na zjazd swego przedstawiciela. Zjazd jednogłośnie uchwalił wystosowanie do kierownictwa centrali listu, domagającego się od niej aktywnego udziału w walce o pokój.

W Helsinkach odbyło się zebranie strajkujących od kilku tygodni metalowców i innych robotników. Występujący na zebraniu mówcy postanowili zdecydowanie kontynuować strajk do całkowitego zaspokojenia żądań strajkujących i krytykowali politykę prawicowego kierownictwa Centralnego Zjednoczenia Zw. Zaw. Finlandii.

★ Japońskie towarzystwo transportowe „Nihon Cuun“ zwolniło 650 postępowych robotników oraz działaczy związkowych. Zwolnienie to nastąpiło na polecenie kierownika wydziału pracy przy sztabie Mac Arthura.

Jak donosi gazeta „Asahi“ zwalnianie postępowych robotników — członków partii komunistycznej oraz działaczy związkowych przeprowadzone zostanie również w przemyśle węglowym, stoczniowym, hutniczym, maszynowym, włókienniczym, poligraficznym, a także w instytucjach bankowych oraz na prywatnych kolejach.

★ Pod grozą strajku powszechnego, którym zagroziła Powszechna Centralna Organizacja Związków Zawodowych Indonezji w razie niezaspokojenia przez zagranicznych przedsiębiorców żądań 700 tys. strajkujących robotników rolnych w sprawie podwyżki płac, przedsiębiorcy zmuszeni byli pójść na ustępstwa i zgodzić się na warunki robotników. M. inn. przedsiębiorcy zobowiązali się wypłacić robotnikom połowę zarobków za okres strajku. Na Sumatrze, gdzie nie osiągnięto porozumienia, strajk trwa nadal.

Robotnicy plantacji cejlońskich odnieśli częściowe zwycięstwo w swej walce o podwyżkę płac. W związku z groźbą robotników plantacji herbacianych i kauczukowych ogłoszenia strajku powszechnego w razie niespełnienia ich żądań, właściciele plantacji kauczukowych zgodzili się na podwyżkę płac robotników o 100%. Oczekuje się, że właściciele plantacji herbacianych również będą zmuszeni zgodzić się na spełnienie żądań robotników.

★ W stoczniach spółki „New York Shipbuilding Company“ (USA) odbył się strajk 6 tysięcy robotników tej stoczni — członków Zw. Zaw. Rob. Przem. Stoczniowego na znak protestu przeciwko zwolnieniu z pracy tysiąca robotników.

W Houston (Texas) otwarty został doroczny Kongres związków zawodowych, wchodzących w skład AFL (Amerykańska Federacja Pracy). Komitet Wykonawczy AFL przedstawił sprawozdanie, które w istocie świadczy o tym, że przywódcy AFL są agentami amerykańskiego imperializmu. Ze sprawozdania widać, że reakcyjna polityka kierownictwa AFL nie ma poparcia wśród robotników. Tak więc, nie bacząc na kampanię komitetu Wykonawczego celem zwiększenia w rb. liczby członków do 1 miliona, związki zawodowe AFL, nie tylko nie zwiększyły swych szeregów, lecz straciły blisko 100 tys. członków.

★ Na dorocznym zjeździe kanadyjskiego Kongresu Związków Zawodowych w Winnipeg na wniosek prawicowego kierownictwa wykluczono ze składu Kongresu Związek Zawodowy Zjednoczonych Robotników — Elektryków, sprzeciwiający się reakcyjnej polityce prawicowego kierownictwa. Uczestnicy zjazdu nie mieli nawet możliwości przedyskutowania wniosku kierownictwa.

★ Trwający trzy miesiące strajk 12 tys. urugwajskich metalowców zakończył się zwycięstwem strajkujących. Właściciele przedsiębiorstw zgodzili się na spełnienie postulatów robotników w sprawie podwyżki płac.

Do sukcesu strajku metalowców przyczynił się szeroki ruch solidarności robotników innych gałęzi przemysłu. Powszechna Konfederacja Pracy Urugwaju ogłosiła, że w wypadku niewykonania przez przedsiębiorców żądań metalowców, rozpocznie się na znak solidarności strajk powszechny.

★ W ślad za delegacją Komunistycznej Partii Wenezueli zostały ostatnio postawione poza prawem 62 organizacje związkowe w tym kraju. Zaareztowano około 4.000 działaczy związkowych i robotników.

Z. N.

Robotnicy budownictwa w realizacji Planu Sześcioletniego

OSTATNIE plenarne posiedzenie Zarządu Głównego Zw. Zaw. Budowlanych, poświęcone zadaniom budownictwa w realizacji Planu Sześcioletniego, przyniosło wiele doniosłych wypowiedzi na temat zadań wysuwających się przed Zw. Zaw. Budowlanych.

Już sam fakt — stwierdził w referacie zasadniczym przewodniczący tow. Baryła — że z ogólnej sumy 6 tysięcy 100 miliardów złotych, przeznaczonych w Planie Sześcioletnim na inwestycje, budownictwo ma przerobić 3 tysiące 170 miliardów wskazuje, że stanowi ono podstawę realizacji planu. Na wielkim froncie bitwy o socjalizm w Polsce budowlani stoją w pierwszym szeregu. Na bazie ich osiągnięć rozpocznie produkcję nowy, socjalistyczny aparat wytwórczy, złożony z 250 nowych, wielkich fabryk z Nową Hutą pod Krakowem na czele, 90 nowych osiedli mieszkaniowych ma dostarczyć dziesiątki tysięcy nowych mieszkań przede wszystkim dla tych, których pracą rośnie nowa Polska.

By sprostać tak wielkim zadaniom przemysł budowlany musi rozwiązać szereg zagadnień, które są warunkiem wykonania budowlanych planów produkcyjnych.

Jako pierwsze z tych zagadnień wymienić należy niedobór kadr. Budownictwo cierpi na brak rąk roboczych. W zakresie działania samego tylko Centralnego Zarządu Państwowych Przedsiębiorstw Budowlanych (PPB) brak 15 tysięcy pracowników budowlanych. A przecież obok PPB działają inne przedsiębiorstwa budowlane, a zatem w całym budownictwie deficyt produkcyjnych kadr budowlanych stanowi problem bardzo poważny. Werbunek do prac budowlanych okazał się niewystarczający. Na Plenum bardzo szczegółowo dyskutowano nad tą sprawą. Ujawnione zostały niedociągnięcia w pracy urzędów zatrudnienia, które niewłaściwie zaplanowały i zbyt późno rozpoczęły akcję werbunku w terenie. Nie bez winy są tu również kierownicy przedsiębiorstw i rady zakładowe, którzy nie dbają o zwerbowanych do pracy. W czasie dyskusji jeden z delegatów odczytał oświadczenie robotnika budowlanego zwerbowanego z Zamościa do Warszawy, które podajemy poniżej:

„Zamość 21 lipca 1950 r. Oświadczenie. Ja niżej podpisany Kuczyński Jan, wysłany do prac budowlanych w Warszawie, oświadczam co następuje: po przyjeździe do Warszawy i po zgłoszeniu się w wyżej wymienionym przedsiębiorstwie wraz z 4 kobietami oświadczone mi, że nie potrzeba kobiet do pracy a tylko mężczyzn. Po długich pertraktacjach wysłano nas do biura na Nowym Świecie. Czekaliśmy od 11 do 16 i wogóle nikt się nami nie zainteresował. Po godzinie 16-ej wprowadzono nas do baraku, gdzie otrzymaliśmy po kocu. Otrzymaliśmy dwa kilogramy chleba i pół kilo kiełbasy na trzy dni. Zmuszeni byliśmy powrócić na koszt własny. Podpis: Jan Kuczyński“.

Ujawniony w liście tak niewłaściwy stosunek do pracy kobiet w budownictwie spotkał się z należytą oceną ze strony delegatów, a zwłaszcza delegatów, Delegatka ze Śląska tow. Nowotna podała ciekawe przykłady z terenu województwa śląskodąbrowskiego, gdzie istnieją samodzielne budowy kobiece i gdzie wszystkie prace — od pomocniczych

do kierowniczych — wykonują kobiety. Budowy takie znajdują się w Kuzni Kaciborskiej i w Brzezinach Śląskich; zorganizowane zostały przez PPB Nr. 7 i PPB Nr. 12 w Rybniku. Jest to dowodem możliwości jak najszerzego wykorzystania pracy kobiet w budownictwie. Należy pamiętać — oświadczyła tow. Nowotna — że w okresie Planu Sześcioletniego ma przyjść do pracy w różnych gałęziach przemysłu 1.200.000 kobiet, co na aktyw kobiecy w związkach zawodowych nakłada obowiązki wzmożenia działalności w zakresie szkolenia zawodowego i opieki nad kobietą pracującą.

Odsetek kobiet zatrudnionych w budownictwie wynosi w Warszawie 10%, w województwie katowickim — 23%; w ostatnim roku Planu Sześcioletniego powinien w skali krajowej wzrosnąć do 25%. Bardzo poważną przeszkodą w wzbawianiu kobiet — a również i mężczyzn — do budownictwa stanowi, szczególnie na terenie Warszawy brak odpowiednio zorganizowanego kwaterunku. W myśli zaleceń PKPG i Ministerstwa Budownictwa przewiduje się budowę stałych hoteli robotniczych, obliczonych nie tylko na czas trwania jednej budowy, ale na całe lata. Narazie jednak zagadnienie to musi być rozwiązane za pomocą zorganizowania kwater tymczasowych. Dla samych tylko państwowych przedsiębiorstw budowlanych, aby móc pomieścić napływ robotników w okresie najbliższych miesięcy, brak jest w skali krajowej 6 tysięcy kwater. Potrzebne więc są konkretne zarządzenia, dotyczące kwater tymczasowych w ramach urządzenia placu budowy.

Przemysł budowlany — powiedział przedstawiciel Ministerstwa Pracy tow. Daszkiewicz — czyni duże wysiłki w kierunku powiększenia liczby hoteli robotniczych. Mamy w Warszawie hotele robotnicze, którychby się nie powstydził i Związek Radziecki. Są to hotele PPB — BOR, hotel przy ulicy Jagiellońskiej i inne.

Brak jest natomiast opieki nad nowozwerbowanymi. Stosunek załóg robotniczych do nowych robotników, którzy przychodzą ze wsi, jest bardzo często niewłaściwy. A trzeba zaznaczyć, że na niektórych budowach procent nowozwerbowanych dochodzi do 75%. Fakt ten nadaje szczególnie znaczenie zagadnieniu należytego ustosunkowania do nowych kadr budowlanych. Plan werbunkowy na trzeci kwartał br. przewiduje zwerbowanie 70 tysięcy ludzi do pracy w budownictwie. Jest zadaniem Związku — powiedział tow. Daszkiewicz — stworzyć odpowiednią atmosferę, ażeby nowozwerbowani czuli nad sobą opiekę całej załogi przedsiębiorstwa.

Następnym z kolei zagadnieniem, któremu zebrani na Plenum poświęcili wiele uwagi, była sprawa wydajności pracy. Współzawodnictwo, zespołowość pracy, wpojenie socjalistycznej dyscypliny pracy, mechanizacja, normalizacja i prefabrykacja produkcji — oto czynniki zwiększenia wydajności pracy.

W budownictwie dokonuje się przełom, który zapoczątkowali przodujący robotnicy Stolicy, a którego celem jest zwiększenie wydajności przez podniesienie organizacji pracy na wyższy poziom techniczny. Już w roku 1949 stopień przerobienia

kredytów w przedsiębiorstwach państwowych wzrósł o 40%, gdy zatrudnienie wzrosło tylko o 15%. Istnieją jeszcze dalsze olbrzymie możliwości zwiększenia wydajności pracy, na które wskazywało wielu mówców w czasie dyskusji. Dyr. Dubiński stwierdził, że wskaźniki wykorzystania sprzętu są niedostateczne i że jedynie windy na budowach są dostatecznie wykorzystywane.

Poważnym warunkiem zwiększenia wydajności pracy jest odpowiednie zwiększenie udziału prefabrykatów w pracy budowlanej. Mamy obliczenia z roku 1949 i z pierwszej połowy 1950, dowodzące, że przedsiębiorstwa, które stosowały prefabrykaty osiągnęły wykonanie planów finansowych na jednego pracownika produkcyjnego o 50% większe od przedsiębiorstw, które nie stosowały prefabrykatów. Jak to podkreślił prof. Wierzbicki zagadnienie prefabrykatów jest często zwięźlane do samych tylko stropów, na skutek czego nie wykorzystuje się dostatecznie prefabrykatów w innych działach budownictwa. Zwrócono uwagę m. inn. na prefabrykację instalacji sanitarnych, co pozwoliło jednemu z przedsiębiorstw zaoszczędzić 40% wykwalifikowanych sił.

Inż. Iwanowski stwierdził, że niedociągnięcia na terenie samej budowy wynikają z zasadniczego braku w organizacji pracy a mianowicie z braku ściśle rozpracowanego planu wykonawstwa. Dokumentacja techniczna nie wystarczy, potrzebna jest obok tego dokumentacja wykonawstwa.

Musimy dokonać wielkiej rewolucji organizacji budownictwa, musimy zorganizować wykonawstwo w sposób techniczny, w sposób naukowy. „Widziałem będąc w Związku Radzieckim — powiedział inż. Iwanowski — zorganizowane wykonawstwo na sposób naukowy. Wszystko jest tam opracowane do jak najdrobniejszych szczegółów — nie tylko organizacja placu budowy, ale każdy błąd, każdy gwóźdź — dzięki temu można budowę wykonać w warunkach spokojnych i technicznie na odpowiednim poziomie. Dotyczy to również i wykorzystania sprzętu, który ma tylko wtedy wartość, jeżeli na budowie jest tak zwany osprzęt czyli urządzenie umożliwiające sprzętowi pracę. Jeżeli na przykład postawimy dźwig wieżowy na budowie bez żadnych dodatkowych urządzeń, to będzie on służył co najwyżej jako piękny obiekt dla fotografów, ale nie do pracy. Błąd zasadniczy polega na tym, że czynności na budowie nie są u nas naukowo opracowane, gdy natomiast w Związku Radzieckim myśl techniczna

sięga do każdej czynności człowieka na budowie i stara się tę czynność rozwiązać w sposób racjonalny. Zagadnienia wykonawstwa opracowuje u nas każda administracja budowy dopiero na placu budowy. Mamy dziesiątki tysięcy kierowników budów; musi im przyjść z pomocą sztab najlepszych organizatorów robót, którzy fachowo opracują zagadnienia organizacji pracy, ażeby zerwać z improwizacją na budowach. Gdy będziemy mieli tego rodzaju gotowe opracowania, to będziemy mogli pozostawić prowadzenie budowy majstrom, podmajstrzym i kierownikom budów. Należy utworzyć grupy projektantów organizacji robót i tu jest wielkie pole do działania dla inżynierów i techników budownictwa. Chodzi o projekty organizacji budów nie tylko w znaczeniu zaplanowania placu budowy, ale również i poszczególnych czynności, jak np. wykonania elementów danej budowy. Nie można mówić o upowszechnieniu metod pracy zespołowej, jeżeli nie dostosuje się do tego na budowie całego szeregu urządzeń jak rusztowania specjalne dla tego typu pracy. Spełnienie tych postulatów na płaszczyźnie ściślejszej współpracy inżynierów i robotników da gwarancję należytego wykonania planu w budownictwie.

Wiele uwagi poświęcono na Plenum licznym niedomaganiom w pracy biur projektowych. Biura projektowe są jedną z najmłodszych komórek w budownictwie i metody ich pracy pod wielu względami wymagają poważnych zmian. Biuro projektów powinno być taką samą fabryką, jak wszystkie inne. Ostro rysuje się tu sprawa terminów, w jakich dostarczana jest dokumentacja techniczna. Inż. Żmigrodzki, naczelny dyrektor techniczny ZOR zaproponował, ażeby wysokość wynagrodzenia kierownika pracowni uzależnić od jakości i terminowości wykonanej dokumentacji technicznej.

Wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Ćwik, podsumowując dyskusję, podkreślił fakt, że w czasie obrad przemawiało piętnastu dyrektorów wielkich central budowlanych, w dyskusji zabierali głos profesorowie politechniki, inżynierowie stanęli w jednym szeregu z działaczami związkowymi, wspólnie radząc nad sprawami budownictwa.

Wszyscy pracownicy budownictwa łączą się w wspólnym wysiłku dla budowy fundamentów socjalizmu w Polsce, z pełną świadomością, że budując, tworzą nowe wartości w służbie ojczyzny i pokoju.

Artur Bardach.

Zasady gospodarowania Funduszem Zakładowym

Z dniem 1 września 1950 r. weszła w życie ustawa o Funduszu Zakładowym. Na mocy tej ustawy został utworzony w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych Fundusz Zakładowy, przeznaczony na ponadplanowe wydatki kulturalne i socjalne, służące potrzebom załogi przedsiębiorstwa oraz na indywidualne wynagradzanie wyróżniających się pracowników.

Równocześnie został zniesiony 2% Fundusz Nagród i prac zleconych, z którego pokrywano wydatki na organizację i propagandę ruchu współzawodnictwa pracy.

W trakcie wprowadzania w życie ustawy o funduszu zakładowym okazało się, że zarówno administracja jak i rady zakładowe mylnie interpretują odnośne przepisy.

Niewątpliwie znaczną trudność sprawia fakt, że zasady tworzenia i gospodarowania tym funduszem są zawarte w pięciu różnych aktach prawodawczych.

Ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. (Dziennik Ustaw nr 6, pozycja 53) zawiera zasadnicze postanowienia, dotyczące utworzenia funduszu. Postanowienia te zostały sprecyzowane w wykonawczym rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 28 marca (Dziennik Ustaw nr 29 poz. 272). Uchwałą Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dn. 21 lipca została ustalona wysokość stawek od zysków, stanowiących podstawę do obliczania wysokości funduszu zakładowego. Na mocy Uchwały Prezydium Rządu z dn. 21 lipca (Monitor Polski nr A-88, poz. 1104) nastąpiło zniesienie funduszu współzawodnictwa i włączenie go z dniem 1 września do funduszu zakładowego. W końcu zarządzenie Mi-

nistra Finansów z dn. 28 sierpnia (Monitor Polski nr A-98, poz. 1236) przyniosło przepisy księgowania odpisów na fundusz zakładowy. Przepisy te obowiązują od 1 września 1950 r. Z tą chwilą podjęto realizowanie ustawy o funduszu zakładowym.

Dla uniknięcia dalszych nieporozumień zestawmy znajdujące się w powyższych aktach przepisy tworzenia funduszu zakładowego i gospodarowania nim. Cel utworzenia tego funduszu jest naogół znany; możemy zatem postanowień ustawy, dotyczącej tej kwestii nie powtarzać.

Zajmijmy się przede wszystkim kwestią warunków tworzenia funduszu zakładowego.

W jakich przedsiębiorstwach tworzy się Fundusz Zakładowy? Zgodnie z art. 1-ym ustawy fundusz zakładowy tworzy się w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, których zadaniem jest produkcja dóbr materialnych, a więc w przedsiębiorstwach energetycznych, wytwórczych i przetwórczych lub eksploatujących bogactwa naturalne. Ustawa ta nie dotyczy zatem central handlowych, przedsiębiorstw przewozowych, centralnych zarządów przemysłów i zjednoczeń przemysłowych.

Fundusz zakładowy tworzy się w przedsiębiorstwach (zakładach), w których gospodarka jest oparta na zasadzie rozrachunku gospodarczego, t.j. które prowadzą rachunkowość i sporządzają bilanse.

Warunki tworzenia Funduszu Zakładowego. Fundusz zakładowy tworzy się wyłącznie w przypadku, gdy:

- a) plan produkcji przedsiębiorstwa lub zakładu został wykonany bądź przekroczony w całości i w przewidzianym asortymencie produkcji, oraz gdy jednocześnie
- b) zysk planowany został osiągnięty co najmniej w pełnej wysokości, ustalonej w planie finansowym przedsiębiorstwa.

Oba warunki — wypełnienie planu asortymentowego i osiągnięcie co najmniej zysku planowanego — są nierozłączne.

Jeżeli plan finansowy z góry nie przewiduje zysku, wtedy fundusz zakładowy można utworzyć pod warunkiem wykonania lub przekroczenia planu obniżenia kosztów własnych.

Założeniem ustawy o funduszu zakładowym jest stworzenie dodatkowych środków finansowych na zaspokojenie zbiorowych kulturalnych i bytowych potrzeb załogi z zysków lub oszczędności, osiągniętych dzięki wkładowi pracy tej załogi. Dlatego za spełnienie warunku utworzenia funduszu zakładowego nie uważa się powstania zysków lub obniżenia kosztów własnych na skutek zmiany cen, płac, swiadczeń, obniżki taryf kolejowych itp. a więc przyczyn niezależnych od pracy załogi zakładu.

Obliczanie wysokości Funduszu Zakładowego. Ustawa postanawia, że na utworzenie funduszu zakładowego przeznaczają się od 1% do 4% zysku planowanego oraz od 10% do 30% zysku ponadplanowanego, osiągniętego w roku poprzednim.

Jeżeli plan finansowy przedsiębiorstwa nie przewiduje zysku, wtedy podstawą do obliczenia funduszu zakładowego stanowi kwota, powstała z obniżenia kosztów własnych w stosunku do planowanej wysokości kosztów.

Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów określa co roku w lipcu, jaka część zysków planowych i ponadplanowych przypadnie poszczególnym rodzajom przedsiębiorstw w następnym roku bilansowym.

Na rok 1950 Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów uchwalił następujące stawki funduszu zakładowego:

a) dla przedsiębiorstw przemysłowych, podległych Ministerstwu Górnictwa i Ministerstwu Przemysłu Ciężkiego:

- 2% zysku planowego i
- 15% ponadplanowego

b) dla pozostałych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych:

- 1% zysku planowego
- 10% zysku ponadplanowego.

Fundusz zakładowy nie może jednak przekroczyć 2,5% funduszu płac, zatwierdzonego w tym przedsiębiorstwie.

Zasady tworzenia Funduszu Zakładowego w ciągu roku bilansowego. Środki funduszu zakładowego gromadzi się w ciągu bieżącego roku bilansowego przez zaliczkowe odpisywanie odpowiednich sum na rachunek specjalny w banku, finansującym dane przedsiębiorstwa. Zaliczki stanowią 50% stawek ustalonych w danym roku dla odpisów na fundusz zakładowy.

Wysokość odpisów na fundusz zakładowy i odpowiadających im przelewów na rachunek specjalny ustala się na podstawie zysku, wykazanego w bilansie sporządzonym na koniec I, II, i III kwartału.

Ustawa o funduszu zakładowym obowiązuje wstecz — od 1 stycznia 1950 r. A zatem przedsiębiorstwa, uprawnione do tworzenia funduszu zakładowego, gromadzą odpowiednie środki finansowe za cały rok bieżący. Czynną to w ten sposób, że za okres pierwszych kwartałów odpisują na ten cel kwartalnie — połowę ustalonej na rok bieżący stawki funduszu zakładowego. Za czwarty kwartał odpisy nie będą dokonywane osobno, lecz zostaną włączone do ostatecznego odpisu całorocznego.

Ostatecznie ustalenie wysokości funduszu zakładowego za 1950 r., według pełnych stawek, nastąpi z początkiem 1951 r., na podstawie zatwierdzonego sprawozdania rachunkowego. Jednocześnie ma nastąpić przelew całości Funduszu Zakładowego na rachunek specjalny.

Jeżeli kwoty zaliczkowe, przelane na rachunek specjalny w ciągu roku, przekroczą wysokość funduszu zakładowego, obliczoną na podstawie zatwierdzonego sprawozdania rachunkowego, należy je pokryć z kwot przypadających na fundusz zakładowy w 1951 r. Do czasu zwrotu tej nadwyżki żadne kwoty z rachunku specjalnego nie mogą być wydawkowane na cele objęte Funduszem Zakładowym.

Pokrywanie wydatków na współzawodnictwo pracy w okresie wrzesień — grudzień 1950 r.

Z dniem 1 września 1950 r. został zniesiony 2-procentowy fundusz nagród i prac zleconych, z którego pokrywano wydatki na organizację i propagandę współzawodnictwa pracy oraz na nagrody merytoryczne.

Od tej chwili sumy przeznaczone dla zakładowych komitetów współzawodnictwa pracy mają być pokrywane z funduszu zakładowego. Sumy, przeznaczone do dyspozycji CRZZ oraz głównych komitetów współzawodnictwa pracy zostaną pokryte z dotacji Skarbu Państwa. Dotacje dla głównych komitetów współzawodnictwa pracy będą przekazywane przez Ministerstwo Finansów na konta poszczególnych centralnych zarządów przemysłów, do dyspozycji tych komitetów.

Kwoty na organizację współzawodnictwa, przeznaczone dla zakładowych komitetów współzawodnictwa, mają być nadal asygnowane przez dyrekcje zakładów, z tym że należy je pokrywać z funduszu zakładowego. Wysokość tych kwot nie może przekraczać 50% kwartalnych zaliczek na fundusz zakładowy, czyli 0,6% funduszu płac, zatwierdzonego na rok 1950.

Może się zdarzyć, że fundusz zakładowy nie powstanie z braku warunków do utworzenia go, lub nie wystarczy na pokrycie wydatków, przewidzianych przez zakładowy komitet współzawodnictwa. Wtedy dyrektor zakładu pracy może — za zgodą władzy nadzórnej — zarządzić pokrycie tych wydatków z funduszu zakładowego na 1951 r., nie przekraczając jednak 0,6% funduszu płac na okres czterech miesięcy (wrzesień — grudzień br.).

W gospodarce kwotami, przeznaczonymi na współzawodnictwo pracy, obowiązują nadal te same zasady, co w instrukcjach PKPG i CRZZ w sprawie zasad

gospodarowania funduszem współzawodnictwa (pismo okólne CRZZ nr 4 z dnia 18 marca br.).

W szczególności obowiązują nadal następujące zasady:

a) kwoty na współzawodnictwo pracy rozdziela rada zakładowa, poprzez zakładowy komitet współzawodnictwa, w ścisłym porozumieniu z kierownictwem zakładu.

b) z kwot tych przeznacza się:

70% na nagrody dla wyróżnionych w indywidualnym i zespołowym współzawodnictwie w zakładach pracy,

Okolo 20% na nagrody specjalne, gotówkowe bądź rzeczowe dla wybitnie wyróżniających się we współzawodnictwie,

10% na propagandę i organizację współzawodnictwa pracy.

c) wysokość i ilość nagród w zakładzie pracy ustala zakładowy komitet współzawodnictwa w porozumieniu z dyrekcją zakładu dla wyróżnionych we współzawodnictwie indywidualnym:

nagrody w granicach I od 6.000 — 10.000 zł.

II „ 3.000 — 6.000 „

III „ 2.000 — 3.000 „

dla wyróżnionych we współzawodnictwie zespo-

wym lub dla całości zespołu — do użytkowania według uznania członków wyróżnionego zespołu.

W celu zapewnienia właściwego współdziałania rad zakładowych z dyrekcjami przedsiębiorstw w zakresie gospodarki Funduszem Zakładowym należy mieć na uwadze następujące zasady:

a) rada zakładowa uczestniczy w ustalaniu przez dyrektora podziału Funduszu Zakładowego i czuwa nad właściwym wykorzystaniem tego Funduszu;

b) rada zakładowa — poprzez zakładowe komitety współzawodnictwa — w porozumieniu z dyrektorem zakładu, rozdziela kwoty na współzawodnictwo pracy oraz ustala wysokość i ilość nagród dla wyróżniających się we współzawodnictwie.

Fundusz Zakładowy staje się bodźcem do wzmocnienia wydajności pracy, rozwinięcia racjonalizatorstwa i wynalazczości oraz uzyskania nowych oszczędności. Im większe będą zyski ponadplanowe, tym bardziej wzbogacą się świetlice, żłobki, przedszkola przyfabryczne, tym większe będą możliwości poprawy warunków mieszkaniowych załogi.

Rady zakładowe powinny zwrócić baczną uwagę na wszystkie możliwości wypełnienia warunków utworzenia funduszu zakładowego oraz na zabezpieczenie racjonalnej gospodarki tym Funduszem.

Na drodze do ustalenia polskiej nomenklatury zawodowej

WYRAZY: „nomenklatura zawodowa“ mogą się wydać niejednemu czytelnikowi obce i mało zrozumiałe. Co w istocie kryje się pod tymi wyrazami? Czy chodzi tu jedynie o ustalenie nazw zawodów, czy też o szersze, bardziej złożone pojęcie? Na pytania te będziemy się starali odpowiedzieć w niniejszej pracy.

Droga rozwojowa pojęcia zawodu ciągnie się poprzez ustrój feudalny, wczesnokapitałistyczny, kapitalistyczny, aż do naszych czasów. Zawody, w związku z przemianami społeczno-gospodarczymi ulegały przekształceniom. Jedne z nich zanikały, inne wykazywały tendencje do rozszerzania się na specjalności. Każda rewolucja w technice powodowała narastanie nowych i dekadencję starych zawodów.

Weźmy dla przykładu zawód dmuchacza żarówkowego. Specjalista ten przygotowuje t. zw. baloniki do żarówek to jest innymi słowy szkło, osłaniające spirale żarówki. Przygotowuje je przez wydmuchiwanie, w sposób niewiele odbiegający od sposobu stosowanego przez Fenician przy wyrobie przedmiotów ze szkła. Zawód dmuchacza żarówkowego zaliczamy obecnie w Polsce do zawodów deficytowych, czyli zawodów, w których odczuwa się niedostatek fachowców. Z chwili sprowadzenia półautomatów do produkcji baloników zawód dmuchacza żarówkowego stanie się od razu zbędny, powstanie natomiast nowy zawód — obsługującego półautomat, o nazwie jeszcze nieustalonej.

Nazwy zawodów kształtowały się w Polsce w sposób niejednolity. Zawody stare, pozostałe z zamierzonej przeszłości, wiążące się z reguły z pracą ręczną, są określone nazwą jednoznaczną, rdzennie polską jak np. kołodziej. Inne zawody, nowsze, wiążące się z pracą ręczną, bądź ręczno-maszynową, otrzymywały nazwy przeważnie zapożyczone z obcych języków, czasem w zależności od wykonywanej przez człowieka czynności, jak np. buchalter, czasem od tworzywa, lub wyrobu, jak np. strzemiączka, czasem zaś od środków pracy, jak np. kalandrowy. Wreszcie zawody, wiążące się z pracą ma-

szynową, często nie mają wcale nazw; zjawisko to występuje zresztą często w zawodach także wymienionych powyżej grup. W tych przypadkach nazwę zawodu zastępuje się uogólnieniem: robotnik, urzędnik.

Jak się rodziły nazwy zawodów? Czasem bywały narzucone przez pracodawcę i to pracodawcę obcojęzycznego, najczęściej zaś wytwarzało je samo środowisko pracownicze. Tak w jednym, jak i w drugim przypadku spotykamy się z nazwami regionalnymi dla oznaczenia jednego i tego samego zawodu. Pewien pozorny porządek w zakresie nomenklatury wprowadziły niektóre układy zbiorowe pracy. Mówimy niektóre, ponieważ wiele układów, jak np. w przemyśle skórzanym, nie zawiera nazw zawodów, lecz jedynie nazwy czynności zawodowych. Ale nawet i w tych układach, które wymieniają nazwy zawodów, ten sam zawód nazywa się inaczej, w jednej gałęzi produkcji lub usług, a inaczej w innej. Charakterystyczny pod tym względem jest np. przemysł włókienniczy. To samo występuje w skali międzybranżowej. Tak np. robotnik, zajmujący się przewozem, raz nazywa się wozakiem (w układzie zbiorowym górnictwa węglowego), raz zaś wózkarszem, wozicielem, robotnikiem transportowym lub poprostu robotnikiem.

Ten chaos w nazwach zawodów sprawia trudności zarówno w planowaniu zatrudnienia, w szkoleniu zawodowym, w taryfikacji, jak i w pracach statystycznych. Samo więc ustalenie jednoznacznej terminologii w zakresie nazw zawodów stanowi już zadanie, dla którego warto się zająć zagadnieniem nomenklatury zawodów. Trudno mówić w ogóle o jakimś naukowym i praktycznym podejściu do problemów zawodoznawczych bez rozstrzygnięcia tej zasadniczej kwestii.

Ale ustalenie jednoznacznej terminologii nazw zawodów nie wyczerpuje całości zagadnienia. Dla identyfikacji zawodu musimy wiedzieć jakie czynności zawodowe wchodzi w skład zawodu. Innymi słowy musimy wiedzieć co robi pracownik, jak to robi, przy użyciu jakich środków pracy (narzędzi,

maszyn, aparatów, sprzętu) i w jakim celu to robi. Dopiero wtedy wychodzi niejednokrotnie na jaw — przy porównaniu opisów czynności — że dwa, czy też trzy rzekomo różne zawody, posiadające różne nazwy, stanowią w istocie jeden i ten sam zawód.

Tak więc powiedzieć możemy, że szczegółowe opracowanie nomenklatury zawodowej powinno polegać przede wszystkim na ustaleniu jednoznacznej terminologii nazw zawodów, zidentyfikowaniu zawodów i w związku z tym na określeniu przy każdym zawodzie opisu czynności. Ponadto do zakresu nomenklatury zawodowej należy jeszcze ustalenie, co pracownik powinien znać i umieć, czyli ustalenie zakresu jego kwalifikacji zawodowych, a wreszcie zakresu odpowiedzialności przy wykonywaniu pracy.

Wszystkie te dane niezbędne są przy praktycznym użytkowaniu ustaleń z dziedziny nomenklatury zawodowej.

Nadmieniliśmy już, że opracowanie nomenklatury zawodowej ma doniosłe znaczenie dla planowania zatrudnienia, szkolenia zawodowego i dla statystyki zatrudnienia; ponadto opracowanie to pomoże będzie przy normowaniu płac.

Dla planowania i statystyki zatrudnienia wystarczy w zupełności ustalenie jednoznacznej terminologii nazw zawodów, zgrupowanej w wykazach, obejmujących poszczególne gałęzie życia społeczno-gospodarczego, z rozbiciem wewnątrz tych gałęzi na grupy i podgrupy produkcji, bądź usług.

Sprawa przedstawia się inaczej, gdy chodzi o szkolenie zawodowe. Przy ustalaniu programów i zakresu szkolenia konieczne jest określenie czynności w każdym zawodzie. Wiele zbędnego balastu w nauczaniu może być usunięte przy konfrontacji programu nauczania z wykonywanymi w zawodzie czynnościami. Szczególne znaczenie ma to dla przyuczenia warsztatowego. Programy nauczania można dostosować do różnych faz wykonania pracy, poczynając od najbardziej prostych. Zawód dzieli się na operacje, każdą zaś operację — biorąc za podstawę dane nomenklatury zawodowej — nie trudno już rozłożyć na elementy proste. Elementy zbędne wyłącza się, elementy zaś niezbędne upraszcza dla maksymalnego ułatwienia wykonywania zawodu. W ten sposób zapewnia się stopniowe wydajne postępy w nauce, zmniejsza w wielu przypadkach czas szkolenia i podwyższa poziom kwalifikacji zawodowych szkolonych.

Należy przy tej sposobności podkreślić korzyści, płynące z właściwej nomenklatury zawodowej przy ustalaniu programów nauczania dla pracowników zmieniających zawod. Mamy tu na myśli przypadki, kiedy wskutek postępu technicznego — jak np. w przytoczonym powyżej przykładzie dmuchacza żarówkowego — zachodzi konieczność skierowania

pracownika z zawodu zanikającego do zawodu innego. Bierze się przy tym pod uwagę zazwyczaj zawód zbliżony do uprawianego dotychczas i przy pomocy opisu czynności obu zawodów przez ich porównanie wykrywa się zbieżności pomiędzy obu zawodami. W programie nauczania można wówczas z łatwością ominąć wszystko to, co pracownik umie w związku z wykonaniem przez niego poprzedniego zawodu. Osiąga się w ten sposób skrócenie czasu nauczania.

Pewne, aczkolwiek nie tak zasadnicze znaczenie, ma dla szkolenia zawodowego określenie w nomenklaturze zawodowej zakresu wiadomości teoretycznych i praktycznych, koniecznych przy uprawianiu zawodu.

Wymagania stawiane nomenklaturze zawodowej z punktu widzenia taryfikacji są nieco odmienne. Dla ustalenia stopnia trudności w wykonywanym zawodzie, co jak wiadomo, stanowi jeden z najważniejszych elementów przy normowaniu płac, konieczna jest analiza czynności zawodowych. Dlatego też warunkiem przydatności nomenklatury zawodowej dla celów taryfikacji jest podanie przy każdym opisywanym zawodzie czynności, uszeregowanych w miarę możliwości zgodnie z przebiegiem procesu roboczego. Mniej ważne, ale tym nie mniej pożyteczne, jest również określenie stopnia odpowiedzialności przy wykonywaniu zawodu.

Nakreślone w ten sposób zadania nomenklatury zawodowej są szczególnej wagi. Opracowanie nomenklatury zawodowej stanowi sprawę niezmiernie pilną, biorąc zwłaszcza pod uwagę pomoc, którą to opracowanie okazać może przy wykonaniu Planu Sześcioletniego.

Jeszcze w r. 1949 Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego zleciła Głównemu Instytutowi Pracy zajęcie się tą sprawą. W końcu tegoż roku przy wydatnym poparciu Centralnej Rady Związków Zawodowych, Instytut przystąpił do zbierania niezbędnych materiałów. Wyłonione na specjalnej konferencji, zwołanej w Centralnej Radzie Związków Zawodowych zespoły branżowe, po kilkumiesięcznej pracy spisały wszystkie nazwy zawodów, występujące w danej branży i podały do każdej nazwy opis czynności. Należy na tym miejscu podkreślić wydatną rolę, którą przy wykonywaniu tej niesłychanie żmudnej i odpowiedzialnej pracy odegrali przedstawiciele związków zawodowych, wchodzący w skład każdego zespołu. Posiadana przez nich znajomość teoretyczna i praktyczna zawodów oraz ofiarność w pracy nad nomenklaturą, do pomógł niejednokrotnie do pomysłowego zakończenia tego pierwszego stadium opracowania.

Seweryn Hartman

Szkolenie kadr w przemyśle węglowym

Osiągnięcie wzrostu wydobywania węgla, przewidziane przez Plan 6-letni, stawia poważne zadania wobec przemysłu węglowego. Nowe kopalnie, mechanizacja pracy, stosowanie nowych ulepszonych metod pracy, rozwój współzawodnictwa — oto środki wiodące do wykonania planu.

Ale najważniejsze zagadnienie stanowią kadry. Plan Sześcioletni przewiduje utworzenie setek nowych szkół górniczych, które zapewnią będą przemysłowi węglowemu stały dopływ wykwalifikowanych pracowników. Proces mechanizacji kopalń, przeobrażający pracę górników w ciężkiego wysiłku fizycznego w pracę, polegającą na obsłudze maszyn o napędzie elektrycznym, wymaga dzie-

siątków tysięcy ludzi dobrze obeznanych z obsługą maszyn. Przemysł węglowy musi zasilić swe kadry zarówno wykwalifikowanymi górnikami, jak i pracownikami technicznymi począwszy od niższego dozoru górniczego, aż do inżynierów górniczych. Przed młodzieżą, która obiera sobie zawód górnika otwierają się szerokie możliwości awansu, pogłębiania kwalifikacji zawodowych, opanowywania równocześnie zawodu mechanika i elektryka.

Poza mechanizacją czynności pracochłonnych na zmianę warunków pracy wpłynie stała poprawa warunków bezpieczeństwa pracy oraz higieny.

Niezbędnym warunkiem przyspieszenia tempa przeobrażenia pracy w górnictwie jest stała troska o szkolenie nowych kadr górniczych. Szkol-

nictwo w przemyśle węglowym posiada kilka zasadniczych typów szkół. Są to: szkoły przysposobienia przemysłowego, szkoły przemysłowe, górnicze, techniczne oraz Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie.

Przyjrzyjmy się bliżej typom tych szkół.

Szkoły przysposobienia przemysłowego czynne są bezpośrednio na terenie kopalń. Czas nauki wynosi pięć miesięcy. Zadaniem tych szkół jest przygotowanie młodzieży do pracy w górnictwie. Wśród uczniów przeważa element wiejski. Są to przeważnie synowie bezrolnych lub chłopów posiadających do kilku hektarów ziemi. Nauka w szkołach przysposobienia przemysłowego jest bezpłatna, a oprócz tego uczniowie otrzymują stypendia. Rozkład zajęć przewiduje — poza trzema dniami w tygodniu zajęć teoretycznych w szkole — 3 dni zajęć praktycznych w kopalni. Za pracę w ramach zajęć praktycznych uczniowie otrzymują wynagrodzenie. Szkoła zaopatruje uczniów w odzież roboczą oraz ubrania. Wszystko to wpływa na szybkie umożliwienie młodzieży wiejskiej przejścia do pracy w przemyśle i polepszenie jej warunków materialnych.

Wielu absolwentów szkół przysposobienia przemysłowego, dzięki wiedzy nabytej w szkole oraz udziałowi we współzawodnictwie, osiąga wysokie zarobki.

Szkoły przemysłowe górnicze, podobnie jak szkoły przysposobienia przemysłowego są ściśle związane z kopalniami. Okres nauki wynosi trzy lata. Szkoły posiadają wydziały: górniczy, mechaniczno-górniczy, elektryczno-górniczy, mechaniczno-warsztatowy lub koksowniczo-chemiczny. Uczniowie szkół korzystają z wszelkich praw pracowników. Trzy dni w tygodniu odbywają oni zajęcia praktyczne, za które otrzymują wynagrodzenie wahające się w zależności od roku nauki i zarabiają, uwzględniając stypendia, od 8—12.000 zł. Absolwenci szkół przemysłowo-górniczych zatrudniani są jako pracownicy niższego dozoru kopalnianego.

Trzecim typem szkół górniczych są technica. Istniejące jeszcze gimnazja przemysłowe górnicze oraz licea przemysłowo-górnicze przekształca się obecnie na technica. Okres nauki w technikum wynosi cztery lata. Główny nacisk położony jest tu na nauczanie teoretyczne.

Technicum ma za zadanie dostarczanie przemysłowi węglowemu techników, posiadających odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną do pełnienia odpowiedzialnych stanowisk dozoru górniczego. Uczelnie te dają swym wychowankom tytuł technika. Po kilku latach absolwenci technicum mogą ubiegać się o tytuł inżyniera.

Znaczenie zawodu górnika węglowego podkreślone zostało przez rząd Polski Ludowej w uchwale Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. o nadaniu szczególnych przywilejów górnikom przemysłu węglowego. Karta Górnicza stanowi wezwanie dla młodzieży, by w szerszej, niż dotychczas mierze, napływała do zaszczytnego zawodu górniczego.

Rekrutacja nowych kadr do górnictwa jeszcze do niedawna napotykała na trudności wywoływane przez wroga klasowego. Tak na przykład na wsi przy wpisach młodzieży wiejskiej do szkół przysposobienia przemysłowego elementy reakcyjne, kułackie prowadziły agitację w celu powstrzymywania młodzieży wiejskiej od nauki w szkołach górniczych. Nieraz w tej szkodliwej robocie pomagała bogaczom wiejskim reakcyjna część kleru. Wiejskie organizacje ZMP przyczyniały się wydatnie do zdemaskowania wrogiej działalności elementów reakcyjnych.

Również i na terenie kopalń wróg usiłował przejawiać swą szkodliwą działalność. Próby inspirowania wrogiego stosunku załóg kopalnianych do młodzieży wiejskiej lub młodzieży z terenu poza-

śląskiego przełamywane były przez zdecydowaną postawę uświadomionych górników.

Zarówno aktywnie partyjny jak i związkowy wziął na siebie obowiązek otoczenia opieką nowych kadr górniczych. Przodownicy i racjonalizatorzy przemysłu węglowego pomagają młodym górnikom w szybkim opanowywaniu wiedzy górniczej.

W wielu kopalniach rady zakładowe interesują się bezpośrednio działalnością szkół górniczych, postęпами uczniów w nauce i pracy. Zdarzają się jednak wypadki niedostatecznego doceniania przez rady zakładowe obowiązku opieki nad szkołami i uczniami.

Charakterystyczny jest np. fakt, że na skutek skarg uczniów SPP, odbywających praktykę w kopalni „Łagiewniki“ dotyczących niewłaściwego stosunku części załogi i dozoru kopalni do uczniów, Departament Szkolenia Ministerstwa Górnictwa zmuszony był do przeniesienia młodych górników do innej kopalni. Rada zakładowa kopalni po niespełnieniu tygodniu uświadomiła sobie swoje zaniedbania na tym odcinku i zwróciła się do Ministerstwa Górnictwa z interwencją o ponowne skierowanie uczniów SPP, których brak w kopalni zaczęto natychmiast odczuwać. Ministerstwo przychyliło się do prośby rady zakładowej i uczniowie zostali ponownie skierowani do kopalni, gdzie stosunki tym razem układają się poczęły zupełnie poprawnie. Organizacje związkowe powinny wyciągnąć wnioski z powyższego przykładu i dbać o to, by we wszystkich kopalniach stworzona została właściwa atmosfera pracy dla początkujących górników, by natychmiast po rozpoczęciu pracy w górnictwie otoczeni zostali opieką i pomocą całej załogi. Rady zakładowe powinny wykazywać więcej dbałości o nowe kadry przemysłu węglowego.

Szkoły górnicze mogą wykazać się niewątpliwymi osiągnięciami w wynikach nauki. Wśród nich wymienić należy szkołę górniczą przy kopalni „Bobrek“, której kierownikiem jest tow. Karol Adamek, stary działacz robotniczy, górnik z ojca, dziada, pradziada. Tow. Adamek prawie 30 lat przepracował w kopalniach. W czasie okupacji utracił nogę w katastrofie kolejowej. Pełen zapału do pracy dla Polski Ludowej zgłosił się w 1945 r. do przemysłu węglowego. Powierzono mu organizowanie ośrodka szkolenia górniczego dla młodzieży. W ciągu pięciu lat pracy wychowawczej szkoleniowej, którą tow. Adamek potrafił powiązać ze swą długoletnią praktyką zawodową, stworzył on ze szkół przy kopalni „Bobrek“ — prawdziwą kuźnię nowych kadr górniczych. Młodzi wychowankowie szkoły pod jego kierownictwem nabierają zapału do pracy w górnictwie. Tow. Adamek przekazuje swym uczniom nie tylko wiedzę, ale i zamiłowanie do zawodu górnika.

Szkoła Przemysłowa Górnicza w Zabrze kierowana również przez doświadczonego górnika tow. Kazimierza Manterysa, wyróżnia się tym, że istnieje przy niej górnicze pole doświadczalne. Jest to jakgdyby miniaturowa kopalnia, w której znajdują się wszystkie charakterystyczne dla górnictwa urządzenia kopalniane. Pole doświadczalne oddaje szkole poważne usługi ułatwiając zaznajomienie uczniów ze strukturą kopalni. W najbliższych latach, przewidywane jest tworzenie takich pól doświadczalnych przy innych szkołach górniczych. Poważne inwestycje przewidywane są na budynki szkolne, pomieszczenia dla uczniów, pomoce szkolne.

Ostatnio w Krakowie rozpoczął działalność ośrodek przygotowujący wykładowców przedmiotów zawodowych. Do ośrodka tego będą kierowani przodownicy pracy, aby po zaznajomieniu się z zagadnieniami szkolenia mogli wychowywać nowe kadry górników dla nowego, socjalistycznego przemysłu węglowego.

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw R. P.

Nr. 41:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26. lipca 50 r. o zmianie rozporządzenia w sprawie uposażenia pracowników, zatrudnionych w społecznych zakładach służby zdrowia.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 11. sierpnia 50 r. w sprawie wynagrodzenia pedagogicznych i wychowawczych pracowników kontraktowych w szkołach i na kursach podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 4. września 50 r. w sprawie nakazów podjęcia pracy w zakładach społecznych służby zdrowia.

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 31. sierpnia 50 r. o ogłoszeniu jednolitego tekstu dekretu z dnia 16.IX.45 r. o utworzeniu i zakresie działania Komisji Specjalnej do walki z Nadużciami i Szkodnictwem Gospodarczym.

Nr. 42.

Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu Lekkiego, Przemysłu Ciężkiego oraz Żeglugi z dnia 23. sierpnia 50 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu dmuchawek piaskowych.

Nr. 43.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 1950 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia zawodów i specjalności; do których stosuje się przepisy o zapobieganiu płynności kadr pracowników.

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 1950 r. o ogłoszeniu jednolitego tekstu kodu postępowania cywilnego.

Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 września 1950 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 23 lipca 1945 r. o zasiłkach i pomocy dla osób, pozostałych po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego, poległych w walce o wyzwolenie Polski spod najazdu hitlerowskiego.

MONITOR POLSKI.

Nr A-99.

Zarządzenie Ministra Przemysłu Lekkiego w sprawie nadania statutu Głównemu Instytutowi Włókiennictwa.

Nr A-100.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej o wewnętrznej organizacji i trybie postępowania odwoławczych komisji lokalowych.

BIULETYN PKPG.

Nr. 19.

Zarządzenie przewodniczącego PKPG z dnia 12. sierpnia 50 r. w sprawie szkolenia techników normowania pracy elektromontażystów dla przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych.

Pismo okólne z dnia 30. sierpnia 50 r. w sprawie pokrywania wydatków na uposażenie ambulatoriów (punktów pierwszej pomocy) przy zakładach pracy w sprzęt i środki opatrunkowe.

POLITYKA SPOŁECZNA

Ujednolicenie warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w Ubezpieczalniach Społecznych

PRZEPISY o ubezpieczeniach społecznych, pochodzące z okresu międzywojennego, cechuje niejednorodność, nierówność i kastrość. Są one wynikiem taktyki kapitalizmu, który w walce z pracą przez odpowiednio dawkowane ustępstwa na odcinku socjalnym dążył do rozładowania napięcia rewolucyjnego mas i rozbicia jednolitości świata pracy i zabezpieczenia dotychczasowego ustroju.

Te nierówności były szczególnie jaskrawe w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych, przewidzianych dla dzieci pracowników. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych przewidziane są nie tylko dla samego pracownika, lecz przysługują również dla jego rodziny a w szczególności dla dzieci, dopóki nie są one jeszcze w stanie utrzymać się własnymi siłami i muszą pozostawać na utrzymaniu pracownika. Świadczenia dla dzieci przysługują zarówno za życia ich żywiciela przez cały czas jego aktywnej pracy oraz gdy jako niezdolny do pracy pobiera zasiłek lub rentę, jak też w razie jego śmierci. Świadczenia dla dzieci są udzielane w formie pieniężnej jako dodatek do zarobku, do zasiłku chorobowego lub renty pracownika, bądź jako renta sieroca. Są one też udzielane w naturze jako pomoc lecznicza dla dzieci pracowników i rencistów oraz pozostałych po nich sierót.

Świadczenia te w poszczególnych rodzajach ubezpieczeń, wprowadzonych w różnych okresach, wykazywały poważne różnice. I tak na przykład w ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych, wprowadzonym dekretem z 1927 r., świadczenia były przewidziane dla dzieci do lat 18, a w razie odbywania studiów — do ukończenia 24 lat. W ubezpieczeniu emerytalnym robotników, wprowadzonym ustawą o ubezpieczeniu społecznym z 1933 r., a więc w okresie osłabienia klasy robotniczej i potęgowania się prądów faszystowskich, świadczenia dla dzieci robotników ograniczone były dla chłopców do ukończenia lat 17, dla dziewcząt do ukończenia lat 18 bez możliwości przedłużenia uprawnień w razie dalszego kształcenia się. Przepis ten pozbawiał młodzież robotniczą pomocy w kształceniu się na wyższych uczelniach, był jednym ze środków zaryglowania tej młodzieży dostępu do wyższych szkół.

W ubezpieczeniu chorobowym na podstawie przepisów ustawy z 1933 r. były przewidziane świadczenia dla dzieci w wieku do lat 16 a dla uczęszczających do szkół — do ukończenia 21 lat, a w razie zaś kształcenia się w szkołach wyższych — do ukończenia lat 24. Jeszcze inaczej były określone granice wieku w ubezpieczeniu wypadkowym. Również rozmaicie były określone w poszczególnych ro-

dziejach ubezpieczeń inne warunki uprawnień do świadczeń dla dzieci, jak krąg dzieci, dla których świadczenia mogły być przyznane, przypadki, w których świadczenia dla dzieci nie przysługiwały itp. Wprawdzie po Wyzwoleniu najbardziej rażące różnice, nie dające się pogodzić z założeniami nowego ustroju, zostały w praktyce wyrównane, a nowo-wprowadzone ubezpieczenie rodzinne realizowało zasadę jednolitości i równomierności uprawnień, jednak w poszczególnych rodzajach ubezpieczeń pozostał z minionego okresu szereg rozbieżności w określeniu podstawowych warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci. W konsekwencji tego było możliwe, że dziecko, które za życia pracownika korzystało ze świadczeń z tytułu jego pracy, jak pomoc lecznicza, zasiłki rodzinne, w razie śmierci żywiciela mogło pozostać bez pomocy i zaopatrzenia.

Ujednolicenie podstawowych warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci we wszystkich rodzajach ubezpieczeń społecznych nastąpiło w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 26.7.1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 33, poz. 297). W szczególności rozporządzenie to uregulowało jednolicie następujące sprawy:

- 1) krąg dzieci, dla których przysługują świadczenia,
- 2) wiek uzasadniający świadczenia,
- 3) niektóre powody ustania uprawnień do świadczeń,
- 4) wypłatę świadczeń w przypadkach zaniedbywania dzieci przez rodziców.

1) Uprawnieniami do świadczeń obecnie objęte są w zasadzie wszystkie dzieci wychowywane i utrzymywane przez pracownika. Należą tu dzieci własne zarówno z małżeństwa, jak i pozamażeńskie (nieślubne) oraz dzieci przysposobione. Są to dzieci, które pracownik jest prawnie obowiązany wychowywać i utrzymywać. Ponadto świadczenia przysługują dla dzieci obcych, tj. dla dzieci nie będących dziećmi własnymi ani przysposobionymi, które pracownik przyjął na wychowanie i utrzymuje choćby nie był do tego prawnie obowiązany. Mogą to być dzieci z nim spokrewnione lub spowinowaczone jak rodzeństwo, wnuki, pasierby itp. lub wychowankowie nie pozostający dłużej w żadnym stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa.

Objęcie dzieci obcych uprawnieniami do świadczeń ma doniosłe znaczenie społeczne, ze względu na stosunki powojenne, w których na pracowników spadł ciężar utrzymania dzieci porzuconych, częściowo lub całkowicie osieroconych itp. W stosunkach bowiem normalnych jest regułą, że rodzice wychowują i utrzymują własne dzieci. Wychowywanie i utrzymywanie dzieci obcych ma charakter wyjątkowy i wynika ze szczególnych okoliczności jak śmierć rodziców, ich zły stan materialny lub zaniedbywanie przez nich dzieci, które sprawiają, że dziecko nie ma opieki i utrzymania ze strony rodziców i musi być wychowywane i utrzymywane przez inne osoby. Świadczenia dla dzieci obcych są uwarunkowane istnieniem takich szczególnych okoliczności. Świadczenia te przysługują, jeżeli rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą mu zapewnić utrzymania. Jeżeli rodzice żyją i mogą dziecko utrzymać, to do przyznania świadczeń z tytułu pracy innej osoby faktycznie je utrzymującej, wymagane jest formalne powierzenie tej osobie przez sąd opieki nad dzieckiem, jako dowodu zaniedbywania dziecka przez rodziców.

Przyjęcie na wychowanie dotyczyć może tylko dzieci niepełnoletnich, tj. przed ukończeniem 18 lat życia. Uprawnienia do świadczeń z tytułu przyjęcia na wychowanie dzieci obcych, zwłaszcza w przypadkach gdy rodzice żyją, ustalają instytucje ubezpieczeń społecznych, którym w takich przypadkach Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zaleciło przy stosowaniu obowiązujących przepisów brać

pod uwagę całokształt okoliczności danego przypadku i kierować się względami na interes społeczny i dobro dziecka.

Jeśli chodzi o prawo do rent sierocych z ubezpieczenia emerytalnego, to dla dzieci obcych obowiązuje dodatkowy warunek, by pozostawały one co najmniej rok na utrzymaniu osoby je wychowującej. Uprawnienia rencistów, pobierających renty wypadkowe, którym dotychczas przysługiwały świadczenia dla dzieci w formie dodatków do renty wzgl. zasiłków rodzinnych w razie utraty co najmniej 65% zdolności do zarabkowania, zostały rozszerzone i obecnie rencistom tym przysługują wszelkie świadczenia dla dzieci, jeżeli niezdolność do zarabkowania spowodowana wypadkiem lub chorobą zawodową wynosi 50%.

2) Wszelkie świadczenia z ubezpieczeń społecznych przysługują dla dzieci do ukończenia 16 lat życia, a w razie kształcenia się — przez czas uczęszczania do szkół, nie dłużej jednak niż do ukończenia 24 lat życia. W razie niezdolności dziecka do zarabkowania wskutek choroby lub kalectwa świadczenia przedłuża się bez względu na wiek także po ukończeniu 16 wzgl. 24 lat życia, jeżeli niezdolność ta jest trwała i powstała w okresie do lat 16 lub podczas uczęszczania do szkół przed ukończeniem lat 24.

Ustalanie jednolitych granic wieku dzieci dla wszystkich rodzajów świadczeń z ubezpieczeń społecznych spowoduje w niektórych przypadkach wstrzymanie świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego, w których świadczenia dla dzieci były dotychczas udzielane do ukończenia 18 lat życia bez względu na to, czym dziecko faktycznie zajmuje się. W związku z ujednoliceniem granic wieku wstrzymanie świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego dotyczyć będzie przypadków, w których dziecko po ukończeniu 16 lat życia nie kształci się dalej ani też nie jest niezdolne do zarabkowania albo wstrzymuje się od pracy i nauki, albo podejmuje pracę, wobec czego dalsza wypłata świadczeń z tytułu pracy rodziców lub opiekunów nie byłaby społecznie uzasadniona.

3) Świadczenia dla dzieci z tytułu pracy rodziców wzgl. opiekunów odpadają gdy dziecko korzysta z zarobku i świadczeń socjalnych z tytułu własnej pracy. W rachubę wchodzi oczywiście zatrudnienie, mające cechy trwałości, z tytułu których przysługuje normalny zarobek, ustalony w przepisach prawnych lub zbiorowych układach pracy. W związku z tym świadczenia dla dzieci nie ulegają wstrzymaniu w przypadkach zatrudniania ich w wieku do lat 16 w rzemiośle w charakterze terminatorów i w przypadkach pracy przejściowej w gospodarstwach rolnych lub w razie praktyk wakacyjnych, korepetycyj itp.

Świadczenia dla dzieci nie przysługują również w razie zawarcia związku małżeńskiego.

Wreszcie świadczenia dla dzieci mogą być wstrzymane w przypadkach, gdy dzieci są całkowicie utrzymywane i wychowywane z funduszy publicznych. Przypadki, w których świadczenia ubezpieczeniowe mają być z tego powodu wstrzymane, określi bliżej Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

4) Z przepisów rozporządzenia z dnia 26.7.1950 r. wynika ogólna zasada, że świadczenia ubezpieczeniowe dla dzieci związane są z faktycznym ich wychowywaniem i utrzymywaniem. W związku z tym rozporządzenie to przewiduje, że świadczenia pieniężne dla dzieci powinny być obracane na potrzeby dzieci.

W razie zaniedbywania dziecka przez rodzica świadczenia dla dziecka będą wypłacane osobie, która dzieckiem faktycznie zajmuje się i zażąda wypłaty tych świadczeń. Podstawą wypłaty świad-

czeń do rąk osoby opiekującej się dzieckiem jest orzeczenie sądu, zawieszające lub odbierające władzę rodzicielską albo przyznające alimenty na rzecz dziecka.

Świadczenia ubezpieczeniowe dla dzieci nie mogą być przez rodzica zaliczone na poczet alimentów. Jeżeli orzeczenie sądowe nie zostało wydane, wypłata świadczeń dla dziecka z tytułu pracy rodzica może nastąpić na podstawie zarządzenia instytucji ubezpieczeń społecznych, wydanego po zaopiniowaniu sprawy przez zakładową organizację związkową, o ile rodzic jest zatrudniony. Tryb ten będzie oczywiście zbędny, gdy opiekun jest z tytułu swej pracy uprawniony do świadczeń dla dziecka. W takich przypadkach nastąpi tylko wstrzymanie wypłaty świadczeń z tytułu pracy rodzica.

Aby zapobiec możliwym pokrzywdzeniom, jakie mogłyby wynikać przy głosowaniu obowiązujących przepisów, rozporządzenie z 26.7.1950 r. przewiduje, że w szczególnych przypadkach w których odmowa świadczeń prowadziłaby do społecznego pokrzywdzenia, świadczenia dla dzieci mogą być wyjątkowo przyznane mimo niespełnienia wszystkich wymaganych warunków. Tryb przyznawania takich wyjątkowych świadczeń ustali Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Jednolite warunki uprawnień do świadczeń obowiązują zasadniczo od dnia 14.8. 1950 r. z dwoma zastrzeżeniami:

- 1) Jeżeli dla pewnych dzieci prawo do świadczeń dotychczas nie istniało i powstało for-

malnie dopiero na podstawie rozporządzenia z dnia 26.7. 1950 r., to w przypadkach takich świadczenia przyznaje się od równej daty kalendarzowej 1.9. 1950 r. Wypłaty jednak dokonane w takich przypadkach przed ogłoszeniem rozporządzenia — choćby omyłkowo — zostają zatwierdzone i nie ulegają zwrotowi.

- 2) Renty sieroce i dodatki dla dzieci do rent, które przysługiwały na podstawie dotychczasowych przepisów, lecz nie odpowiadają obecnym jednolitym warunkom, ulegają wstrzymaniu dopiero po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia rozporządzenia.

Jak poprzednio wspomniano — rozporządzenie z dnia 26. 7. 1950 r. uregulowało tylko niektóre podstawowe warunki uprawnień do świadczeń dla dzieci, nie wyczerpało jednak całości zagadnień dotyczących uprawnień do tych świadczeń, ich rodzajów, wysokości itp. W sprawach nie unormowanych w rozporządzeniu obowiązują nadal dotychczasowe przepisy z zakresu poszczególnych rodzajów ubezpieczeń. Ponieważ rozporządzenie to odnosi się tylko do świadczeń z powszechnych ubezpieczeń społecznych, przepisy jego nie zmieniły warunków uprawnień do rent i zaopatrzeń sierocych, przysługujących na podstawie innych, odrębnych przepisów, jak przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników państwowych, kolejowych itp. Z tych względów ujednolicenie wprowadzone rozporządzeniem z dnia 26.7 1950 r. nie jest pełne.

K.

Umowy o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę po upływie 3-ch miesięcy choroby pracownika.

Powstające często w terenie wątpliwości, czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem umysłowym, jeżeli nie rozwiązał umowy po upływie trzech miesięcy choroby tego pracownika, a pracownik po wyzdrowieniu stawiał się następnie do pracy, oraz

czy pracodawcy służy prawo do bezwzględnego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem fizycznym po upływie 3-ch miesięcy (lub 4-ch tygodni) choroby pracownika — wyjaśniło ostatnio Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Wyjaśnienie to stwierdza, że w myśl przepisów art. 36 ust. 2 rozporządzenia z dnia 16.III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, pracodawcy służy prawo rozwiązania w ciągu miesiąca umowy o pracę z pracownikiem, który wskutek choroby nie stawiał się do pracy w ciągu więcej niż trzech miesięcy (art. 32 pkt. b). W przypadku, jednak, gdy pracodawca nie skorzystał z tego prawa po upływie trzech miesięcy, w czasie trwającej jeszcze choroby pracownika, a pra-

cownik stawiał się jako zdolny do pracy w ciągu czwartego miesiąca, wówczas, z uwagi na to, że przestała już istnieć faktyczna przyczyna do zwolnienia pracownika, ze względów społecznych i gospodarczych nie należałoby stosować przepisów o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę.

Co do rozwiązania umowy o pracę w razie niezdolności do pracy robotnika wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli niezdolność ta trwa dłużej, niż cztery tygodnie lub trzy miesiące, to Ministerstwo wyjaśniło, że aczkolwiek przepisy rozporządzenia o umowie o pracę robotników nie zawierają w tym względzie — w przeciwieństwie do art. 32 pkt. b) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych — wyraźnego przepisu, upoważniającego pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania umowy, to jednak należy stać na stanowisku, że w takich przypadkach, analogicznie jak przy umowie z pracownikiem umysłowym, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, bez potrzeby uprzedniego jej wypowiedzania. Rozwiązanie takie może nastąpić na podstawie art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników,

upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy z ważnych powodów. Jako ważny powód w rozumieniu przepisu tego artykułu należy uważać (analogicznie jak w art. 32 pkt. b) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (także niestawienie się robotnika do pracy z powodu choroby lub nieszczęśliwego wypadku w ciągu okresu dłuższego, niż 4 tygodnie, jeżeli stosunek pracy w tym samym zakładzie trwa poniżej jednego roku, lub trzy miesiące, jeżeli robotnik pozostaje w nieprzerwanym stosunku pracy w tym samym zakładzie co najmniej przez rok czasu. Takie stanowisko znajduje uzasadnienie w brzmieniu art. 16 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, w myśl którego nie można uznać za ważny do rozwiązania umowy powód niestawienia się robotnika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby przez okres czasu nie wynoszący więcej niż 4 tygodnie wzgl. 3 miesiące. Ze sformułowania tego wynika a contrario, że dłuższy okres choroby może stanowić ważny powód do rozwiązania umowy w trybie art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników.

2...

Zawieranie umów o pracę z pracownikami domowymi

Celem poprawy i ujednolicenia warunków pracy pracownic domowych Centralna Rada Związków Zawodowych opracowała w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej wzorową umowę o pracę dla pracownic domowych.

Obowiązek zawierania umowy o pracę obejmuje wszystkie kategorie pracownic domowych, nie wyłączając pracownic, nie otrzymujących całodziennego wyżywienia, względnie nie korzystających z noclegu.

Zakres i rodzaj obowiązków pracownicy domowej musi być wyraźnie określony w umowie. Wyraźnego określenia w umowie wymaga też wysokość uposażenia, które pracodawca ma obowiązek wypłacać regularnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, niezależnie od całkowitego wyżywienia.

Pracodawca obowiązany jest zgłosić pracownicy do ubezpieczenia i regularnie wpłacać za nią składki ubezpieczeniowe.

Ponadto pracodawca ma obowiązek, niezależnie od ubezpieczenia społecznego, świadczyć na rzecz akcji socjalnej 3% zarobku brutto pracownicy, przyjętego przez ubezpieczalnie społeczną za podstawę wymiaru składek. Świadczenia te pracodawca obowiązany jest uiszczać jednocześnie za składkami na ubezpieczenia społeczne.

Oprócz tego do obowiązków pracodawcy należy: zapewnienie pracownicy higienicznych warunków noclegowych, zwalnianie jej codziennie na dwie godziny od zajęć, celem umożliwienia jej w ten sposób załatwienia swoich spraw osobistych, zwalnianie od zajęć, co drugą niedzielę, a w przypadku niemożności zwolnienia pracownicy w niedzielę, udzielenie jej wolnego dnia w tygodniu.

Pracodawca, zatrudniający pracownic młodocianą (do 18-go roku życia), powinien zwolnić ją codziennie na 3 godziny od zajęć, celem umożliwienia jej odbywania nauki, przy czym pracownica obowiązana jest przedstawić odpowiednie zaświadczenie ze szkoły. Ponadto pracodawca ma obowiązek zwolnić od zajęć pracownicę domową w dniach składania przez nią egzaminów szkolnych, po przedstawieniu przez nią odpowiedniego zaświadczenia szkolnego.

Pracodawca obowiązany jest udzielać pracownicy po roku pracy 12-dniowy urlop wypoczynkowy płatny. Za dzień urlopowy uważa się dzień roboczy. Do normalnego wynagrodzenia za czas urlopu pracownicy dolicza się ryczałt za całkowite utrzymanie w wysokości ustalonej przez ubezpieczalnię społeczną. Pracownica młodociana po półrocznej nieprzerwanej pracy u jednego pra-

codawcy — otrzymuje 7 dni urlopu, a po rocznej pracy — 14 dni urlopu. Pracownica domowa, która z powodu zbyt krótkiego czasu zatrudnienia nie nabyła prawa do urlopu otrzymuje, w razie zwolnienia z pracy płatny urlop w wymiarze 1 dzień urlopu za każdy przepracowany miesiąc. Do wynagrodzenia wlicza się ekwiwalent za utrzymanie, w wysokości ustalonej przez ubezpieczalnię społeczną. Przepis ten stosuje się o ile pracownica zatrudniona była dłużej niż 6 miesięcy. Pracownica traci prawo do tego urlopu, jeżeli sama rozwiązała umowę o pracę, lub rozwiązanie to nastąpiło z powodu, który pracodawcy daje prawo do rozwiązania umowy bez uprzedniego wypowiedzenia. Pracownica domowa nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacone jej przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownicy wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym. Termin urlopu winien być uzgodniony z pracownicą. W razie nieuzgodnienia terminu urlopu strony powinny zwrócić się w tej sprawie do związku zawodowego. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownicy. Nabytego prawa do urlopu pracownica nie traci nawet, gdyby się nie upominała o urlop. Pracownicy, która nabyła prawo do urlopu, należy w przypadku rozwiązania umowy nie z jej winy wypłacić odszkodowanie za niewykorzystany urlop. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę lub pracownicę i nawiązanie jej na nowo z tym samym pracodawcą w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Oprócz prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego pracownica ma prawo także do płatnych urlopów okolicznościowych w przypadkach:

- a) własnego ślubu — 2 dni urlopu;
- b) pogrzebu dziecka, rodziców — 2 dni urlopu.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopów wypoczynkowych.

Przy wyjeździe na wczasy pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownicy domowej na jej życzenie, zaliczki w wysokości 60% normalnego wynagrodzenia, przypadającego jej za okres urlopowy.

Projekt umowy z pracownicą domową zawiera postanowienia, że we wszystkich sprawach nieuregulowanych umową, mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa.

Załącznik do umowy o pracę dla pracownic domowych wyjaśnia, że za pracownicę domową uważa się osobę, spełniającą u pracodawcy czynności pomocnicy gospodyni domu, gospodyni, piastunki itp.

Przy wypowiedzeniu pracy pracodawca obowiązany jest wydać pracownicy zaświadczenie o pracy, a przy opuszczeniu miejsca pracy wydać jej wszystkie rzeczy, stanowiące jej osobistą własność.

Jeżeli chodzi o wynagrodzenie pracownicy domowej, to wysokość tego wynagrodzenia powinna być określona w drodze umowy, niezależnie od utrzymania, przy czym nie powinno ono wynosić mniej niż:

- a) dla pomocnicy domowej, jeżeli mieszkanie do sprzątnia nie przekracza 3-ch pokoi, oraz rodzina obsługiwana liczy nie więcej niż 4 osoby w m. st. Warszawie, Gdańsku, Gdyni, Elblągu, Sopocie i Szczecinie — 3.500 zł miesięcznie, a na pozostałym obszarze kraju — 3.000 zł;
- b) dla gospodyni w m. st. Warszawie, Gdańsku, Elblągu, Sopocie i Szczecinie — 5.500 zł miesięcznie, a na pozostałym obszarze kraju — 4.500 zł miesięcznie;
- c) dla piastunki — wychowawczyni, mającej pod opieką nie więcej jak 2-e dzieci w m. st. Warszawie, Gdańsku, Gdyni, Elblągu, Sopocie i Szczecinie 5.000 zł miesięcznie, a w pozostałych miastach — 4.000 zł miesięcznie.

Jeżeli warunki pracy są szczególnie uciążliwe, jak np.: dom nieskanalizowany, liczna rodzina pracodawcy, większa ilość izb do sprzątnia, dodatkowa opieka nad dzieckiem itp. wynagrodzenie pracownicy domowej powinno być odpowiednio podwyższone.

Obowiązek zawierania umowy o pracę obejmuje także pracownice domowe, nie otrzymujące całodziennego utrzymania, względnie nie korzystające z noclegu. W przypadkach tych wyżej podane normy wynagrodzenia ulegają odpowiedniej zmianie, w zależności od rodzaju obowiązków i świadczeń oraz czasu pracy (spanie, wyżywienie itp.).

Projekt powyższej wzorowej umowy o pracę dla pracownic domowych zostanie przez Związek Zawodowy Pracowników Samorządu Terytorialnego i Instytucji Użyteczności Publicznej, reprezentujący pracownicę domową, przedłożony wszystkim wskazanym przez Ubezpieczalnię Społeczne pracodawcom, celem zawarcia takich umów z pracownicami domowymi. W drodze porozumienia z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej ustalone, że organa związku będą składały Inspektorom Pracy wykazy pracodawców, którzy odmówią zawarcia umowy na warunkach określonych w umowie wzorowej. W tych przypadkach, a nadto z inicjatywy zainteresowanych pracowników inspektorzy pracy podejmą postępowanie interwencyjne

w kierunku zastosowania wspomnianej umowy.

W tym celu inspektorzy pracy będą wzywać pod zwykłymi rygorami pracodawcę, pracownice i przedstawiciela związku zawodowego do lokalu urzędowego inspekcji pracy. Odmowa zawarcia umowy z pracownicą uwidocznią będzie w protokół, w którym będzie uwidocznione również uzasadnienie odmowy, jeśli zostanie podane. Uwidocznione będą poza tym zeznania obu stron w przedmiocie zakresu obowiązków pracownicy, czasu trwania

pracy, dni wolnych od pracy, płatnych urlopów, warunków mieszkania, żywienia itp., celem ustalenia, czy nie zachodzi wyzysk pracownicy.

Podstawę prawną powyższych czynności stanowią art. 3, 5 lit. e) i f), 21 rozporządzenia z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz.U.R.P. Nr 67, poz. 590).

Zarówno w przypadkach stwierdzenia, że pracownica jest zatrudniona na warunkach gorszych od warunków minimalnych, przewidzianych wzorową umową (wraz z za-

łącznikiem) jak i w przypadkach, gdy nie stwierdzono pokrzywdzenia pracownicy — inspektor pracy będzie używał całego swego wpływu dla doprowadzenia do zawarcia umowy o pracę w zalecanej formie, bez obniżenia dotychczasowego wynagrodzenia.

W razie otrzymania doniesień o nieprzestrzeganiu przez pracodawców zawartych umów, inspektorzy pracy będą podejmować interwencje w zwykłym trybie.

Ł. D.

U r l o p y

Długość urlopu w przypadku zmiany charakteru stosunku pracy.

W myśl przepisów art. 2 ust. 2 ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123) pracownik umysłowy po roku nieprzerwanej pracy w danym przedsiębiorstwie ma prawo do jednomiesięcznego urlopu wypoczynkowego.

Ostatnio Ministerstwo Pracy i Opieki wyjaśniło, że urlop taki przysługuje pracownikowi bez względu na to, czy pracownik przez cały rok był zatrudniony w charakterze pracownika umysłowego, czy też część roku przepracował jako robotnik. Decydujące bowiem znaczenie dla ustalenia długości przysługującego pracownikowi urlopu ma ostatni charakter jego stosunku pracy oraz okres czasu, przepracowany bez przerwy w danym przedsiębiorstwie.

Przesunięcie rozpoczętych urlopów wypoczynkowych, przerwanych chorobą.

W przypadku przesunięcia urlopu z powodu choroby, pracownikowi po wyzdrowieniu służy prawo jedynie do reszty niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Ostatnio Ministerstwo Pracy i Op. wyjaśniło, że w razie zachorowania pracownika podczas urlopu, przesunięcie urlopu na okres późniejszy może być stosowane, jednak jedynie w przypadkach choroby poważnej i długotrwałej, stwierdzonej świadectwem lekarskim. Jako chorobę poważniejszą należy uważać chorobę wymagającą leczenia szpitalnego, względnie chorobę, w czasie której pracownik został uznany przez Komisję Lekarską za niezdolnego do pracy na okres co najmniej jednego tygodnia lub został skierowany na leczenie szpitalne.

Miesięczne urlopy wypoczynkowe pracowników fizycznych.

Powstawały ostatnio w terenie wątpliwości, czy pracownikom fi-

zycznym, którzy mieli przepracowanych 10 lat w instytucjach państwowych lub w innych pokrewnych instytucjach i którzy na podstawie instrukcji b. Ministerstwa Przemysłu i Handlu korzystali do roku 1949 włącznie z miesięcznego urlopu wypoczynkowego, przysługuje nadal w świetle przepisów noweli z dnia 20.III 1950 r. do ustawy o urlopach (Dz. U. R. P. Nr 13, poz. 123) nabyte prawo do 1-miesięcznych urlopów wypoczynkowych? Sprawę tę wyjaśniła uchwała Rady Ministrów z dnia 21.VI. 1950 r. w sprawie określenia przerw w zatrudnieniu oraz zmian zakładu pracy, które nie mają skutków, pozbawiających lub ograniczających prawa pracownika do korzystania z urlopu (Monitor Polski z dnia 14.VII. Nr. A-77, poz. 888).

W myśl § 7 tej uchwały — pracownicy, których czas pracy, uprawniający do korzystania z dłuższych norm urlopowych, a obejmujący okres czasu przed wejściem w życie powyższej uchwały, został ustalony zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, zachowują prawo do jednomiesięcznego urlopu wypoczynkowego.

Komisje rozjemcze w rolnictwie przestały istnieć.

W ustawie z dnia 20 lipca 1950 r. o zmianie przepisów postępowania w sprawach cywilnych, ogłoszonej w Nr 38 Dziennika Ustaw znajduje się przepis, (art. 14 § 1) znoszący komisje rozjemcze dla załatwiania sporów indywidualnych między pracodawcami i pracownikami rolnymi oraz między właścicielami nieruchomości a dozorcami domowymi.

Komisje te działały na podstawie:

1. art. 19 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych między pracodawcami i pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706).

2. art. 4 ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686),

3. art. 4 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. w przedmiocie powoływania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. Nr 39, poz. 324).

Komisje rozjemcze dla rozstrzygania sporów między dozorcami domów a właścicielami nieruchomości po wojnie w ogóle nie były zwoływane. Natomiast działalność komisji rozjemczych dla spraw pracowników rolnych była wznowiona w roku 1946. Odtąd sprawy takie zamiast do sądów ogólnych były kierowane bez względu na wartość sporu do komisji. Komisje te w miarę potrzeby powoływał i im przewodniczył inspektor pracy.

Początkowo komisje rozjemcze spełniały dość dużą rolę w ochronie uprawnień pracowniczych. W pierwszych latach po wojnie Związek Zawodowy, reprezentujący pracowników na roli, przejawiał pewną, zrozumiałą zresztą, słabość organizacyjną, a ponadto tworzącą się dopiero i działająca nieraz w bardzo ciężkich warunkach administracja państwowego rolnictwa nie zawsze stała na wysokości zadania. Stąd powstawało dość dużo sporów nie rzadko na tle zalegania z wypłatami. Prywatny właściciel, zawsze skłonny do wyzysku nieorganizowanego pracownika, często dawał powód do sprawy przed komisją.

Pracownik kierował sprawę do inspektora pracy, który zwoływał komisję rozjemczą z udziałem przedstawiciela związku zawodowego i administracji rolnej. Czyn-

nik społeczny, zasiadający w komisji znał się dobrze na odrębnościach pracy na roli, a poza tym rozumiał trudności organizacyjne gospodarstw. Komisje rozjemcze jako pierwsza i ostatnia instancja merytoryczna rozstrzygały spory a ich orzeczenia były przez administrację państwowych gospodarstw bez zastrzeżeń na ogół wykonywane. W sprawach z prywatnymi pracodawcami komisje stały się skuteczną obroną pracowników przed wyzyskiem bogatych gospodarzy.

W miarę jak Związek Zawodowy kłopot organizacyjny, jak administracja gospodarstw państwowych, komunalnych i innych zaczynała działać prawidłowo, a miejscowe przedstawicielstwo pracownicze, w postaci komitetów folwarcznych, później rad zakładowych zaczęło spełniać swoją rolę — ilość spraw napływających do komisji rozjemczych stopniowo malała.

Poważny wyłom w kompetencji komisji rozjemczych zrobił wyrok Sądu Najwyższego, który w r. 1948 orzekł, że ze względów formalnych nie mogą być rozpatry-

wane przez komisje sprawy pracowników umysłowych w rolnictwie, a tylko roszczenia robotników, od tego czasu sprawy pracowników umysłowych zostały pozostawione sądom powszechnym.

Wprowadzie uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 12 listopada 1948 r. w sprawie zasiłków emerytalnych dla robotników i pracowników rozparcelowanych majątków rolnych — powierzyła Komisjom Rozjemczym rozpatrywanie odwołań od decyzji Zarządu Głównego Związku Zawodowego odmowie zasiłku, jednak z natury rzeczy ilość tych spraw po początkowym okresie nasilenia musiała maleć.

Wobec zniesienia komisji rozjemczych, sprawy do nich należące, do czasu faktycznego uruchomienia sądów powiatowych i wojewódzkich — przejmują sądy grodzkie i okręgowe (te ostatnie w sprawach o wartości przedmiotu sporu powyżej 100.000 zł.).

Tym samym nowe sprawy ze stosunku pracy w gospodarstwach rolnych należy od 1 października r. b. kierować nie do komisji rozjemczej a do właściwego sądu

grodzkiego (wzgl. okręgowego). W odróżnieniu od komisji rozjemczych przed sądem tym obowiązują wnoszenie pozwów wraz z odpisem dla strony pozwanej. To samo dotyczy załączników do pozwu i innych pism procesowych.

W związku z powyższymi zmianami Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 22.IX.1950 r. poleciło inspektorom pracy, aby nie przyjmowali nowych spraw do rozpoznawania przez komisje rozjemcze. Sprawy wszczęte lecz nie zakończone przed dniem 2.X.1950 r. przekazane będą właściwym sądom stosownie do art. 14 § 2 powołanej ustawy. Każdy zainteresowany, nie czekając na przekazanie sprawy z urzędu może wycofać wniosek z komisji rozjemczej i wnieść bezpośrednio do sądu. W przypadku jednak, gdy od rozwiązania stosunku pracy upłynął roczny termin, przewidziany w art. 473 kodeksu zobowiązań lub zachodziłaby ewentualność przedawnienia roszczenia, wycofanie sprawy z komisji rozjemczej nie byłoby wskazane.

S.

Ubezpieczenia społeczne

Zarobki a ubezpieczenia społeczne.

W obecnie obowiązującym systemie ubezpieczeniowym zarobek pracownika jest podstawą wymiaru zarówno składek jak i świadczeń (zasiłków, rent). Ewolucja, jaką przeszły po wojnie zarobki pracownicze, jest niezmiernie charakterystyczna. Jeśli sięgniemy do pierwszego okresu po wyzwoleniu, to z początku gotówka grała w zarobkach rolę bardzo niewielką, a o wartości płac stanowiły świadczenia w naturze wszelkiego rodzaju. Przede wszystkim więc otrzymywali pracownicy przydziały żywnościowe. Dalej przydzielano pracownikom wyroby produkcji własnej danego zakładu pracy, tzw. punktu, co uprzywilejowywało pracowników przemysłów konsumpcyjnych. Rozpowszechniona była również tzw. gwarancja kart żywnościowych, co miało szczególne znaczenie w przemysłach ciężkich. To kształtowanie się zarobków, wywołane specyficznymi stosunkami powojennymi, ulegało stopniowym zmianom w kierunku ich normalizacji. Doprowadziło to wreszcie do zniesienia większości świadczeń w naturze i do oparcia zarobków o wypłaty gotówkowe.

Ryczałtowania zarobków w naturze dla celów ubezpieczeniowych, zapoczątkowane w 1946 r., na podstawie rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 7 sierpnia 1946 r. (przedtem świad-

czeń w naturze nie wliczano często w ogóle do podstawy ubezpieczenia) — odgrywały coraz mniejszą rolę. Regulacja płac, dokonana z początkiem 1949 r. zakończyła ostateczne uporządkowanie tego etapu polityki płac.

Nielicznie już występujące świadczenia w naturze przestały wymagać osobnego regulowania dla celów ubezpieczeniowych. W rezultacie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało zarządzenie, aby przy ocenie tych świadczeń posługiwano się zasadami, obowiązującymi przy ocenie wynagrodzeń w naturze dla celów podatku od wynagrodzeń. Jest tu więc miarodajne zarządzenie Ministra Skarbu z dnia 23 lutego 1950 r. (Monitor nr 27 A), które stosowane jest posłankowo również dla celów ubezpieczeniowych przy ocenie wartości poszczególnych rodzajów świadczeń. W przypadkach nieokreślonych rozporządzeniem posługiwać się należy ustaleniami Urzędów Skarbowych. Oczywiście chodzi tu o samą ocenę wartości świadczeń w naturze, a nie np. o zwolnienia od podatku, które mają swą podstawę w kompetencjach Ministra Finansów, nie są natomiast przewidywane dla celów ubezpieczeniowych z uwagi na zupełnie inne cele, którym służą ubezpieczenia w porównaniu z podatkami.

Powyżej przedstawiona ewolucja zarobków nie obejmowała jednak zarobków robotników rolnych.

Jeszcze przedwojenne układy zbiorowe w rolnictwie opierały się na świadczeniach w naturze, których klasycznym wyrazem była t. zw. ordynaria, wydawana niektórym stałym robotnikom (ordynariuszom — fernalom, rzemieślnikom itp.). Wynosiła ona określone rocznie ilości zbóż, mieszkankie, opału, ziemię pod ziemniaki, utrzymanie krowy itp. Świadczenia w naturze otrzymywali również robotnicy tzw. dniówkowi i sezonowi. Wynagrodzenie gotówkowe grało w rolnictwie rolę niewielką.

Stosując nadal dawne zasady wynagrodzeń — również po wyzwoleniu zarobki w rolnictwie opierały się niemal wyłącznie na wynagrodzeniach w naturze, przy czym specjalne przepisy przewidywały nadal ryczałtowanie całości zarobków dla celów ubezpieczeniowych. Ułatwione to było istnieniem określonych kategorii pracowników w rolnictwie i ścisłym rozgraniczeniem otrzymywanych przez nich zarobków. — W rezultacie — szereg zarządzeń Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej regulował tę sprawę, określając ryczałtowe zarobki robotników rolnych, stanowiące podstawę wymiaru składek i świadczeń. O ile jednak ewolucja zarobków poza rolnictwem szła wyraźnie w kierunku zupełnego eliminowania zarobków w naturze i przechodzenia na zarobki gotówkowe, to w rolnictwie tendencji tej nie obserwowano, gdyż układy zbiorowe, określające

wynagrodzenia robotników rolnych utrzymywały tradycyjną wypłatę w świadczeniach w naturze.

Dopiero w roku bieżącym nastąpił zasadniczy przełom na tym odcinku. Nowy układ zbiorowy w rolnictwie, zawarty na 1950/51 rok gospodarczy przez Związek Zawodowy Robotników i Pracowników Rolnych z Państwowymi Gospodarstwami Rolnymi (P.G.R.) zerwał w rewolucyjny sposób z dotychczasowymi zasadami zarobkowymi w rolnictwie. Układ ten, rozszerzony następnie na wszystkie gospodarstwa rolne, będące w publicznym władaniu, wprowadził nowe zasady płac, umożliwiające walkę o zwiększenie wydajności pracy, a mianowicie płace gotówkowe. Świadczenia w naturze zostały sprowadzone do zupełnie nieznacznych, niezbędnych rozmiarów. Ta rewolucja zarobkowa w rolnictwie, będąca fundamentem socjalistycznego stosunku do pracy w tej gałęzi produkcji — odbiła się echem również na odcinku ubezpieczeniowym, poprzez zniesienie ryczałtów, będących tradycją, wieloletnia podstawa ubezpieczenia robotników rolnych. Specjalne zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej ustaliło zasadę, że do ubezpieczenia przyjmowane są całkowite faktyczne zarobki w gotówce i w naturze, należne stosownie do zasad układu zbiorowego. Zarządzenie podaje również ceny, według których mają być oceniane istniejące jeszcze świadczenia w naturze. W ten sposób na ostatnim odcinku płac, na którym miało miejsce ryczałtowanie dla celów ubezpieczeniowych — wprowadzono ogólne zasady obliczania zarobków, oparte na przepisach ustawowym, że za podstawę składek i świadczeń ubezpieczeniowych przyjmuje się całość zarobków faktycznych, przysługujących każdemu ubezpieczonemu, zależnych nie od tradycyjnych kategorii pracy, lecz od istotnego wkładu pracy, opartego na nowych normach wydajności.

M.

Zasiłki chorobowe dla pracujących emerytów i rencistów.

Emeryci i renciści objęci są z tytułu pobierania świadczeń emerytalnych pomocą leczniczą w Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego (dawniej Ubezpieczalniach Społecznych). Zakres tej pomocy obejmuje opiekę lekarską, pomoc położniczą, lekarstwa i środki lecznicze oraz leczenie szpitalne dla emeryta (rencisty) oraz jego rodziny. Ponieważ „pomoc lecznicza” nie jest jednoznaczna z ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyństwa — emeryci i renciści nie mają prawa do świadczeń pieniężnych, jakich udziela ubezpie-

czenie, a mianowicie do zasiłków chorobowych, domowych, szpitalnych czy połogowych.

W związku z tym, w poszczególnych przypadkach odmawiano w terenie emerytom i rencistom prawa do świadczeń pieniężnych nawet i wówczas, gdy pracowali zarobkowo. Wynikające na tym tle wadliwości Zakład Ubezpieczeń Społecznych usunął ostatnio okólnikiem nr 194. Okólnik ten wyjaśnia, że jeżeli emeryt (rencista) pracuje i jest z tego powodu ubezpieczony, wówczas ma on prawo z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa — do ogółu świadczeń z tego ubezpieczenia, a więc i do wszelkiego rodzaju świadczeń pieniężnych (zasiłków). Ma to miejsce również i wtedy, gdy choroba, dająca podstawę do wypłaty zasiłku, jest tą samą chorobą, która swego czasu stanowiła podstawę uznania ubezpieczonego za inwalidę i przyznania mu renty (emerytury). Dotyczy to zarówno rencistów ZUS-u, jak i emerytów państwowych, a także inwalidów wojennych i wojskowych.

M.

Dodatki za rozłąkę i strawne — wliczanie do podstawy ubezpieczenia.

Zaliczanie lub niezaliczanie do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych różnych elementów wynagrodzenia za pracę ma istotne znaczenie dla pracowników. Od wysokości zarobku, uznawanego za wynagrodzenie w rozumieniu ustawy, od którego pracodawca opłaca składki, zależy wysokość świadczeń ubezpieczeniowych*), a więc zasiłków chorobowych, domowych i szpitalnych, połogowych, rent wypadkowych, rent inwalidzkich.

Włączanie więc poszczególnych składników zarobku do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych leży w interesie ubezpieczonych.

Co należy uważać za zarobek, podlegający zaliczeniu do podstawy wymiaru składek ustala wprawdzie przepis ustawowy, jednakże w praktyce powstają co do tego niekiedy wątpliwości.

Wadliwości takie nasunęły tzw. dodatki za rozłąkę. Dodatki te są wypłacane pracownikom niektórych instytucji, posiadającym rodziny i pracującym przez pewien okres czasu nie w miejscu swego stałego zamieszkania. Dodatki te są pewnego rodzaju dodatkami wyrównawczymi do zarobków dla pracowników, którzy ze względu na posiadanie rodziny, w przypadku wykonywania pracy poza miejscem swego zamieszkania ponoszą zwiększone koszty utrzymania.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej stanęło ostatnio na stano-

wisku, że dodatki „za rozłąkę” nie są równoznaczne z dietami za wyjazdy służbowe (których nie wlicza się do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych), są bowiem wypłacane tylko tym pracownikom, którzy mają rodziny, dodatki te trwale wpływają na wysokość wynagrodzenia (art. 14 ustawy o ubezpieczeniu społecznym), są zatem częścią składową zarobku, od którego należą się składki ubezpieczeniowe.

Analogicznie została rozwiązana sprawa wliczania do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych „strawnego”, wypłacanego niektórym pracownikom w budownictwie.

W myśl pkt. 4 załącznika 14 do układu zbiorowego w budownictwie, „strawne” jest wypłacane pracownikom zaangażowanym „specjalnie do prac, których warunki wymagają częstych zmian miejsca pracy”. A zatem „strawne” nie jest dietą za delegację służbową, a dodatkiem do wynagrodzenia za pewne szczególne niedogodności pracy, zgóry przewidziane i w ten sposób wynagradzane. Dodatki te trwale wpływają na wysokość wynagrodzenia, stosownie zatem do wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej należy je wliczać do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Jak widać z powyższych dwóch wyjaśnień Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej władza państwowa w państwie ludowym stoi na straży interesu ludzi pracy, dbając o właściwą interpretację przepisów ustawowych i wyjaśniając je, w razie wątpliwości, na korzyść pracowników.

W Polsce kapitalistycznej, pomimo, że pracodawca ponosił tylko część składek ubezpieczeniowej (znaczna część składek pokrywał sam pracownik), starał się on o zrzucenie z siebie „obciążeń socjalnych” i zatajał często faktyczną wysokość zarobku, wypłacanego pracownikowi pod postacią różnych świadczeń.

W Polsce Ludowej pracownik nie uczestniczy w opłacie składek ubezpieczeniowej — została ona całkowicie przerzucona na pracodawców.

Zw.

Akcja szkolenia inwalidów pracy.

Pośród świadczeń, zapewnionych przez ubezpieczenia rentowe: wypad-

*) W Związku Radzieckim do zarobku, na podstawie którego oblicza się zasiłki chorobowe są wliczone wszystkie rodzaje płacy, od której oblicza się składki ubezpieczeniowe, oprócz wynagrodzenia za pracę nadliczbową, za pracę dodatkową — kumulowaną i wypłat o charakterze jednorazowym. Por. W. Warkalło: Przegląd Związkowy. Warszawa, r. 1949, Nr 11, str. 498.

kowe i emerytalne, na oddzielne omówienie zasługuje od r. 1949 na szerszą skalę prowadzona, finansowana przez ZUS, akcja szkolenia inwalidów pracy. Wychodząc z założenia, że inwalidztwo fizyczne nie jest równoznaczne z inwalidztwem funkcjonalnym (tj. z bezwzględną niemożliwością wykonywania pracy i zatrudnienia) ZUS umożliwia przez specjalne szkolenie ponowne włączanie do procesów produkcyjnych nawet inwalidów ciężiej poszkodowanych (o utracie zdolności do pracy powyżej 45%). Przywrócenie im przez szkolenie zdolności do pracy, a tym samym do zarobkowania, czyni inwalidów pełnoprawnymi członkami społeczności ludzi pracy, usuwa poczucie niższości czy upośledzenia, wynikające z ka-

lectwa. Państwowe Zakłady Szkolenia Inwalidów (w Poznaniu, Wrocławiu, Przemyśle, Słupsku i Łęborku), w miarę stopniowego zmniejszania się napływu inwalidów wojennych i wojskowych z okresu ostatniej wojny, mogą przyjmować na przeszkolenie coraz większą liczbę inwalidów cywilnych i inwalidów pracy. W r. 1949 na ogólną liczbę ok. 1.000 przeszkolonych, przysposobiono do pracy 119 inwalidów pracy (co stanowi 12%), za których ZUS pokrywał koszty pobytu w zakładach. W I półroczu r. 1950 w ogólnej liczbie 1.100 szkolonych inwalidów było 140 (tj. 13%) inwalidów pracy. ZUS nie tylko pokrywa koszty pobytu inwalidów pracy w zakładach szkolenia, ale przez cały czas nauki wypłaca im należne renty w pełnej wysokości.

Akcja szkolenia inwalidów pracy rozwija się pomyślnie. W okresie szkolenia, trwającego od 5 miesięcy do 2 lat, nawet najczęściej poszkodowani na zdrowiu są przysposobieni do pracy w jednym z kilkunastu działów zatrudnienia, obejmujących najróżnorodniejsze zawody: ślusarsko-mechaniczny, ślusarsko-samochodowy, mechaniki precyzyjnej, spawalniczy, introligatorski, galanterii skórzaney i drzewnej, rymarski, dziewiarski, szczerkarski, krawiecki, bieliźniarski, szewski, czapniczy, zabawkarstwa miękkiego, ogrodniczy, księgowości, magazynierów rolnych, administracyjno-handlowy, kreśleń technicznych i budowlanych.

W. W.

PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Zagadnienia produkcyjne, a więc problemy związane z wykonywaniem zadań pierwszego roku Planu Sześcioletniego, zajmują w prasie związkowej czołowe miejsce. Niestety nie wszystkie czasopisma związkowe uwzględniają w dostatecznej mierze te najbardziej istotne zagadnienia.

I tak np. takie problemy jak walka o rewizję przestarzałych już norm, upowszechnienie przodujących metod pracy, które stanowią warunek wzrostu wydajności pracy i zwiększenia oszczędności, znajdują jeszcze zbyt słabe odzwierciedlenie w naszej prasie związkowej. Czasopisma związkowe powinny sprawy te skonkretyzować i wyeksponować oraz postawić, jako zagadnienie czołowe.

Po pewnym okresie mniej więcej regularnego ukazywania się pism związkowych, skonstatowaliśmy w miesiącu wrześniu poważne opóźnienia następujących czasopism: „Budowlani i Ceramicy“ (numer sierpniowy nadszedł do redakcji dopiero w... październiku), „Głos Leśnika i Drzewiarza“, „Drogowiec“, „Pracownik Chemiczny“, „Głos Cukrownika“ i inn. Opóźnienia tak wielkie są niedopuszczalne. Towarzysze w redakcjach powinni sobie zdać sprawę, że materiał zawarty w spóźnionych numerach staje się nieaktualny i przypomina przysłowiową musztardę po obiedzie.

Leży przed nami numer 37 tygodnika „Sygnały“ — organu wydawanego przez Zw. Zaw. Prac. Kolejowych R. P. wespół z administracją PKP. Z zadowoleniem stwierdzamy, że w odróżnieniu od pierwszego okresu istnienia tego pisma, tematyka związkowa zajmuje coraz więcej miejsca na łamach organu prasowego kolejarzy. Numer jest redagowany poprawnie, zawiera obfity i ciekawy materiał.

W artykule wstępnym pt. „Do walki o wydobycie rezerw wagonowych do wykonania przewozów jesiennych“ — Henryk Drażkiewicz omawia zadania administracji PKP i organizacji związkowych w organizowaniu prawidłowego przebiegu akcji przewo-

zów jesiennych, przez uruchomienie ukrytych rezerw w taborze kolejowym. Józef Popielas dzieli się swymi wrażeniami z Kongresu Zw. Zaw. Kolejarzy Niemieckiej Republiki Demokratycznej, odbytego w sierpniu br. w Eisenach (Turyngia). Z ciekawego reportażu L. Rejewskiego pt. „Kolejarze i górnicy Wałbrzycha współzawodniczą“ dowiadujemy się o pierwszym w Polsce międzybranżowym współzawodnictwie w dziedzinie transportu kolejowego. Rubryki „Tydzień na PKP“ i „Kronika związkowa“ zawierają dużo wiadomości o zobowiązaniach i współzawodnictwie, akcji kulturalno-oświatowej, szkoleniowej i socjalnej wśród kolejarzy.

Dwie kolumny zajmują korespondencje z terenu. Zasługuje na podkreślenie, że korespondencje są ciekawe i zawierają dużo elementu krytycznego i samokrytycznego. Świadczą o tym choćby takie artykuły korespondencyjne, jak „Niedole mieszkaniowe“, „Przykład idzie z góry“, „Jak to n-zwać“, „Chcemy się kąpać“, „Takich tabliczek lepiej nie zawieszać“, „Co na to komisja sanitarna“ itp. W korespondencjach tych pod ostrzałem krytyki znajduje się nie tylko administracja, lecz również organizacje związkowe i partyjne, którym korespondenci śmiało wytykają błędy i usterki w pracy.

Całość utrzymana jest w duchu bojowym, co przyczynia się do tego, że korespondencje czyta się z wielką satysfakcją. Numer zamykają odpowiedzi redakcji artykuł o przygotowaniach ZS. „Kolejarz“ do mistrzostw Zrzeszeń Sportowych, rubryka „Co warto przeczytać“, kącik rozrywek umysłowych i kącik humoru.

Można śmiało stwierdzić, że redakcja „Sygnałów“ wkroczyła na właściwe tory, nadając organowi ZZK charakter pisma związkowego z uwzględnieniem zagadnień administracyjnych i fachowych.

Numery wrześniowe organu prasowego ZNP — „Głos Nauczycielski“ — są wypełnione relacjami o odbytych na terenie całego kraju w miesiącu sierpniu br. konferencjach nauczycielskich. W numerze 36 tego czasopisma znajdujemy ocenę tych konferencji. W artykule pt. „Osiągnięcia i braki

sierpniowych konferencji nauczycielskich", Anna Stock ocenia dorobek sierpniowych konferencji na tle sytuacji politycznej, w jakiej obrady się toczyły. Omawiając osiągnięcia tej akcji autorka stwierdza:

Należy podkreślić, iż poziom dyskusji, jaka toczyła się nad tymi zagadnieniami świadczy o tym, iż nauczycielstwo w ciągu ostatniego roku zrobiło poważny krok naprzód. Wypowiedzi pod względem politycznym były dojrzałe, głębsze.

W tegorocznych konferencjach wyraźnie uwidoczniła się aktywna postawa młodych nauczycieli. Wystąpienia ich pełne optymizmu, bojowości były serdecznie przyjmowane przez uczestników, a tu i ówdzie, niechętnie widziane przez tych, (a tacy jeszcze są) którzy na młodych nauczycieli patrzą jako na swoich konkurentów. Rośnie młoda, cenna kadra, którą należy otoczyć opieką. Nauczycielstwo w tym roku na konferencjach zetknęło się bezpośrednio z przedstawicielami zreorganizowanych rad narodowych. Za interesowanie przez prezydium rad narodowych konferencjami było duże. Członkowie rad narodowych nie tylko przewodniczyli obradom, donosiwali w poważnej mierze w zorganizowaniu posilków, noclegów dla nauczycieli, ale żywo interesowali się problematyką oświatową i skrzętnie notowali to wszystko, co leży w kompetencji ich działania.

Czy to co było powiedziane wyżej — zapytuje autorka — świadczy o tym, że tegoroczne konferencje spełniły już swoje zadanie?

I autorka odpowiada:

Były one poważnym krokiem naprzód w stosunku do zeszłorocznych, ale ujawniły też poważne braki, które wystąpiły tak w referatach kierowników wydziałów oświatowych powiatowych rad narodowych, jak i w dyskusji. Referaty były przeładowane cyframi, omawiana problematyka i tak zbyt szeroka była jeszcze uzupełniona o dość długich wystąpieniach pracowników wydziału oświatowego.

„Pedagodzy nasi nie nauczyli się jeszcze dostatecznie władać tym potężnym orężem, jakim jest krytyka i samokrytyka. Nie czuło się jeszcze wpływu zakładowych organizacji związkowych, których rola jest bardzo ważna w szkole, zwłaszcza w organizowaniu narad wytwórczych, gdzie krytyka i samokrytyka powinna być szeroko stosowana. Mało, zbyt jeszcze mało, nauczycielstwo dzieliło się swoimi doświadczeniami.

Autorka wskazuje jeszcze na brak w pracy różnych sekcji, a następnie konkluduje:

Pomimo omówionych braków i błędów, tak nauczyciele, jak organizatorzy i przedstawiciele różnych władz, stwierdzają, że tegoroczne konferen-

cje stały na wyższym poziomie i były poważnym krokiem naprzód. Należy jednak dążyć ku temu, w ciągu całego roku szkolnego, ażeby sierpniowe konferencje nauczycielskie udoskonalać, ulepszać, ażeby osiągnęły one poziom narad wytwórczych, gdyż tylko wtedy spełnią one swoje zadania.

W tym samym numerze „Głosu Nauczycielskiego“ zamieszczony jest artykuł p. Stanisława Kwiatkowskiego pt. „Korespondencyjne szkolenie związkowe usprawni działalność ZNP“. Autor stwierdza na wstępie, że zakładowe i miejscowe organizacje związkowe ZNP nie zajęły jeszcze dotychczas należnego miejsca w życiu szerokich rzesz nauczycielstwa. Stało się tak dlatego, że niektóre organizacje uważały, że główne ich zadanie ogranicza się do organizowania samokształcenia ideologicznego, zaś zarząd główny ZNP nie przejawiał dotychczas dostatecznej troski, aby wypełnić treścią pracy związkowej nauczycielskie organizacje związkowe.

W celu usprawnienia pracy związkowej zorganizowane zostanie masowe korespondencyjne szkolenie aktywu związkowego ZNP. Opracowany program obejmuje szeroki wachlarz zagadnień związkowych. „Kurs ten — czytamy w omawianym artykule — ma szeroki zasięg — obejmuje bowiem powyżej 30 tysięcy naszych kolegów pełniących różne funkcje w naszych podstawowych organizacjach związkowych. Ma on za zadanie ułatwić zaktywizowanie i skierowanie działalności naszych dołowych ogniw na pełne tory działania.

Kurs ten wypełni lukę, o której często mówi się w terenie, a mianowicie, że nie dość wyraźnie i konkretnie ujęte zostały zadania najniższych ogniw naszego Związku.

Numer wrześniowy (9) „Pracownika Państwowego“ nasuwa nam niezbyt pozytywne refleksje. W zazwyczaj niezłe redagowanym tym piśmie znajdujemy sformułowania, które świadczą o niedbałym sposobie redagowania. Dotyczy to zarówno formy, jak i treści. Bo czyż można inaczej niż niedbałością nazwać to, że w sprawozdaniu z przebiegu V Plenum CRZZ czytamy m. inn. takie oto zdanie:

Uzupełnieniem podstawowego referatu były przemówienia: wiceprzewodniczącego CRZZ, tow. Tadeusza Ćwika, o nauczaniu o realizacji Planu poprzez kulturalno-oświatowe instancje związków zawodowych.

Albo w artykule pt. „Mobilizacja sił pokoju“:

Uczestnicy winni wynieść z zebrania zrozumienie dla konieczności mobilizowania coraz szerszych rzesz ludzi do udziału w walce przeciw wojnie, aby zrozumieli istotę niebezpieczeństwa zagrażającego pokojowej ludzkości ze strony gnanej widmem

kryzysu świata kapitalistycznego, trzeba aby pokazać moc rosnącego wciąż obozu bojowników o pokój, liczącego już dziś 273 miliony szeregowych, a który i pod przewodnictwem Związku Radzieckiego stanowi dziś niezwyciężoną ostoję pokoju i bezpieczeństwa narodów.

Wreszcie z tego samego artykułu inne jeszcze zdanie:

Pierwszy Polski Kongres Pokoju będzie dla nas sprawdzianem naszej sprawności mobilizowania sił pokoju w masach związkowych, będzie egzaminem dojrzałości politycznej i organizacyjnej naszych mas związkowych, organizowanych w zakładowych komitetach obrońców pokoju dla sprawy umocnienia pokoju.

Tyle co do stylu. A teraz kilka słów o treści. W omawianym numerze znajdujemy aż dwa duże artykuły o wczasach. Przy czym charakterystyczne jest, że obydwa artykuły traktują o rodzajach wczasów i drugi artykuł właściwie powtarza ją w jącie to samo, co mieści się w pierwszym. Pierwszy artykuł noszący tytuł „Wczasy — wielka zdobycz mas pracujących“ zajmuje całą kolumnę i omawia rodzaje wczasów, zagadnienie centralizacji wczasów oraz pracę kulturalno-oświatową. Takie same wyliczenie rodzajów wczasów znajdujemy również w drugim artykule pt. „O racjonalny wypoczynek“, który również zajmuje całą kolumnę. Aby nie być gołosłownym przytoczymy passusy traktujące o wczasach rodzinnych.

W pierwszym artykule czytamy:

Wczasy rodzinne dla przodowników pracy i ich rodzin. Na wczasy te przodownik pracy ma prawo zabrać ze sobą żonę i dzieci od lat dwóch do czternastu...

W drugim zaś artykule opis wczasów rodzinnych brzmi:

Wczasy rodzinne w Pobierowie — dla przodowników pracy, racjonalizatorów, aktywistów związkowych i ich rodzin. Wczasy te zorganizowane w formie domków rodzinnych, z których każdy przeznaczony jest dla jednej rodziny, składającej się przeciętnie z czterech osób...

Do tych mankamentów stylu i doboru treści należy dodać niefortunne winiety na okładce, przypominającą klepsydre żalobną oraz rażące błędy w sposobie łamania numeru. Są to takie błędy, jak rozbitcie szpalt na stronie 4-tej artykułem ujętym w ramkę — co czyni tę stronę całkowicie nieczytelną, również nieprzemysłane rozbitcie str. 9-iej kliszami — zmuszające czytelnika do poszukiwania treści po całej kolumnie, nieuzasadnione przechodzenie z czterech szpalt na trzy, przenoszenie dalszego ciągu artykułu prawie na koniec numeru itp.

Rzemiosło redaktorskie ma swoje reguły, podyktowane dbałością o czytelnika, reguł tych należy przestrzegać.

B. T.

Professionalny Sojuz

Wrześniowy numer organu WCSPS powinien być wnikliwie przebadany przez nasz związkowy, gdyż znajdzie on w nim artykuły, omawiające tak bardzo aktualne i ważne dla polskiego ruchu zawodowego — zagadnienie kadr związkowych.

Omawia je przede wszystkim wstępny artykuł redakcyjny p. t. „O pracy nad kadrą związkowymi”. Przytaczając cytaty z dzieł towarzysza Stalina, artykuł wykazuje jak wielkie znaczenie przywiązuje wódz międzynarodowego proletariatu do sprawy kadr związkowych. Artykuł omawia sposoby i typy szkolenia, przyjęte w radzieckim ruchu zawodowym, poddając jednocześnie rzeczowej krytyce pracę szkoleniową poszczególnych zarządów głównych związków zawodowych.

Na temat kształcenia kadr wypowiada się również M. Martinow, przewodniczący Rostowskiej Okręgowej Rady Związków Zawodowych, w artykule p. t. „Podniesienie ideowo-teoretycznego poziomu pracowników i aktywu związków zawodowych”. Artykuł ten pisany jest w związku z rozpoczynającym się we wrześniu nowym rokiem szkolenia partyjnego. Martinow ocenia w nim pracę seminariów szkolenia marksistowsko-leninowskiego, działających na terenie objętych działalnością Rady, której jest on przewodniczącym. Opierając się na doświadczeniu szkolenia lat poprzednich, autor wskazuje na konieczność prowadzenia ścisłej kontroli politycznego i ekonomicznego samokształcenia kadr i aktywu związkowego.

„Położyć kres przestępstw amerykańskiego zbrodactwa w Korei”, oto tytuł drugiego artykułu redakcyjnego, w którym omawia się sprawę wysłania przez WCSPS telegramu do Rady Bezpieczeństwa ONZ. „Amerykańskim agresorom i ich wspólnikom nie pomoże zbrojeczka polityka masowych zabójstw i niszczeń, tak jak nie pomogła ona w swoim czasie Hitlerowi i Mussolinemu. Staną oni przed sądem narodów i poniosą surową karę za krew przelaną, za wołające o pomstę zbrodnie” — kończy artykuł.

Przyjętym w ostatnich numerach miesięcznika zwyczajem omawia się w zeszycie nowe wydania dzieł teore-

tyków socjalizmu. Czyni to na ten raz M. Glasser w omówieniu p. t. „Dwudziesty osmy tom Dzieł W. J. Lenina”. W artykule tym autor analizuje poszczególne prace, wchodzące w skład tomu i na tle poruszonych w nim zagadnień charakteryzuje genialną postać wielkiego Wodza Socjalizmu.

W ciekawym artykule p. t. „O szeroką propagandę i upowszechnienie doświadczeń nowatorów produkcji” omawia S. Michajlin tak wspaniale rozwijający się w Kraju Rad ruch racjonalizatorstwa robotniczego. Naświetlając rolę związków zawodowych przy upowszechnianiu osiągnięć tego ruchu, autor podaje krytycznej analizie pracę na tym polu poszczególnych zarządów głównych związków zawodowych radzieckich.

W dziale „Konsultacja” znajdujemy interesującą pracę I. Borszczenko na temat — „Związki zawodowe w walce o utwierdzenie władzy radzieckiej i realizowanie leninowskiego planu przystąpienia do budownictwa socjalistycznego”. Artykuł oparty na szeregu pracach Lenina i Stalina, daje wnikliwą charakterystykę początkowego okresu działalności odrodzonych związków zawodowych w Kraju Rad.

W dziale „Z historii ruchu robotniczego i zawodowego” — E. Siemionowa omawia w krótkiej notatce 30-lecie mowy Lenina, wygłoszonej w dn. 2 września 1920 r. na zjeździe robotników przemysłu skórzanego. Tematem przemówienia była sprawa agresji Polski kapitalistycznej na Związek Radziecki, druga notatka w tym dziele, pióra F. Wadimowa, podaje przebieg I - ej Wszechrosyjskiej Konferencji Związków Zawodowych, która miała miejsce w dniach od 24 września do 7 października 1905 r.

W dziale „Międzynarodowy ruch robotniczy” — L. Bakaszowa w artykule p. t. „Potężna siła obozu pokoju i demokracji” przypomina o pięcioleciu Światowej Federacji Związków Zawodowych. Autorka opisuje sytuację, istniejącą w międzynarodowym ruchu zawodowym przed drugą wojną światową, działalność międzynarodówki amsterdamskiej oraz omawia inicjatywę radzieckich związków zawodowych, która doprowadziła do

utworzenia ŚFZZ. Krótką ocenę działalności i osiągnięć Światowej Federacji kończy autorka stwierdzeniem, że ŚFZZ staje się coraz potężniejsza, coraz bardziej aktywną siłą w obozie pokoju i demokracji.

„Tylko jedność klasy robotniczej zapewni pokój i polepszenie stopy życiowej pracujących” — to tytuł następnego artykułu w tym dziele pióra J. Gardnera, generalnego sekretarza Zjednoczonego Związku Hutników Wielkiej Brytanii. Autor, który napisał artykuł podczas swego pobytu w sytuacji klasy robotniczej Anglii w Związku Radzieckim, opisuje ciężkie warunki pracy tamtejszych hutników. Gardner podaje ciekawe szczegóły zakulisowych rozgrywek w oparowanej przez labourystów Generalnej Radzie Kongresu Związków Zawodowych. „W masach pracujących Anglii coraz bardziej dojrzuje świadomość, że tylko jedność zwolenników ruchu pokoju może uchronić świat od straszliwej katastrofy, którą mu szykuje kapitalistyczny, imperializm” — kończy autor.

W artykule p. t. „O pokój, o socjalizm!” — J. Elwin zaznaja ciekawych radzieckich z ustosunkowaniem się polskiej prasy związkowej do zagadnień produkcyjnych, pokoju i budowy socjalizmu w Polsce, przytaczając obszernie cytaty z poszczególnych pism.

W artykule p. t. „Głos robotników norweskich” opisuje Z. Korczagina swoje wrażenia z pobytu w Oslo na zjeździe Związku Zawodowego Kolejarzy norweskich. „Coraz częściej — stwierdza autorka — rozlegają się w Norwegii głosy oburzenia i protestu przeciw reakcyjnej polityce przywódców tutejszego ruchu zawodowego, a wyrazem nastrojów panujących w masach robotniczych było gorące przyjęcie, jakie zgromadziła delegacja radzieckiej. Opinia robotników w Norwegii jest coraz bardziej zaniepokojona faktem, że imperialiści amerykańscy bezczelnie gospodarują w kraju, podporządkowując go swoim interesom — konkluduje autorka.”

Stałe rubryki i działy — „Na froncie walki o pokój”, „Wiadomości międzynarodowe” i „Kronika Związkowa” uzupełniają numer.

P. L.

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

Prenumerata kwartalna 3.60 zł. półroczna 7.20 zł. roczna 14.40 zł.

Gennik ogłoszeń:

1.200 zł. za stronę z tekstem; 750 zł. za 1/2 strony za tekstem; 450 zł. za 1/4 strony za tekstem; 1.500 zł. za 1 stronę na okładce; 750 zł. za 1/4 strony na okładce. — Za ogłoszenie Redakcja nie odpowiada.

Adres Redakcji i Administracji: Warszawa, ul. Kopernika 36-40. — Tel. 89-340 wewn. 277.

Konto PKO Nr I 13152/113.

Druk WZG Oddział 01, Warszawa, Tamka 3. 13.000 z dn. 15.10.50 r. Zam. 4152. B-130557.