

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



LUTY-1951-NR 2

T R E Ś Ć:

Wybory rad oddziałowych i zakładowych.

Atak podżegaczy wojennych na ŚFZZ

L. Kulczycki: Spostrzeżenia z akcji sprawozdawczo-wyborczej

T. Cwik: Nasze zadania w pracy kulturalno-oświatowej

P. Likiert: Uwagi na temat działalności klubów racjonalizatorskich

W. Talejko: Rola kobiet w realizacji Planu Sześcioletniego

O dobrą organizację zebrań sprawozdawczo-wyborczych.

PRZEGLĄDY:

Ruch związkowy w Polsce: Plenarne posiedzenia zarządów głównych zw. zaw. —

Życie związkowe * Światowy ruch związkowy: V Plenum WCSPS — Przegląd międzynarodowy. * **Przegląd gospodarczy:**

J. Zemła: Rewizja norm w przemyśle drzewnym — **P. Hryniuk:** Praktyczne za-

dania oszczędnościowe — **J. Gallus:** Komitety współdziałania w upowszechnieniu

indywidualnego oszczędzania — Przegląd ustawodawstwa * **Polityka społeczna:**

H. Zwolińska: Lecznictwo pracownicze —

Kronika socjalna * Przegląd czasopism.

PRZEGŁAD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 2

Warszawa, luty 1951 r.

Rok XXII

N

ależyte przeprowadzenie akcji wyborczej do zakładowych ogniw związkowych stanowi na przestrzeni najbliższych tygodni główne zadania organizacyjne związków zawodowych. Wybory związkowe wchodzi w drugą fazę — wyborów rad oddziałowych i zakładowych. Jest to faza o wielkim znaczeniu dla dalszej pracy organizacji związkowych. W większych zakładach z wyborów mają wyjść nowe ogniw — rady oddziałowe, których zadaniem jest ściślejsze, niż dotychczas, powiązanie organizacji związkowej z produkcją, z życiem załogi, jej potrzebami i dążeniami. Nowe rady zakładowe, które wyjdą z tych wyborów, mają być w pełni zdolne do kierowania pracami grup związkowych, organizowania ruchu współzawodnictwa, prowadzenia systematycznej pracy kulturalno-oświatowej i akcji socjalnej oraz do koordynowania działalności społecznych inspektorów pracy.

Dla sprostania swym poważnym zadaniom, rady zakładowe muszą składać się z najlepszych aktywistów związkowych, przodowników pracy i racjonalizatorów. W silniejszym, niż dotychczas, stopniu muszą być w radach reprezentowane kobiety, których rola w produkcji stale wzrasta. Konieczny jest większy udział przedstawicieli młodzieży, stanowiącej ważki czynnik rozwoju ruchu współzawodnictwa.

Do wyborów rad oddziałowych i zakładowych powinny ogniw związkowe przystąpić ze szczególną starannością, tym bardziej, że w wielu zakładowych organizacjach związkowych wybory mężów zaufania wykazały wiele braków, o ile chodzi o aktywność grup związkowych. W trakcie wyborów do rad oddziałowych i zakładowych, związki zawodowe będą miały możliwość wyrównania niedociągnięć pierwszej fazy wyborów i przeprowadzenia rzeczywiście szerokiej akcji uświadamiającej o roli i zadaniach naszych związków zawodowych w obecnym okresie walki o pokój.

Jak doniosłe znaczenie dla walki o pokój ma działalność związków zawodowych, świadczy zaciekleść, z jaką imperialiści zaatakowali naczelną reprezentację międzynarodowego ruchu związkowego — Światową Federację Związków Zawodowych. Haniebny dekret rządu Plevana osiągnął skutek wręcz odmienny od zamierzonego. Zamiast osłabić siłę klasowego ruchu zawodowego — umocnił wielomilionowe masy związkowców w przekonaniu, że droga, po której kroczą, jest słuszna i prowadzi do zwycięstwa pokoju.

W tym przeświadczeniu ogniw związkowe wyteżą wszystkie siły, aby z akcji sprawozdawczo-wyborczej wyszły związki zawodowe silniejsze i zdatniejsze do dalszej pracy dla Polski Ludowej i pokoju.

Atak podżegaczy wojennych na Światową Federację Związków Zawodowych

BEZPOŚREDNIO po wizycie gen. Eisenhowera w Paryżu, rząd Plevena ogłosił zakaz dalszej działalności Światowej Federacji Związków Zawodowych na terenie Francji. Postanowienia tego dekretu objęły ponadto Światową Federację Młodzieży Demokratycznej i Międzynarodową Federację Kobiet Demokratycznych. Na specjalne podkreślenie zasługuje fakt, że zarządzenie to wydane zostało na podstawie dekretu, ogłoszonego 1 września 1939 r. — a więc w dniu wybuchu II wojny światowej przez Deladiera i na podstawie ustawy podpisanej przez Petain'a w dniu 27 lipca 1940., a zatem już po kapitulacji Francji. Nie jest to bynajmniej przypadkowy zbieg okoliczności. Wojenna polityka rządu francuskiego i faktyczna kapitulacja wobec dyktatu waszyngtońskiego przypominają żywo tragiczne dla Francji lata 1939 — 1940.

Decyzję swą rząd francuski ogłosił niewątpliwie na żądanie Eisenhowera. Nie oznacza to jednak wcale, jakoby sprzeczna była ona z istotnymi dążeniami koalicji prawicowych przywódców socjalistycznych i stronników faszystowskiego generała De Gaulla. Nie brak dowodów na to, że tylko obawa przed własnym ludem powstrzymywała kolejne w ostatnim okresie rządy francuskie przed targnięciem się na prawa światowej organizacji zawodowej, liczącej przeszło 70 milionów robotników i pracowników, na prawa ŚFZZ — uznanej przez Organizację Narodów Zjednoczonych i biorącej czynny udział w pracach Rady Społeczno-Gospodarczej ONZ. Wystarczy przypomnieć kilka faktów, które wymownie wskazują, jak bardzo francuskiej reakcji zależy na sparaliżowaniu ŚFZZ i przecięciu łączności narodu francuskiego z międzynarodową klasą robotniczą.

W ub. r. francuskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych odmówiło wiz wjazdowych członkom delegacji polskich związków górników i włóknarzy, zaproszonych na krajowe zjazdy bratnich organizacji zawodowych CGT. Jesienią ub. r. władze francuskie zastosowały dzikie represje w stosunku do działaczy robotniczych, którzy po spędzeniu wczasów w Polsce rozwinięli żywą działalność w celu spopularyzowania prawdy o naszym kraju i pogłębieniu przyjaźni między naszymi narodami. W ślad za tym nastąpiło zdelegalizowanie Międzynarodowego Zrzeszenia Marynarzy i Dokerów, które miało siedzibę w Marsylii. Rozszerzony Komitet Administracyjny na swej ostatniej sesji uchwalił, jak wiadomo, przeniesienie siedziby tego De-

partamentu Zawodowego ŚFZZ — do Polski. Niedawno znowu nadeszła wiadomość o aresztowaniu tow. Pawła Delanoue — generalnego sekretarza Międzynarodowego Zrzeszenia Nauzczycieli. Wszystko to dowodzi w sposób nieśporny, że rząd francuski zamierza przy pomocy środków administracyjnych i policyjnych uniemożliwić wszelką działalność organów demokratycznych międzynarodowego ruchu zawodowego.

W świetle tych faktów staje się jasne, że, zamach na swobodę działania kierowniczych władz ŚFZZ jest konsekwentnym aktem planowego, wykalkulowanego działania represyjnego przeciwko masowej organizacji robotniczej, która w sposób skuteczny krzyżuje plany wojenne francuskiego rządu i jego waszyngtońskich szefów. Prześladowania zaś demokratycznych związków zawodowych i organów ŚFZZ w innych krajach kapitalistycznych Europy, a w szczególności: takich jak: Belgia, Holandia, Włochy, Grecja, Finlandia itp. — wskazują, że w tej kwestii istnieje między rządami państw bloku wojennego bardzo ścisłe porozumienie.

Jednakże pełnomocnikowi Departamentu Stanu — Eisenhowerowi represyjna taktyka rządów zachodnio-europejskich wydała się jeszcze zbyt łagodna, zbyt mało zdecydowana i niedość skuteczna. Przeżycia i spostrzeżenia, jakich dostarczył mu objazd stolic zachodnich podziałały na jego optymizm jak przysłowiowy kubeł zimnej wody. Potężne manifestacje, starcia policji z tysiącnymi rzeszami demonstrantów, niezbite dowody izolacji rządów — wszystko to zdruzgotało znany mu z oficjalnych raportów i, jakże miły generałskiemu sercu, obraz Europy, gotującej się z radością do wojny przeciw Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej. Młot prysnął, a rzeczywistością okazało się zjednoczenie ludów europejskich w antywojennym obozie walki o pokój, postępu i demokrację.

Nie potrzeba było Eisenhowerowi większej znajomości języków europejskich dla zrozumienia okrzyków, jakimi witała go ludność w czasie inspekcji w poszczególnych stolicach, dla zrozumienia krótkich, lecz bardzo wymownych napisów na transparentach, płotach i murach. Stwierdzały one po prostu, że ludy Europy chcą nie waszyngtońskiej opieki, lecz pokoju, że mobilizują swe siły nie dla amerykańskich gauleiterów, lecz dla obrony zagrożonego pokoju.

Wystarczy zestawić te manifestacje z bohaterską akcją dokerów, z nieugiętą walką gór-

ników, metalowców, kolejarzy w krajach zachodniej Europy, aby zrozumieć, jak ogromną rolę odgrywa Światowa Federacja Związków Zawodowych i zrzeszone w niej organizacje zawodowe w dziele jednoczenia milionów miłujących pokój ludzi, pod hasłami walki przeciw światoburczym planom imperializmu.

Najboleśniejszym dla „europejskiego Mac Arthura“ ciosem stały się niewątpliwie postępy pokojowej akcji w Niemczech zachodnich, które w planach imperialistycznych przewidziane zostały na głównego dostawcę rekruta i na zbrojownię „zgleischaltowanych“ armii państw bloku atlantyckiego. I znowu mógł tu Eisenhower stwierdzić, jak poważną rolę na tym odcinku odegrała Światowa Federacja Związków Zawodowych.

Nieustannie i konsekwentnie mobilizowała ŚFZZ czujność mas pracujących w Niemczech Zachodnich, bezlitośnie demaskując prawdziwe plany anglo-amerykańskich okupantów. Ani władze kierownicze ŚFZZ, ani jej departamenty zawodowe, ani wreszcie poszczególne związki w niej zrzeszone nie pomijały żadnej okazji, aby nawiązać jak najściślejszy kontakt ze związkowcami zachodnio-niemieckimi i pozyskać ich dla wspólnej sprawy. Dużą zasługę mają na tym polu międzynarodowe zrzeszenia, które stworzyły szczególnie korzystną platformę dla porozumienia się robotników ponad granicami i kordonami.

Trzeba tu specjalnie podkreślić inicjatywę międzynarodowych zrzeszeń górników oraz pracowników przemysłów metalowego i hutniczego w sprawie tzw. planu Schumana. Wezwanie, jakie te zrzeszenia skierowały do górników, metalowców i hutników w Niemczech, Francji, Włoszech, Wielkiej Brytanii, USA, Belgii, Holandii, Luksemburgu i okręgu Saary, wezwanie do walki przeciw próbom przekształcenia zachodnio-europejskiego zagłębia przemysłowego w arsenał wojenny, odbiło się głośnym echem w Trizonii i wzmocniło opór tamtejszej ludności przeciw zamysłom imperialistycznych podżegaczy wojennych.

Jeszcze przedtem — 15 czerwca 1950 r. francuska CGT i Zrzeszenie Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych (FDGB) podpisały w Berlinie wspólną deklarację, która wskazała jedyną drogę, wiodącą niezawodnie do sprawnego i trwałego pokoju między narodami.

Sprawa niemiecka nieodmiennie wpływała w toku obrad wszystkich bez wyjątku departamentów zawodowych ŚFZZ. Uchwalone przy tej okazji apele dotarły do wszystkich środowisk robotniczych w Niemczech.

Do wzmocnienia pokojowego ruchu w Niemczech zachodnich przyczyniła się w niemałym

stopniu również akcja wymiany listów między załogami pokrewnych zakładów pracy. Wiele takich załóg m. inn. i w Polsce utrzymuje stały kontakt listowny ze swymi towarzyszami w różnych miejscowościach niemieckich.

Celem tych wszystkich wysiłków jest wsparcie szczerze demokratycznych i pokojowych sił narodu niemieckiego w ich walce przeciw planom wojenniczego imperializmu.

W uchwalonym na bukareszteńskiej sesji orędziu do związków zawodowych i robotników całego świata, Biuro Wykonawcze ŚFZZ stwierdziło:

„Imperialiści znowu chcą użyć Niemiec zachodnich i Japonii jako narzędzia dla swoich planów, jako siły dla celów agresji i w tym celu znowu odbudowują przemysł wojenny i siły zbrojne tych krajów. Musicie być czujni. Musicie przeciwstawić się zbrodniczemu zamierzeniu imperialistów, którzy gorączkowo pracują nad rozszerzeniem swego panowania na cały świat kosztem życia milionów ludzi pracy“.

Konkretyzując swoje stanowisko w sprawie niemieckiej — Biuro Wykonawcze ŚFZZ wyraziło całkowitą solidarność z decyzją II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju, domagającą się podpisania traktatu pokojowego ze zjednoczonymi i zdemilitaryzowanymi Niemcami oraz wycofania z tego kraju wojsk okupacyjnych. Biuro Wykonawcze poleciło wszystkim krajom związkowym, wszystkim międzynarodowym zrzeszeniom branżowych związków zawodowych (departamentom zawodowym ŚFZZ) podjęcie potężnych i jednolitych akcji, które by skutecznie zapobiegały remilitaryzacji Niemiec. Biuro Wykonawcze poleciło Sekretariatowi ŚFZZ, aby zwiększył on swoje wysiłki w celu zjednoczenia robotników wszystkich krajów, europejskich — pod hasłem walki o pokrzyżowanie planów remilitaryzacji Niemiec. W tej wielkiej kampanii, Sekretariat ŚFZZ popierał i kordynował wszystkie formy i metody walki mas robotniczych i organizacyj związkowych.

W przemówieniu, wygłoszonym na bukareszteńskiej sesji Biura Wykonawczego — sekretarz generalny ŚFZZ — tow. Louis Saillant poświęcił sprawie remilitaryzacji Niemiec zachodnich dużo uwagi. Stwierdził on, że problem ten wywołał duże zaniepokojenie wśród robotników całego świata.

„Czy nie należałoby wobec tego — powiedział tow. Saillant — zwołać wielkiej narady przedstawicieli robotników wszystkich krajów europejskich, aby zaprotestowali przeciwko rozbijaniu Europy? Czy nie należałoby wezwać robotników USA do przeciwstawienia się militarystycznej polityce imperialistów amerykańskich?“.

Zapowiedź tego rodzaju akcji — wobec i tak już całkowitego niepowodzenia propagandy wojennej w masach robotniczych Trizonii — wywołała zrozumiałe zaniepokojenie w sztabie politycznym bloku atlantyckiego. Jednakże rządowi kapitalistycznych państw europejskich zabrakło odwagi do wypowiedzenia otwartej wojny organizacji, reprezentującej 70 milionów ludzi. Potężne manifestacje i strajki, jakie wstrząsnęły Francją po ogłoszeniu dekretu plevenowskiego, potwierdziły w całej pełni słuszność tych obaw. Trzeba więc było dopiero interwencji Eisenhowera i jego typowo amerykańskiej bezceremonialności w stosunku do woli narodów, aby gorące życzenia francuskiej i niefrancuskiej reakcji zostały zaspokojone. Premier Pleven mógł w Waszyngtonie złożyć meldunek o posłusznym wykonaniu wydanego mu rozkazu.

Zakaz działalności władz ŚFZZ we Francji minie się jednak z zamierzonym celem. Wskazują na to potężne protesty milionów robotników we Francji i na całym świecie. „Drapieżcy kapitalistyczni — czytamy w radzieckim czasopiśmie „Trud“ — usiłują rozpętać nową wojnę światową. Pragną więc przede wszystkim umocnić swe zaplecze. Nie uda im się jednak złamać międzynarodowej organizacji mas pracujących i uniemożliwić jej kierowanie związkami zawodowymi całego świata w ich codziennej walce o chleb, o prawa społeczne, o pokój — przeciwko podżegaczom do nowej wojny. ŚFZZ powołana została do życia z woli milionowych rzesz prostych ludzi. Uosabia ona jedność związkową mas pracujących, ich dążenie do solidarności międzynarodowej. Pod przewodnictwem ŚFZZ masy pracujące Europy, Ameryki, Azji, Afryki i Australii coraz bardziej zdecydowanie występują w obronie pokoju, demokracji i niezależności narodowej. W awangardzie tej walki kroczą związki zawodowe ZSRR, Chin i krajów demokracji ludowej. Żadne pogroźki, żadne prześladowania nie zdołają podważyć zaufania, jakie do ŚFZZ żywią milionowe rzesze ludzi na całym świecie“.

Do prezydenta Francji — Auriola napływają tysiące depesz protestacyjnych z wszystkich

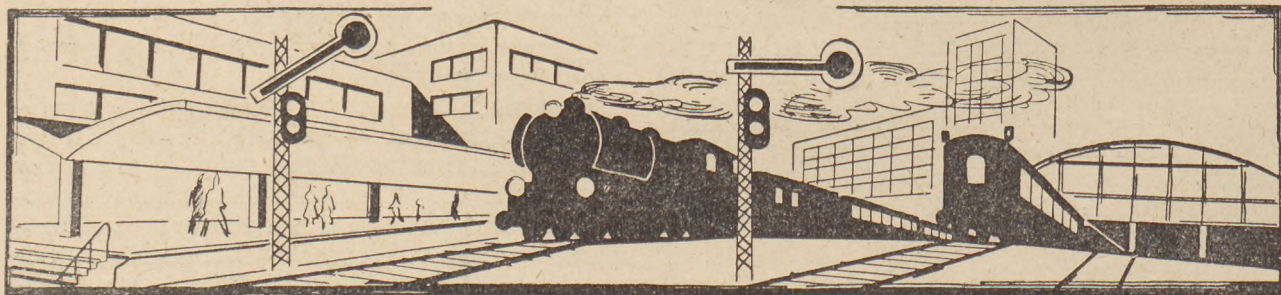
krajów Europy i innych części świata. Gdziekolwiek istnieją organizacje demokratycznego ruchu zawodowego, wszędzie odbywają się masowe wiece, na których robotnicy z oburzeniem potępiają brutalny zamach na prawa klasy robotniczej i domagają się anulowania faszystowskiego dekretu plevenowskiego.

W tej fali protestów płyną do Paryża liczne depesze z Polski. Już na pierwszą wiadomość o delegalizacji ŚFZZ, załogi licznych fabryk w Polsce zorganizowały spontaniczne manifestacje, na których wyraziły swe najwyższe oburzenie i gniew.

Na wielkim wiecu protestacyjnym w Warszawie wygłosił przemówienie przewodniczący CRZZ — tow. Wiktor Kłosiewicz.

„Uchwała i ośrodek bukareszteńskiej sesji Biura Wykonawczego ŚFZZ w sprawie remilitaryzacji Niemiec — mówił tow. Kłosiewicz — jak również pomoc, jakiej udziela ona niemieckim związkom zawodowym, stawiającym opór w odbudowie Wehrmachtu i próbom przekształcenia Niemiec zachodnich w zbrojownię amerykańskiego imperializmu — wzmagają niepokój podżegaczy wojennych i ich nienawiść do Światowej Federacji Związków Zawodowych. Dekret rządu Plevena przeciwko ŚFZZ jest wyrazem awanturnictwa i słabości całego obozu podżegaczy wojennych. Faszystowskie zarządzanie i represje nie wiele jednak pomogą organizatorom wojny. Światowy ruch obrońców pokoju — którego niepokonaną twierdzą jest ZSRR — dysponuje ogromnymi siłami. Jednoczy on dzisiaj setki milionów ludzi, którzy postawili sobie za cel uwolnienie ludzkości od groźby trzeciej wojny światowej“.

Na każdy atak imperialistów polska klasa robotnicza odpowie wzmożoną pracą nad realizacją Planu Sześcioletniego i nowymi, konkretnymi zobowiązaniami produkcyjnymi. Każdy metr muru, podnoszącej się ze zniszczeń Warszawy i każdy zwiększony wysiłek górnika, hutnika, chłopu pracującego, uczonego, artysty przyczynia się do przyspieszenia rozwoju gospodarczego naszego kraju, do wzmocnienia naszej obronności, do zwiększenia wkładu narodu polskiego w dzieło umocnienia światowego obozu pokoju.



Spostrzeżenia z akcji sprawozdawczo-wyborczej



chwili gdy nasze pismo dotrze do rąk czytelników, wybory mężów zaufania będą już zakończone. Zakładowe ogniwa związkowe bądź to przystąpią do wyborów rad oddziałowych i zakładowych, bądź też będą się znajdowały w pełni przygotowań do tej akcji. Należy wierzyć, że początkowe niedociągnięcia kampanii wyborczej będą wyrównane i że do wyborów rad oddziałowych i zakładowych staną załogi z całkowitą świadomością doniosłego znaczenia tego aktu.

I.

Wybory do rad oddziałowych i zakładowych powinny stanowić w pełnym tego słowa znaczeniu przełom w działalności podstawowych ogniw związkowych. Nie trzeba uzasadniać, że dobrze pracująca rada zakładowa wywiera bezpośredni wpływ na wykonywanie planów produkcyjnych i zaspokojenie potrzeb socjalnych załogi. Tegoroczne wybory są tym ważniejsze, że w większych zakładach pracy wprowadza się nowe ogniwo — rady oddziałowe, które mają organizację związkową ściślej zespolić z członkami związku i usprawnić pracę związkową w zakładzie pracy.

W rezultacie wyborów powinni do rad zakładowych i oddziałowych wejść ludzie całkowicie oddani sprawie robotniczej, cieszący się pełnym zaufaniem towarzyszy pracy i dający gwarancje, że na poruczone im stanowisku wywiążą się ze swych zadań. W dyskusji na VI Plenum CRZZ zwrócono uwagę na konieczność położenia kresu ciągłej fluktuacji składu rad zakładowych. Należy zatem do rad zakładowych wvsuwać towarzyszy ściśle związanych z zakładem pracy.

Konieczne jest również, aby na liście kandydatów znaleźli się wyłącznie towarzysze, którzy są zdolni do kierowania pracami ogniw zakładowych. Podczas VI Plenum CRZZ podnieszono, że ogniwa związkowe baczą tylko na kwalifikacje dwóch — trzech kandydatów, upatrzonych na stanowisko przewodniczącego i sekretarza. W rezultacie podczas nieobecności jednego z tych towarzyszy praca rady zakładowej ulega unieruchomieniu.

W składzie nowych rad oddziałowych i zakładowych powinny być należycie odzwiercie-

dlone przemiany, jakie zachodzą w strukturze zatrudnienia. W szerszej, niż dotychczas, mierze należy uwzględniać kandydatury kobiet, których udział w produkcji stale się zwiększa. W większym też stopniu powinna być reprezentowana młodzież, będąca ważnym czynnikiem rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy.

Oddziałowe zebrania sprawozdawczo-wyborcze powinny dać załogom możliwość przedyskutowania całej dotychczasowej działalności rady zakładowej i sformułowania wniosków na przyszłość. W tym celu konieczne jest szczególnie staranne przygotowanie referatu sprawozdawczego. Nie może to być przypadkowo znajdujący się pod ręką referat ogólno-polityczny (jak to miało miejsce w czasie wyborów mężów zaufania), lecz wszechstronne ujęcie całokształtu pracy ogniw związkowego w nawiązaniu do zadań klasy robotniczej w obecnej sytuacji międzynarodowej.

Referat winien zawierać podsumowanie głosów w dyskusji i krytyki, jaką przeprowadzono poprzednio podczas wyborów w grupach związkowych.

Zebrania oddziałowe mają pobudzić inicjatywę mas pracujących do dalszego podnoszenia wydajności pracy, do podejmowania nowych zobowiązań produkcyjnych, toteż powinny być szczególnie dobrze obsłużone przez aktywnych nadzórnych instancji związkowych.

Nawet całkowicie wzorowo pod względem regulaminowym przeprowadzone zebranie nie spełni swego zadania, jeżeli będzie potraktowane z bezdusznym biurokratyzmem. Rzeczą ogniw związkowego, przeprowadzającego zebranie, jest udzielenie ustępującej władzy pomocy w starannym przygotowaniu sprawozdania i postawieniu dyskusji na odpowiednio wysokim poziomie. Wkłada to na zainteresowane ogniwa związkowe niewątpliwie poważne zadania, lecz należy pamiętać, że akcja sprawozdawczo-wyborcza w znacznej mierze przesądzi o dalszym rozwoju prac związków zawodowych i o ich zdolności do mobilizowania mas pracujących wokół rozwiązywania podstawowych zadań Polski Ludowej.

Należy też zaznaczyć, że w organizowaniu kampanii wyborczej instancje związkowe mają zapewnioną jak najdalej idącą pomoc ze strony organizacji partyjnych. Najwyższe władze PZPR zwracają baczna uwagę na przebieg

kampanii wyborczej. W specjalnej instrukcji KC Partii polecił wszystkim organom partyjnym zarówno udzielanie ogniom związkowym pomocy w przygotowaniu wyborów, jak i zwrócenie uwagi na to, aby — w rezultacie twórczych, mobilizujących dyskusji — do władz związkowych został przyciągnięty najlepszy, najbardziej aktywny element robotniczy.

II

Wyборы mężów zaufania — obok niewątpliwie dodatnich objawów, wskazujących na stale pogłębiające się uświadczenie mas pracujących — dostarczyły nam sporo faktów, które dowodzą, że aktywność grup związkowych jeszcze nie jest dostateczna. W tych warunkach przeprowadzana obecnie akcja sprawozdawczo-wyborcza powinna spowodować przełom, zarówno w działalności grup, jak i pozostałych ogniw związkowych.

Celem uniknięcia błędów w wyborach rad oddziałowych i zakładowych, przypatrzmy się niektórym charakterystycznym objawom, zaobserwowanym w czasie wyborów mężów zaufania.

Instrukcja wyborcza wyraźnie zaznaczyła, że ustalony w kalendarzykach wyborczych termin zebrań w grupach związkowych powinien być ogłoszony na 3 dni wcześniej, że wybory powinny się odbywać w czasie wolnym od pracy, że są one ważne przy obecności co najmniej połowy uprawnionych do uczestnictwa, że muszą się odbywać na posiedzeniu grup, a nie całej załogi itd.

Tymczasem w Zakładach Żyrardowskich wybory mężów zaufania, które według planu Zarządu Głównego powinny były się rozpocząć 20 stycznia, zostały zaplanowane przez radę zakładową na 22 stycznia, zaś posiedzenie w celu omówienia tej sprawy wyznaczono na ...24 stycznia. Rzecz zrozumiała, że w tych warunkach oficjalnego terminu wyborów nie ogłoszono, bo któż zresztą mógł się zorientować w tym galimatiasie dat i ustalić dzień wyborów.

W Zakładach Przemysłu Włókienniczego im. Waryńskiego w Łodzi wybory w grupie transportowej przeprowadzono... w czasie pracy. W „trosce“, żeby przerwa w pracy nie była zbyt długa, skrócono całą procedurę wyborczą do pół godziny.

Zarząd Okręgu Budowlanych w Poznaniu rozpoczął wybory dnia 15 stycznia bez należytego przygotowania, gdyż nie nawiązał współpracy z radami zakładowymi. Nie lepiej się działo na terenie Gdańska. W biurze kierownictwa PPB Nr 1 nawet nie zadano sobie trudu, aby członków Związku podzielić na grupy. Żeby pozbyć się „kłopotu“ rada zakładowa zwołała... ogólne

zebranie pracowników, na którym wybrano dwóch mężów zaufania. Dla „uproszczenia“ zapomniano o wyborach na społecznych inspektorów pracy i delegatów ubezpieczeniowych. Organizatorom zebrania widocznie tak się śpieszyło, że nie mieli nawet czasu na sporządzenie przepisowego protokołu z wyborów.

W PPB przy ul. Wały Jagiellońskie w tymże Gdańsku, gdzie miano wybrać 28 mężów zaufania, żadnych przygotowań do wyborów nie poczyniono. Charakterystyczne jest dla pracy miejscowej rady zakładowej, że grupy związkowe nie są tam zorganizowane według więzi produkcyjnej.

W hucie „Florian“ w sprawozdaniach ustępujących mężów zaufania brakowało momentów samokrytyki; poruszano w nich najczęściej sprawę poboru składek, co stanowiło dotychczas najważniejsze zajęcie mężów zaufania. Zebrania urządzano w czasie przerw posiłkowych lub przed rozpoczęciem pracy, co zmuszało do przyspieszenia tempa wyborów i nie pozwalało na rozwinięcie dyskusji.

Wielkim „usprawnieniem“ organizacyjnym pragnęła się poszczycić rada zakładowa w Okręgowej Dyrekcji PKS w Krakowie. Zwołała ona ogólne zebranie załogi, na którym omówiono znaczenie kampanii wyborczej. Następnie odczytano listę członków z podziałem na 21 grup związkowych. Ustępujący mężowie zaufania kolejno składali sprawozdania. Po ogólnej dyskusji każda grupa wybierała swego męża zaufania. Jak więc widzimy wszystko na zebraniu tym kręciło się jak w zegarku i prawdopodobnie członkowie wspomnianej rady zakładowej zacierali ręce z zadowolenia. Jednak ten wy czyn został przyjęty przez CRZZ bez entuzjazmu i... wybory zostały unieważnione.

W przebiegu akcji sprawozdawczo-wyborczej stwierdzono wypadki nie przestrzegania demokracji wewnątrz-związkowej. Tak więc w Zakładach Aparatury Wysokiego Napięcia były czynione próby narzucania przez radę zakładową kandydatów na mężów zaufania spośród osób nieobecnych na zebraniu, co słusznie się spotkało ze sprzeciwem zebranych.

Gorzej jeszcze spisali się członkowie rad zakładowych w ZPW „Środółka“ i „Sosnowieckich ZPW „Pogoń“, którzy nie tylko sami wysuwali kandydatury mężów zaufania, lecz także przeprowadzali ocenę pracy ustępujących mężów zaufania, zamiast spowodować dyskusję członków grupy. W kopalni „Bolesław“ przewodniczący rady zakładowej nie zadał sobie nawet trudu organizowania zebrań wyborczych. Po prostu obchodził on oddziały kopalni, oznajmiając pracownikom związkowym, że należy wybrać nowych mężów zaufania. Członkowie grup — bez zwoływania ze-

brań porozumieli się między sobą i ustanowili nowych mężów zaufania.

Należy stwierdzić, że w przebiegu zebrań dyskusje na ogół stanowiły punkt najsłabszy. Często zamiast krytykować pracę męża zaufania lub organizacji związkowej, ograniczono się do utyskiwania na osobiste troski i bolączki. Za mało też udzielano w dyskusji miejsca zagadnieniom produkcyjnym. Wszystkie te objawy świadczą o niedostatecznym zrozumieniu przez wielu aktywistów związkowych ogromnej wagi akcji wyborczej.

III.

Obok opisanych niedociągnięć i wad, stwierdzanych w przebiegu akcji sprawozdawczo-wyborczej, mamy do zanotowania szereg momentów pozytywnych, wskazujących na zdrowe tendencje w działalności grup związkowych, uwydatniające tak ważną w życiu zakładu pracy rolę tych grup.

Zarząd Główny Budowlanych w tygodniowej ocenie pierwszego etapu wyborów podkreśla duże zainteresowanie akcją sprawozdawczo-wyborczą w swoich podstawowych ogniwach. Wybory przeprowadzone w sposób niewłaściwy były unieważnione, zaobserwowane niedociągnięcia omawiano na specjalnych odprawach z instruktorami związku, czuwającymi nad akcją wyborczą.

W toku wyborów stwierdzono — i to należy podkreślić jako objaw wysoce pomyślny — wstępowanie do związku pracowników dotychczas niezorganizowanych, względnie dobrowolne regulowanie zaległych składek. Fakty takie stwierdzono m. in. w czasie akcji wyborczej na terenie Nowej Huty. Robotnicy budowlani podejmowali na zebraniach w grupach uchwały o przystępowaniu do współpracy oraz zobowiązywali się do systematycznego przekraczania norm.

Jeżeli chodzi o problematykę produkcyjną, to była ona specjalnie żywo omawiana w toku akcji wyborczej w ZZK. Gdańscy kolejarze podkreślali konieczność szerszego czerpania z doświadczeń Związku Radzieckiego. W dyskusji poruszano zagadnienie ochrony pracy, wykonywania Planu Sześcioletniego i współzawodnictwa oraz omawiano zagadnienia byto-

we. W toku dyskusji nad współzawodnictwem, która miała miejsce na zebraniu kolejarzy w Żeganiu, tow. Banaszkiewicz podjął zobowiązanie bezawaryjnej pracy w drużynie manewrowej.

Z dalszych przykładów podejmowania zobowiązań produkcyjnych na zebraniach grup związkowych możemy wymienić zobowiązanie brygady młodzieżowej im. Gen. Świerczewskiego w fabryce maszyn w Lublinie, która to brygada zobowiązała się stale przekraczać normę o 40%. Brygada młodzieżowa w PPB nr 7 w Jeleniej Górze zobowiązała się do osiągnięcia wykonania norm w 140%. Na budowie przy ulicy Madalińskiego nr 39 w Warszawie podjęto na zebraniu grup związkowych uchwałę o oszczędzaniu materiałów budowlanych i o przestrzeganiu dyscypliny pracy. Grupa cieśli zobowiązała się wykończyć dodatkowe prace poza harmonogramem. Charakterystyczne i pozytywne zobowiązanie wzmocnienia dyscypliny związkowej i regularnego płacenia składek podejmowali włókniarze na terenie województwa lubelskiego. Na zebraniach wyborczych masowo deklarowano prenumeratę „Głosu Pracy”.

Przytoczone tu fakty należyce przeprowadzonych sprawozdawczo-wyborczych zebrań grup związkowych świadczą o tym, że w ogniwach, w których miejscowe instancje związkowe systematycznie pracowały z mężami zaufania i grupami, tam zebrania sprawozdawczo-wyborcze stały się rzeczywiście ważnym momentem w życiu załogi. Zebrania takie wpłynęły nawet na powiększenie liczby członków związku, włączając przez to nowe szeregi ludzi pracy do świadomego, aktywnego udziału w budowie socjalizmu w naszym kraju. Tych kilka spostrzeżeń niech posłuży towarzyszom — organizatorom akcji wyborczej w ogniwach zakładowych do zwrócenia bacznej uwagi na najważniejsze momenty tej kampanii.

„Kampania ta — powiedział na VI Plenum przewodniczący — tow. W. Kłosiewicz — pozwoli nam uzyskać pełną demokrację wewnątrz związkową. Bedzie to wymagało od nas olbrzymiej pracy. Ale od tego przecież zależy, czy na tej kampanii wyrośniemy, czy też nie wyrośniemy”.



Nasze zadania w pracy kulturalno - oświatowej



ZADANIA pierwszego roku Planu Sześcioletniego zostały wykonane z nadwyżką. Osiągnięcia 1950 roku są rezultatem wzmoczonej aktywności produkcyjnej i politycznej polskich mas pracujących. Są one rezultatem poważnie rozwiniętego socjalistycznego współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego, są one również rezultatem wzrastającej sprawności związków zawodowych w mobilizowaniu mas pracujących do walki o realizację i przekraczanie planów produkcyjnych.

Bogate doświadczenia ubiegłego roku pomogą nam w zwyczajnym realizowaniu zadań w roku 1951. A zadania tegoroczne są znacznie wyższe. Nowe zadania rozszerzają zakres działalności związków zawodowych, a zwłaszcza w organizowaniu ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy oraz w dziedzinie troski o sprawy bytowo-materialne mas pracujących.

V i VI Plenum CRZZ, stawiając jako sprawę bardzo ważną i pilną podniesienie poziomu pracy związków zawodowych w zakresie kierowania ruchem współzawodnictwa pracy, zwróciło uwagę na znaczenie i wagę pracy kulturalno-oświatowej w walce o rozwój inicjatywy i aktywności produkcyjnej mas pracujących.

V Plenum CRZZ, wytyczając kierunki pracy związków zawodowych w realizacji Planu Sześcioletniego, podkreśliło, że wszystkie instytucje kulturalno-oświatowe związków zawodowych winny pomagać partii w walce o wypełnienie zadań wielkiego budownictwa podstaw socjalizmu. V Plenum stało na stanowisku, że nie można myśleć o wypełnieniu planów dalszego rozwoju naszej gospodarki narodowej, że nie można myśleć o zwiększeniu wydajności pracy bez nadania szerokiego rozmachu pracy wychowawczej związków zawodowych. Lekceważenie pracy kulturalno - oświatowej jest działaniem opóźniającym proces podnoszenia świadomości mas, a zatem hamującym ich aktywność produkcyjną. Praca kulturalno-oświatowa zajmuje w hierarchii naszych zadań miejsce pierwszoplanowe, jako środek aktywizowania mas pracujących w dziele realizacji planów produkcyjnych.

Wskazania V Plenum CRZZ w dziedzinie pracy wychowawczej w ogóle — a powiązania działalności kulturalno - oświatowej z zadaniami produkcyjnymi w szczególności — zostały konkretnie i szeroko omówione na krajowej naradzie aktywu kulturalno-oświatowego, odbytej w sierpniu 1950 r. Po naradzie ogólnokrajowej

zostały zorganizowane w poszczególnych związkach zawodowych narady, konferencje, seminaryia itp. Następnie w grudniu 1950 r. i w styczniu 1951 r. Wydział Kulturalno-Oświatowy CRZZ przeprowadził szereg inspekcji w terenie dla sprawdzenia, jak wykonywane są uchwały i postanowienia CRZZ.

Narady i konferencje aktywu kulturalno-oświatowego oraz przeprowadzone inspekcje w terenie dostarczyły nam wiele cennego materiału krytycznego, pozwalają lepiej zorientować się w rozmiarach braków, niedomagań i błędów w działalności kulturalno-oświatowej związków zawodowych, ujrzeć przyczyny naszych trudności.

Niniejszy artykuł, zajmujący się podsumowaniem wyników krajowych narad aktywu kulturalno-oświatowego i wyników inspekcji terenowych, stawia sobie za cel skonfrontowanie uchwał i postanowień CRZZ w dziedzinie pracy kulturalno-oświatowej z rzeczywistością, z praktyką w zakładach pracy. Wnioski jakie płyną z tej konfrontacji, z naszych uwag i spostrzeżeń winny przyczynić się do podniesienia poziomu ideowego i rozmachu działalności wychowawczej związków zawodowych.

Plon narad aktywu kulturalno-oświatowego

Najpierw nieco wiadomości o organizacji i przebiegu narad i konferencji aktywu kulturalno - oświatowego. Po naradzie sierpniowej, zorganizowanej przez CRZZ, odbyły się narady krajowe zwołane prawie przez wszystkie zarządy główne. Ilość uczestników narad w poszczególnych związkach zawodowych była różna. Np. w naradzie Związku Górników brało udział ponad 500 osób, w tym spora ilość społecznego aktywu kulturalno-oświatowego, w naradzie zaś Związku Nauczycielstwa — 60 osób. Łącznie w naradach krajowych wzięło udział około 6.000 osób. Pozytywnym zjawiskiem była, na wielu naradach związków produkcyjnych, dość duża frekwencja aktywu społecznego z ogniw zakładowych np. z zarządów świetlic, klubów fabrycznych. Ożywiło to dyskusję i przyczyniło się do nadania jej bardziej konkretnego charakteru, albowiem przedstawiciele ogniw zakładowych wnosili do obrad żywą problematykę terenu.

Następnym pozytywnym zjawiskiem, mówiącym o większym zainteresowaniu zarządów głównych sprawami kulturalno-oświatowymi, był liczny udział członków prezydiów zarządów

głównych, okręgowych i oddziałów oraz przewodniczących niektórych rad zakładowych. Niestety, w niewielu jeszcze naradach brali udział przedstawiciele administracji zakładów pracy. W naradzie Związku Hutników uczestniczyło wielu przodowników i racjonalizatorów z tow. Truchanem na czele oraz 17 dyrektorów hut. W naradzie tej brali udział naczelnicy dyrektorzy huty „Baildon“, huty „Pokój“, brali oni żywy i aktywny udział w dyskusji, a nawet — to uczynił naczelnik dyrektor huty „Baildon“ — przeprowadzali rzeczową krytykę pracy zarządów klubów i świetlic.

Zarząd Główny Związku Włókniarzy ograniczył się do wezwania na naradę referentów kulturalno-oświatowych i instruktorów oraz niektórych kierowników świetlic, a nie zaprosił na nią członków prezydiów z dołowych ogniw i rad zakładowych większych zakładów pracy.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego zorganizował narady w pięciu punktach Polski, a mianowicie: w Chorzowie, Włocławku, Łodzi, Krakowie i Wrocławiu. Razem w naradach tych brało udział około 600 osób. Referaty na tych naradach wygłaszali przewodniczący Zarządu Głównego i członkowie Prezydium. Narady Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego należy zaliczyć do najbardziej udanych. Po referatach zorganizowano na tych naradach pokazy praktyczne, jak powinna wyglądać propaganda zagadnień produkcyjnych w powiązaniu z różnymi formami pracy kulturalno-oświatowej. W pokazach praktycznych zademonstrowano przykładową audycję radiowęzła fabrycznego w opracowaniu tow. Gwidona Gaja, pracownika Polskiego Radia w Katowicach. Na konferencji w Chorzowie urządzona była wystawa prac racjonalizatorów i wynalazców — pracowników Zakładów Azotowych w Chorzowie, zaopatrzona w oryginalne eksponaty. Urządzona również była tam wystawa prac amatorów plastyków.

Dobrze przygotowana była również narada Zw. Zaw. Transportowców. W czasie obrad zademonstrowano wzorcowy program radiowęzła z ekspozytury PKS Wola. Zorganizowana tam była również wystawa tablic honorowych i plansz Planu Sześcioletniego w transporcie.

Zaletą narady Zw. Zaw. Odzieżowców było zorganizowanie jej na terenie Warszawskich Zakładów Przemysłu Odzieżowego im. Obrońców Warszawy. W zakładach tych uprzednio specjalnie przepracowano zagadnienie propagandy pogładowej. Pozwoliło to na zaznajomienie uczestników narady z formami propagandy pogładowej w zakładach pracy. Wystawiono tam również gazetki ściennie nagrodzone w konkursie.

Nieudana była próba Zw. Zaw. Prac. Pocht zorganizowania na naradzie wystawy gazetek ściennych, a to ze względu na nieodpowiedni

dobór eksponatów. Do ujemnych stron narady aktywu kulturalno-oświatowego Związku Metalowców należało całkowite nieprzygotowanie jej od strony propagandy i pomocy pogładowych.

Na ogół dobrze i kolektywnie przygotowane były przez prezydium zarządów głównych referaty, które na wielu naradach zostały wygłoszone przez przewodniczących lub sekretarzy zarządów głównych. Wyjątek stanowi narada krajowa aktywu ZNP, gdzie mechanicznie przeniesiono problematykę aktualną w związkach produkcyjnych na środowisko nauczycielskie.

Ogólnikowo postawione zostało zagadnienie wiązania działalności kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi na naradzie Związku Włókniarzy. Natomiast konkretnie i dobrze uczyniono to w zastosowaniu do danej gałęzi produkcji na naradzie górniczej (tylko w referacie), na naradzie ZZK, Hutników, Chemicznych, Transportowców i innych.

W końcu 1950 r. i w styczniu 1951 r. przeprowadzono ogólnokrajową naradę kierowników wojewódzkich i powiatowych domów kultury oraz pięć seminariów dla aktywu domów kultury. Seminaria takie odbyły się w Grudziądzu, Sławnie, Bytomiu, Jarosławiu i Kłodzku. Zorganizowane zostały one na terenie domów kultury, które na ogół przygotowały się starannie do seminarium, nagromadziły dużą ilość materiałów z zakresu propagandy pogładowej, opartej na osiągnięciach miejscowych zakładów pracy. Seminaria te objęły aktyw powiatowych domów kultury wszystkich województw.

Wiele krajowych porad aktywu kulturalno-oświatowego przechodziło w atmosferze rzeczowej krytyki. Tak było w Zw. Zaw. Hutników, Transportowców, Odzieżowców, ZZK, Chemicznych, Budowlanych, Państwowców. Szczególnie ciekawa była dyskusja na naradzie aktywu Związku Nauczycielstwa Polskiego, gdzie w odróżnieniu od bardzo ogólnikowego i mało skonkretyzowanego referatu, uczestnicy dyskusji wypracowali konkretne formy i metody pracy kulturalno-oświatowej.

Niedostateczny natomiast poziom dyskusji można było stwierdzić na naradzie Zw. Zaw. Górników. Fakt, że na terenie górnictwa dokonano generalnych zmian na stanowiskach kierowników świetlic i że większość nowych kierowników świetlic nie ma jeszcze właściwego doświadczenia — wpłynął na obniżenie poziomu dyskusji.

Niewiele twórczej, oddolnej inicjatywy wnieśli uczestnicy dyskusji na naradzie Związku Metalowców. U Włókniarzy — uczestnicy dyskusji nie wiele mieli do powiedzenia w sprawach zasadniczych. Charakter sprawozdawczy, ogólnikowy i deklaracyjny miała dyskusja na naradzie Zw. Zaw. Rob. Leśnych i Drzewnych, gdzie jedynie słuszna była może końcowa wy-

powieź, że „narada postawiła zadania, ale nie nauczyła jak je należy realizować”. Skąpa była dyskusja na naradzie Zw. Zaw. Prac. Poczty, gdzie na 98 uczestników narady zabierało głos zaledwie 14 osób, z których tylko 6 częściowo omawiało zagadnienia, wynikające z uchwały V Plenum CRZZ i narady sierpniowej. Bardzo liczny był udział w dyskusji na naradzie Zw. Zaw. Państwowców.

Ogółem uczestniczyło w dyskusji wszystkich narad ponad 900 osób. Nie przeprowadził narady Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki, który dopiero w styczniu odbył plenarne posiedzenie Zarządu Głównego, poświęcone uchwałą V Plenum KC PZPR i V Plenum CRZZ.

Oceniając krytycznie przebieg krajowych narad aktywu kulturalno - oświatowego należy bezwarunkowo stwierdzić, że przyczyniły się one poważnie do zaktualizowania pracownikom kulturalno-oświatowych, że przybliżyły ogniwa organizacyjne i instytucje kulturalno-oświatowe do zadań produkcyjnych i że uczyniły krok naprzód w kierunku podwyższenia poziomu wychowawczej pracy związków zawodowych. Przebieg tych narad oraz materiał, zebrany przez lustratorów i obserwatorów w terenie, wskazuje na pewne postępy w dziedzinie pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych. Wiele związkowych instytucji kulturalno-oświatowych stało się ważnymi ośrodkami masowej działalności wychowawczej. Pomimo tych sukcesów nie można jednak jeszcze stwierdzić, że nastąpił już widoczny przełom w treści i w metodach pracy kulturalno-oświatowej.

Jakie to problemy wymagają omówienia w związku z naradami aktywu kulturalno-oświatowego i spostrzeżeniami poczynionymi w zakładach pracy?

Powiązanie pracy kulturalno-oświatowej z zadaniami Planu Sześćioletniego

V Plenum CRZZ i narada sierpniowa uznała za najbardziej centralne i zasadnicze zadanie powiązanie działalności kulturalno-oświatowej z produkcyjnymi zadaniami zakładu pracy oraz rozwinięcie masowej agitacji i propagandy na rzecz realizacji Planu Sześćoletniego.

W tej dziedzinie osiągnęliśmy w drugiej połowie 1950 r. poważne wyniki. O tym świadczy wiele objawów. Przedstawimy niektóre z nich. Tak np. w kopalni „Zabrze-Wschód” już na podwórzu i w salach widzimy gablotki, tablice, napisy propagandowe, nawiązujące do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Co tydzień jest wydawany komunikat współzawodnictwa. Gazetka ścienna, aktualna, łączy zagadnienia ogólne z konkretnymi zagadnieniami produkcyjnymi kopalni. Rada zakładowa zajmuje się propagandą produkcyjną.

W kopalni Dębienko organizowane są odczyty o Planie Sześćoletnim dla całej załogi i dla od-

ziałów. Na dole działają grupy propagandowe, organizowane przez podstawową organizację partyjną i radę zakładową. Na podwórzu znajdują się zegary wyników oraz szeregi innych tablic, plansz i napisów propagandowych. W kopalni „Makoszowy” sala zebrań udekorowana jest planszami, afiszami. W serii plansz zobrazowano Kartę Górniczą. Widzimy tam również tablicę informacyjno-produkcyjną. Są portrety przodowników pracy. W świetlicy katówickiej Zjednoczenia Przemysłu Węglowego — w której co prawda nie prowadzi się zajęć o charakterze propagandowym i propagandy produkcyjnej — wykonano planszę, ilustrującą metody pracy i korzyści, wynikające z dobrej organizacji pracy.

Pozytywnie przedstawia się wiązanie pracy kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi w hutnictwie: w hutach „Stalowa Wola”, „Batory”, „Bobrek”, w walcowni „Warszawa”, które starają się znaleźć różne specyficzne formy propagandy produkcyjnej. Huta „Stalowa Wola” organizuje prelekcje na tematy produkcyjne również i w osiedlach, gdzie mieszkają robotnicy. Dobrą propagandę produkcyjną przy pomocy form artystycznych, przy pomocy zespołów artystycznych prowadzi huta im. Stalina. Szczególnie wybija się tam zespół piosenkarzy, wykonujący własne utwory o hucie.

Dobrze rozplanowana została pogładowa propaganda współzawodnictwa pracy w zakładach „Fablok”. Ciekawe wzory propagandy pogładowej wypracowuje „Ursus”. W wielu zakładach przemysłu włókienniczego, odzieżowego oraz na terenie kolei wprowadzone są nowe formy wiązania pracy kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi.

Wiele zakładów pracy usiłuje zorganizować taką czy inną formę propagandy swych zadań produkcyjnych i próbuje ustawić swe instytucje kulturalno-oświatowe frontem do produkcji, ale, niestety, większość zakładów pracy nie ruszyła tej sprawy z miejsca. W wielu czołowych zakładach pracy do dziś nie zorganizowano propagandy zadań produkcyjnych, nie powiązano pracy kulturalno-oświatowej z Planem Sześćoletnim, zaniedbano szeroką, masową pracę wychowawczą.

Np. jest nie do pomyślenia, aby w mieście wojewódzkim w Poznaniu — pod bokiem Zarządu Okręgu Związku Metalowców i ORZZ — w jednym z największych zakładów w naszym kraju, w zakładach im. Stalina do dziś dnia nie było zorganizowanej pogładowej propagandy zadań produkcyjnych. Działalność kulturalno-oświatowa jest izolowana od życia zakładu, sprowadza się do urządzanych od czasu do czasu odczytów w wielkiej sali jadalnej oraz do skromnej pracy kół samokształcenia i zespołów amatorskich, znajdujących pomieszczenie jeszcze skromniejsze w t. zw. świetlicy... w suterynach

budynku administracyjnego. W zakładach im. Stalina, pierwotnie zbudowano specjalne pomieszczenia na klub fabryczny, ale po ukończeniu budowy lokale klubu przeznaczono na biura, placówki zaś kulturalno-oświatowej przeznaczono lokale w suterynie. (Zwiedzałem w dniu 18 stycznia br. Zakłady im. Stalina w towarzystwie sekretarza podstawowej organizacji partyjnej, naczelnego dyrektora i sekretarza rady zakładowej. Z rozmowy, jaką z nimi przeprowadziłem, wyczułem, że nikt tam tym zagadnieniem nie interesuje się. Dowiedziałem się następnie, że na egzekutywie organizacji partyjnej ma być w dniach najbliższych postawiona sprawa działalności kulturalno-oświatowej. Na posiedzenie to został zaproszony przedstawiciel CRZZ).

Zarówno na budowie, jak i w świetlicy FSO Żerań nie widać propagandy zadań produkcyjnych. Brak haseł mówiących o tym, że Żerań żyje w epoce Planu Sześcioletniego. Tylko podstawowa organizacja partyjna, przy pomocy megafonu i tablic, na których są umieszczane wyniki współzawodnictwa pracy, popularyzuje osiągnięcia załogi.

Nie prowadzi się propagandy zadań produkcyjnych w fabryce im. gen. Świerczewskiego w Warszawie, gdzie brak jest tablicy przodowników pracy i racjonalizatorów. Jaskrawym przykładem izolacji świetlic od zagadnień produkcyjnych zakładu jest kopalnia im. Stalina w Sosnowcu, kopalnia „Siemianowice“, większość zakładów należących do CZPMN oraz wiele zbiornic złomu, gdzie dotychczas nie zorganizowano planowych i systematycznych pogadanek na tematy produkcyjne. Rada zakładowa i dyrekcja huty „Pokój“ nie mają czasu na zajmowanie się pracą kulturalno-oświatową, tłumacząc się stale, że „muszą pilnować produkcji“.

Tak jest w bardzo wielu zakładach pracy. Tow. Czyż Jan, instruktor kulturalno-oświatowy w Bydgoszczy, lustrując ostatnio świetlice zakładów spółdzielczych, stwierdził np. że na trzydzieści świetlic znanych mu, jedynie cztery propagowały Plan Sześcioletni.

Problematyka produkcyjna z ogromnym trudem toruje sobie drogę do odpowiedniego miejsca w działalności kulturalno-oświatowej. Przebieg wielu narad aktywu kulturalno-oświatowego świadczy o tym dobitnie. Uciekał od problematyki produkcyjnej aktyw górniczy, zgromadzony na krajowej naradzie, zorganizowanej przez Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników. Unikała tego problemu duża część aktywu włóknarzy, metalowców, drzewnych i leśnych, pocztowców.

Niedostatecznie wykorzystano świetlice, kluby fabryczne i domy kultury w walce o nowe normy w przemyśle metalowym i górnym. Nadano tej walce charakter doraźnych kampanii i nie wyzyskano środków stałej propagandy i pracy kulturalno-oświatowej.

Prawie zupełnie nie prowadzono pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych. Po V Plenum CRZZ zaplanowaliśmy urządzenie 36.000 pogadanek w grupach związkowych. Nie mamy jeszcze dokładnych danych, ale już możemy stwierdzić, że pogadanki te odbyły się z bardzo dużym opóźnieniem i że objęły one nie więcej jak 25% planu tej akcji.

O braku doświadczenia w propagowaniu zagadnień produkcyjnych może zaswiadczyć historia „rodzenia“ konspektu pogadanek dla grup związkowych na temat Planu Sześcioletniego. Okazuje się, że w znacznej większości zarządów głównych nie umiano opracować popularnej pogadanki dla grup związkowych. Większość pogadanek nie nadawała się do wykorzystania. Pogadanki były mało konkretne, pisane dla aktywistów, lecz nie dla członka grupy związkowej, lub wogóle pisane zagmatwanym stylem. Bo cóż mógł zrozumieć członek grupy związkowej z pogadanki, w której znajdowały się takie określenia jak „uspołecznienie wszystkich placówek utylizacyjnych“, „rozszerzenie zakresu produkcji wszelkiego rodzaju koncentratów“? Poza tym używano słów takich, jak „estetyka“, „kontaktowanie“, „panowanie nad analizą rynku“. Biedny, prosty członek grupy związkowej niewątpliwie uciekłby od takich zadań jak „panowanie nad analizą rynku“. W ciągu dwóch miesięcy przygotowywano w wydziałach kultury i oświaty zarządów głównych pierwszą popularną pogadankę dla grup związkowych o Planie Sześcioletnim. To co wreszcie zostało opracowane okazało się jeszcze za słabe, nieprzekonywujące. Tak mało konkretny i jasny jest nasz język propagandowy w zagadnieniach produkcyjnych. Umiemy już na ogół przemawiać do aktywistów na średnim szczeblu organizacyjnym, lecz nie potrafimy mówić do prostego człowieka z grupy związkowej.

Jakie wyciągnąć należy wnioski z naszych spostrzeżeń i obserwacji w dziedzinie wiązania działalności kulturalno-oświatowej z zagadnieniami produkcyjnymi?

Trzeba stwierdzić, że przechodzimy z etapu deklarowania potrzeby wiązania pracy kulturalno-oświatowej z życiem zakładu pracy do etapu realizacji naszych postanowień. Pierwsze kroki są widoczne we wszystkich związkach zawodowych i te nowe doświadczenia należy szybko rozpowszechniać. Ale do przełomu jest jeszcze daleko. Walka o ten przełom musi być prowadzona z nową siłą. Walka o powiązanie działalności kulturalno-oświatowej z Planem Sześcioletnim, walka o to, aby komisje kulturalno-oświatowe w zakładach pracy, świetlice, kluby fabryczne, domy kultury żyły zagadnieniami Planu Sześcioletniego i pomagały załodze w walce o przedterminowe wykonanie zadań produkcyjnych — jest walką polityczną. Jest to walka o zlikwidowanie w działalności kulturalno-

oświatowej pozostałości trade-unionizmu i socjal-demokratyzmu — negujących walkę klasy robotniczej o nowy ustrój, o przebudowę społeczno-gospodarczą i odrzucających działalność wychowawczą, któraby budziła aktywność produkcyjną i polityczną mas pracujących.

Brak zrozumienia dla pracy wychowawczej związków zawodowych, niedocenywanie potrzeby wiązania działalności kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi i słabe upolitycznienie naszych świetlic, ma swe głębokie źródło polityczne. Wywodzi się ono z pozostałości reformizmu. Sprawę trzeba jasno postawić. Bez pełnego ideologicznego rozgromienia tych pozostałości i ich ostatecznego zlikwidowania nie będzie można myśleć poważnie o dokonaniu przełomu w upolitycznieniu i powiązaniu działalności kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi.

Wyjść poza mury świetlic! Terenem działalności — cały zakład!

V Plenum CRZZ i narada sierpniowa uznały za rzecz pilną i ważną zorganizowanie masowej pracy wychowawczej również poza świetlicą. Doceniając ogromną rolę świetlic w działalności wychowawczej i stawiając przed świetlicami zadania podwyższenia poziomu ich pracy kulturalno-oświatowej, V Plenum zobowiązało związki zawodowe do uruchomienia i uaktywnienia komisji kulturalno-oświatowych w zakładach pracy i poprowadzenia pracy propagandowej bezpośrednio w zakładzie pracy, przy warsztacie, w oddziałach, hallu fabrycznym, jadalni itp. Narada sierpniowa zaś rozprawiła się z błędami i ciasnymi teoriami, że działalność kulturalno-oświatowa może być tylko prowadzona w ramach świetlicy, czy klubu fabrycznego.

Czy koncepcja „monopolu świetlicowego“ na pracę kulturalno-oświatową, ograniczająca działalność wychowawczą związków zawodowych została wreszcie przezwyciężona? Niestety, odpowiedź jest negatywna. Przebieg krajowych narad aktywu kulturalno-oświatowego i spostrzeżenia w terenie ujawniają, że bardzo duża część aktywu kulturalno-oświatowego nie wyobraża sobie pracy kulturalno-oświatowej poza świetlicą. W większości zakładów pracy w naszym kraju, praca kulturalno-oświatowa jest prowadzona wyłącznie w świetlicach. W przytłaczającej większości zakładów pracy, instytucji i urzędów, komisje kulturalno-oświatowe, powołane do prowadzenia tej działalności poza świetlicą, nie są czynne, bądź są zdekompletowane.

Jaskrawych przykładów fałszywie pojętej działalności kulturalno-oświatowej znajdujemy sporo na każdej naradzie aktywu kulturalno-oświatowego. Na naradzie górniczej członkowie prezydium mocno postawili problem wyjścia z działalnością kulturalno-oświatową na szerszą arenę, ale większość młodego aktywu w rozwa-

żaniach swoich nieustannie wracała do świetlicy i tylko do świetlicy. Podobnie było na wielu innych naradach, gdzie mówiono o świetlicy, jako o jedynej formie pracy kulturalno-oświatowej.

Bardzo często słyszeliśmy nadal argumentację, że „nie możemy prowadzić dobrej pracy wychowawczej, ponieważ mamy mały lokal świetlicowy“. Tak argumentuje nam rada zakładowa wielkich zakładów im. Stalina w Poznaniu. A przecież w tych zakładach można było zainstalować radio-węzeł, dobrze redagować ścienne gazetki oddziałowe, zorganizować niezależnie od świetlicy propagandę wizualną, plansze, wystawy, transparenty, dekoracje itd. Można i należało w tych zakładach już dawno powołać do życia komisję kulturalno-oświatową, powołać organizatorów pracy kulturalno - oświatowej w grupach związkowych. Czy na to wszystko trzeba czekać, aż zbuduje się przy zakładach im. Stalina dom kultury?

Ograniczenie pracy wychowawczej do form pracy świetlicowej prowadzi do izolacji działalności kulturalno-oświatowej od podstawowej masy pracującej w zakładzie pracy. Praktyka poucza, że nawet najlepiej postawiona świetlica z całością form pracy kulturalno-oświatowej, świetlica z zespołami czytelnickimi, samokształceniowymi, odczytowymi, śpiewaczymi, muzycznymi itd. może i jest w stanie oddziaływać jedynie na ograniczoną ilość pracowników. W wielkich zakładach pracy, świetlice, dobrze nawet powiązane z życiem zakładu pracy, mogą oddziaływać zaledwie na 5 — 10% ogółu pracowników. Przy okazji jakichś uroczystości — w zależności od warunków lokalowych — świetlica może skupić większą ilość osób. A co powiemy o świetlicach tych zakładów pracy, których pracownicy mieszkają w oddaleniu? Widzieliśmy sporo takich świetlic świecących pustkami.

Dobrze zorganizowanych świetlic mamy już coraz więcej. Coraz lepiej spełniają one twórczą rolę i stają się szkołą socjalistycznego wychowania mas. Ale praktyka wielu zakładów pracy poucza, że praca tych świetlic w powiązaniu z pracą wychowawczą w zakładach pracy poza świetlicą oraz w osiedlach robotniczych — daje olbrzymie rezultaty.

Po V Plenum CRZZ i naradzie sierpniowej mamy już pewne osiągnięcia i w tej dziedzinie. W wielu kopalniach i zakładach pracy działają radio - węzeł dający informację polityczną, produkcyjną, muzykę, komunikaty itd. Ulepszają swą pracę gazetki ścienne. Powstaje sieć korespondentów gazetek ściennych. Urządzane są estetyczne dekoracje, plansze, wystawy. Wydawane są „błyskawice“ itd. Ale nie działają jeszcze komisje kulturalno-oświatowe. Znamy wiele takich zakładów pracy, gdzie propagandę pogładową prowadzi podstawowa organizacja partyjna, lub dyrekcja zakładu, a komisja kulturalno-

oświatowa rady zakładowej nadal nie istnieje.

Jaki wysnuć należy wniosek z naszych spostrzeżeń i obserwacji w dziedzinie organizacji masowej agitacji i propagandy poza świetlicą?

Trzeba stwierdzić, że aktyw kulturalno-oświatowy nie dostrzega jeszcze wyraźnie i dostatecznie szerokich możliwości pracy wychowawczej również poza świetlicą. Walka o zlikwidowanie koncepcji ograniczania pracy kulturalno-oświatowej do form wyłącznie świetlicowych jest walką polityczną o zlikwidowanie praktyki, izolującej działalność kulturalno-oświatową od podstawowych mas pracujących.

Trzeba i należy wykorzystać kampanię sprawozdawczo-wyborczą dla ożywienia zainteresowania sprawami kulturalno-oświatowymi, dla powołania kulturalno-oświatowych organizatorów w grupach związkowych, dla ożywienia komisji kulturalno-oświatowej w zakładach pracy i powiązania działalności tych komisji z komisjami współzawodnictwa pracy.

O większą staranność w doborze kadr.

IV i V Plenum CRZZ oraz narada sierpniowa zwróciły uwagę na sprawę aktywu kulturalno-oświatowego związków zawodowych. Sprawa kadr kulturalno-oświatowych była szeroko omawiana na wszystkich naradach, organizowanych przez zarządy główne. Trzeba sprawę postawić jasno: w zakresie kadr kulturalno-oświatowych zamiast pójść naprzód, cofnęliśmy się w tył. Sprawa ta jest dziś największą bolączką.

Jak konkretnie przedstawia się sprawa kadr kulturalno - oświatowych? Przede wszystkim zwiększyła się znacznie płynność kadr świetlicowych, kierowników świetlic we wszystkich prawie związkach zawodowych. Trzy, czy czterokrotne zmiany kierowników świetlic w ciągu roku nie należą do rzadkich wypadków. Na wielu naradach krajowych, jak np. w Zw. Zaw. Górników znaczną większość uczestników stanowiły osoby, które nie miały nawet trzymiesięcznego stażu świetlicowego. Niesłychana fluktuacja ma miejsce na terenie Związku Pracowników Rolnych. Metoda przerzucania kierowników świetlic staje się nagminną. Stanowisko kierownika świetlicy staje się przystankiem przesiadkowym do innych funkcji i stanowisk. Płynność kierowników świetlic odbija się ujemnie na toku pracy świetlicy. Każdy nowozaangażowany zaczyna pracę od początku, co przeszkadza ciągłości, systematyczności i stabilizacji pracy.

Administracje zakładów pracy i rady zakładowe dość często przy wyznaczaniu kandydata na kierownika świetlicy zapominają o tym, że chodzi tu o kierownictwo bardzo ważnego ośrodka ideologicznego w ofensywie przeciwko wrogom klasowym i wysuwają ludzi nieodpowiednich, nie mających przygotowania. Niestety, zbyt często w niektórych zakładach pracy wyznacza się do pracy świetlicowej ludzi, którzy do niczego nie nadają się w fabryce.

Bardzo wiele zastrzeżeń budzi dobór kandydatów na kursy kulturalno-oświatowe CRZZ. Selekcja kandydatów na te kursy była w zasadzie przypadkowa. Narady aktywu kulturalno-oświatowego dostarczyły nam sporo materiału naświetlającego tę sprawę. Na jednym z kursów bibliotekarskich w Krakowie, kandydatka zapytana, ile w życiu swoim przeczytała książek, odpowiedziała, że tylko... dwie książki. Towarzyszka ta przyznała się uczciwie, że dla bibliotekarstwa nie ma żadnego zainteresowania, ale powiedziało jej, że w Krakowie można bardzo przyjemnie spędzić czas. Na kurs świetlicowy w PGR wysłano 16-letniego chłopca, który nigdy nie miał do czynienia z tą działalnością, a którego upatrzone na kierownika świetlicy w PGR. Niektórzy uczestnicy seminarium dla kierowników i instruktorów powiatowych domów kultury, zorganizowanego w dniu 9—12 października 1950 r. w Krakowie i Katowicach—byli to ludzie bez doświadczenia w pracy, którzy po ukończeniu kursu pedagogicznego wyznaczeni zostali na kierownicze stanowiska. Na jednym z kursów kierownicza świetlicy zakładów im. Karola Bardowskiego—młoda, 21-letnia towarzyszką nie umiała odpowiedzieć, kto to był Bardowski; wielu innych towarzyszy również nie mogło odpowiedzieć na to pytanie, jak również na pytanie, kto to był J. Marchlewski. Towarzysze ci wogóle nie mieli pojęcia o historii ruchu robotniczego.

Jedna z kierowniczek świetlicy zapytana, czym się zajmuje w świetlicy, odpowiedziała, że głośnym czytaniem. Inna robiła wrażenie analfabetki w zagadnieniach Planu Sześcioletniego. Towarzyszka, zdradzająca brak kompletnych zainteresowań i wiadomości z zakresu pracy kulturalno-oświatowej zapytana, dlaczego wysłano ją na kurs i wyznaczono na kierowniczkę świetlicy wielkiego zakładu pracy, liczącego 6.000 pracowników odpowiedziała, że dlatego, „ponieważ ukończyła kurs kroju“ i zalotnie dodała, że już od roku „za nią biegną, aby objęła kierownictwo świetlicy — takie ma powodzenie w radzie zakładowej“. Na tym kursie wiele dobrych i ciekawych odpowiedzi na pytania dali kierownicy świetlic zakładów z Nowych Dworów, ZPD, im. Szymańskiego, zakładów im. Marchlewskiego i innych.

Kursistów, którzy zdradzili tak nikły zasób wiedzy i zainteresowań nie można w żadnym wypadku winić. Nie można mieć pretensji do tych młodych dziewcząt i chłopców, których bez przygotowania i praktyki wysunięto na bardzo odpowiedzialne stanowiska i kazano im prowadzić pracę wychowawczą wśród starych roboczarzy. Winę ponoszą kierownicze instancje, które nie zawsze pojmują, że na tak ważny odcinek ideologiczno-polityczny, jakim jest praca kulturalno-oświatowa, należy wyznaczać ludzi najbardziej aktywnych, uświadomionych,

o zdecydowanym światopoglądzie politycznym, zaś niedoświadczonych a chętnych należy przyuczać i dopiero stopniowo wysuwać.

Drugą zasadniczą sprawą jest kwestia społecznego aktywu kulturalno-oświatowego. Doświadczenia nasze uczą nas, że kierownik świetlicy, komisja kulturalno-oświatowa, klub fabryczny, czy dom kultury pozostanie oderwany od życia zakładu pracy, od życia klasy robotniczej — jeżeli nie będzie opierać się o szeroki aktyw społeczny. Tej zasady uczy nas doświadczenie radzieckich związków zawodowych, które na ostatnim Plenum WCSPS, poświęconym sprawom kulturalno-oświatowym radzieckich związków zawodowych, tak mocno i dobitnie postawiły zagadnienie pracy z aktywem społecznym. Niestety — jak to ujawniły narady — aktyw społeczny wciąż stanowi u nas bardzo cienką warstwę. Komisje kulturalno-oświatowe, kierownictwo świetlic i innych tego rodzaju instytucji zapominają o tym, że obowiązkiem ich jest przyciągnąć ludzi, których interesuje ta praca, że należy tym ludziom przydzielać konkretne roboty, powoływać ich do różnych żywych komisji czy podkomisji, że należy prowadzić ich ewidencję, dokonywać indywidualnych ocen ich pracy, co zachęca do dalszej aktywności. Uwadze naszej uchodzi fakt, że często zarządy świetlic, rady społeczne klubów i domów kultury istnieją tylko formalnie.

Jaki należy wysunąć wniosek z naszych spostrzeżeń i obserwacji w dziedzinie etatowych i społecznych kadr kulturalno-oświatowych?

Należy uznać dalsze tolerowanie takiego stanu rzeczy na odcinku kadr kulturalno-oświatowych za ciężkie przewinienie polityczne wobec partii i wobec klasy robotniczej. W podejściu do problemu kulturalno-oświatowego ujawnia się stosunek do działalności wychowawczej związków zawodowych, który może wynikać z założeń politycznych. Lekceważący, beztroski i bezduszny stosunek do problemu kadr kulturalno-oświatowych, przejawiany przez niektóre administracje zakładów pracy, rady zakładowe, jest wyrazem nieprzewidywanego w praktyce reformizmu, syndykalizmu i social-demokratyzmu. Staje się on rezygnacją z działalności, która winna budzić w klasie robotniczej poczucie odpowiedzialności za losy kraju, włączać masy pracujące do gospodarzenia krajem, potęgować walkę o zbudowanie socjalizmu, rozwijać świadomość klasową i odporność mas wobec nacisków ideologicznych reakcji.

Uwagi końcowe

Krajowa narada aktywu kulturalno-oświatowego i narady, organizowane przez zarządy główne szeroko omówiły zagadnienia kierownictwa pracami kulturalno-oświatowymi przez zarządy główne i okręgowe, a przede wszystkim przez rady zakładowe.

Po V Plenum CRZZ spostrzegamy w tej dziedzinie

widoczną poprawę. Sam fakt, że prezydium wielu zarządów głównych brały bezpośredni udział w przygotowaniach narad krajowych aktywu kulturalno-oświatowego, że referaty były kolektywnie omawiane i oceniane na posiedzeniach prezydiów, że niektóre prezydium umieszczają na porządku dziennym obrad wysłuchanie sprawozdania z działalności kulturalno-oświatowej — wszystko to dowodzi większej troski o sprawę wychowania mas. Odczuwamy też pewną poprawę w kierowaniu pracami kulturalno-oświatowymi przez rady zakładowe.

Jako przykład może służyć rada zakładowa WZPO „Obrońców Warszawy”. Rada ta szczególnie żywo interesuje się rozwojem propagandy pogładowej zadań produkcyjnych. Przewodniczący tej rady bierze udział w posiedzeniach, działającej w zakładzie nowej komisji kulturalno-oświatowej. W fabryce działają już organizatorzy pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych. Organizator taki zajmuje się rozprowadzaniem biletów do teatrów i kin, organizuje informację polityczną w postaci prasówek, referatów, pogadanek, informacji o pracy w świetlicy itp.

Podobnych rad zakładowych, jak WZPO, znajdziemy wiele, ale w żadnym razie jeszcze nie tyle, abyśmy i w tej dziedzinie mogli mówić o przełomie. Trzeba w każdym razie popularyzować doświadczenia rad zakładowych, przynoszących pomoc w pracy kulturalno-oświatowej, kierujących tą pracą faktycznie.

Przede wszystkim zaś winna być organizowana pomoc wyższych instancji zakładowym ogniwom, winna być umocniona więc kierowniczych instancji z dołowymi ogniwami kulturalno-oświatowymi. Nie może być tolerowany taki stan, jaki istnieje w wielu związkach zawodowych, że protokoły polustracyjne z terenu nie zawierają żadnej wzmianki o pracach świetlicowych i polityczno-wychowawczych.

Krajowe narady aktywu kulturalno-oświatowego wysunęły jeszcze wiele innych ważnych zagadnień. Krytycznie naświetlono stan pracy wśród inteligencji pracującej, wskazując na słabość pracy wychowawczej związków zawodowych wśród inżynierów, techników, majstrów itd.; mało zajmujemy się, jako związki zawodowe, podniesieniem ich ideowo-politycznego poziomu.

Poświęcono również sporo miejsca działalności powiatowych i wojewódzkich domów kultury. Omawiano sprawę łączności z wsią. Analiza przebiegu narad i konferencji aktywu kulturalno-oświatowego oraz skonfrontowanie realizacji uchwał i postanowień CRZZ w dziedzinie kulturalno-oświatowej w terenie okazało się niezmiernie pozytywne dla dalszego podniesienia poziomu pracy wychowawczej związków zawodowych, dla pogłębienia organizacji planowości tej pracy, dla przejęcia konkretnych zobowiązań dalszego usprawnienia pracy.

Uwagi na temat działalności klubów racjonalizatorskich

„Trzeba było sporo czasu i doświadczenia, aby robotnik nauczył się odróżnić maszynę od jej kapitalistycznego zastosowania i dlatego czynić przedmiotem swych ataków nie materialne środki produkcji, lecz formę społeczną ich eksploatacji”,
Karol Marks (Kapitał t. I. str. 438)

Studiując historię kapitalizmu, odnajdujemy liczne fakty, które pozwoliły Marksowi na powyższe sformułowanie. Bunt przeciw maszynom notuje już historia, począwszy od chwili wynalezienia maszyny przędzalniczej i maszyny parowej. Gwałtowne, niekiedy krwawe walki i opór robotników przeciwko stosowaniu maszyn w produkcji spotykamy w XVII, XVIII oraz w początkach XIX wieku w Anglii, Francji i innych krajach. Tego rodzaju wystąpienia notują również kroniki polskie: bunt tkaczy na Śląsku w r. 1844 oraz napad zbuntowanych tkaczy na zakłady Scheiblera w Łodzi w r. 1861, podczas czego zniszczono warsztaty mechaniczne.

Maszyna przyniosła robotnikom wzmożenie wyzysku i nędzy. Dlatego więc postęp techniki stawał się dla mas pracujących w warunkach ustroju kapitalistycznego przekleństwem, zaś technika — symbolem panowania kapitału.

Dopiero narodzenie się świadomości klasowej, uświadomienie sobie systemu wyzysku, tego fundamentu gospodarki kapitalistycznej, skierowało walkę robotników na właściwe tory. Nienawiść i broń swą skierowali wówczas robotnicy nie przeciwko środkom i narzędziom produkcji, lecz przeciwko kapitalistycznym formom ich stosowania, przeciwko systemowi gospodarki i ustrojowi opartemu na wyzysku.

I

Zrozumiałe jest, jak bardzo różni się ustosunkowanie do techniki ludzi-robotników wyzyskiwanych w ustroju kapitalistycznym od stosunku do tejże techniki robotników gospodarki społecznej — ludzi wolnych, pracujących dla siebie i własnego państwa. Gdy dawniej w rezultacie usprawnień i zastosowania wynalazków zwiększała się liczba robotników wyrzuconych na bruk, liczba bezrobotnych, to obecnie w państwach o gospodarce społecznej, wynalazki i pomysły racjonalizatorskie przyczyniają się do rozszerzenia produkcji, two-

żenia nowych warsztatów pracy, a więc wzrostu zatrudnienia, podniesienia dobrobytu klasy pracującej.

W warunkach kapitalizmu nie mogło być mowy o ruchu nowatorskim w jego obecnym sensie. Wprawdzie i wówczas klasa robotnicza wydała wielu utalentowanych ludzi, którzy swoimi wynalazkami mogliby oddać ludzkości wielkie usługi, lecz wynalazki ich były, albo nie wykorzystywane, albo dostawały się w ręce kapitalistów, zwiększając jedynie ich dochody i w rezultacie przyczyniając się do pogłębienia nędzy samej klasy robotniczej.

Techniczny postęp i kulturalny rozwój mas pracujących, zniesienie przeciwieństwa między pracą fizyczną a umysłową jest osiągalne jedynie w warunkach socjalizmu, warunkach w których sama technika, nauka i metody pracy ulegają zrewolucjonizowaniu. W tych właśnie warunkach powstaje masowe poszukiwanie rzeczy nowych w nauce i technice przemysłowej. powstaje ruch pobudzający rozwój uzdolnień. Trzeba tylko w praktyce utrzymywać ten ruch w stałym napięciu, wychowywać talenty, nadawać im właściwy kierunek.

W ustroju demokracji ludowej postęp techniczny jest związany ściśle z współzawodnictwem socjalistycznym. Proces masowego rozwijania uzdolnień w tym ustroju łączy się przede wszystkim z tym, że współzawodnictwo pracy zatacza coraz szersze kręgi i znajduje coraz to nowe formy. Dzięki temu pojawiają się i dojrzewają tysiące nowatorów i racjonalizatorów.

Dążenie do zsyntetyzowania najważniejszych form współzawodnictwa, wybieranie z każdej metody jej stron najlepszych i zastosowanie w swoim dziale produkcji, rozwijanie ich na swoim terenie pracy, wytwarzanie z nich metod dostosowanych do nowych warunków — oto niewyczerpane źródło możliwości rozwoju twórczej inicjatywy mas, oto co decyduje o bujnym rozkwicie i zwycięskiej sile socjalistycznego współzawodnictwa.

Pierwsze przejawy ruchu nowatorstwa i racjonalizatorstwa w Polsce notują się od począt-

kowego okresu odbudowy zakładów pracy, leżących po wojnie w gruzach. Uruchomienie fabryk i warsztatów pracy zniszczonych, ograbionych przez okupanta i podczas działań wojennych, wymagało nie tylko wielkich ofiar i wysiłków, lecz także wielkiej pomysłowości i inicjatywy robotników. Dzięki zbiorowemu wysiłkowi i pomysłowości załóg uruchomiono, odbudowano i oddano gospodarce narodowej tysiące warsztatów wytwórczych. Bez inwestycji, o których w tym okresie nie mogło przecież jeszcze być mowy, bez sprowadzenia nowych urządzeń, których wówczas nie mieliśmy, powstawały z ruin coraz to nowe zakłady pracy. Odnajdywane, wygrzebywane z pod gruzu uszkodzone maszyny, leżące beziadnie kupy złomu — to były magazyny, które dzięki inicjatywie, pomysłowości i talentom robotniczym pozwalały „sklejać” i składać rozbite maszyny, uzupełniać ich brakujące części i puszczać je w ruch.

Zdolności, talenty, ambicje twórcze, dławione przez system pracy niewolniczej w ustroju kapitalistycznym, wyzwoliły się wspaniale w naszym ustroju.

W miarę stabilizacji warunków życia gospodarczego w kraju, w miarę powstawania i rozszerzania się socjalistycznego współzawodnictwa pracy, zaczyna spontanicznie narastać ruch racjonalizatorstwa i nowatorstwa robotniczego. Nie posiadamy, niestety, cyfr, obrazujących początkową fazę rozwoju racjonalizatorstwa, dane jednak za rok 1948 i lata następne dostatecznie przekonywująco świadczą o tym, jak niewyczerpanym źródłem nowej techniki staje się sama klasa robotnicza.

	1948	1949	Trzy kwartały 1950
Ilość zgłoszonych pomysłów	2.229	16.730	59.124
Ilość zakwalifikowanych pomysłów	2.165	8.208	14.267

Oszczędności, uzyskane w rezultacie zgłoszonych wniosków racjonalizatorskich, ocenia się na miliardy złotych. Milionowe sumy premii zostały też wypłacone racjonalizatorom. Ruch racjonalizatorski stale przybiera na sile i rozrasta się spontanicznie.

Czy ruch ten został należycie oceniony? Czy otacza się go tak konieczną opieką i udziela mu niezbędnej pomocy?

Na pytania te można odpowiedzieć zarazem twierdząco i przecząco. Z jednej strony stworzone zostały wszelkie warunki dla pomysłnego rozwoju ruchu racjonalizatorstwa. Wydano od-

powiednie zarządzenia, normujące szereg spraw pośrednio lub bezpośrednio wiążących się z tym zagadnieniem, lecz z drugiej — nie kontroluje się wykonania tych zarządzeń, niedostatecznie czuwa nad działalnością tego tak ważnego ogniw, jakim są kluby techniki i racjonalizacji. Zarzut ten można skierować zarówno pod adresem administracji i personelu inżynierskiego, jak i związków zawodowych, które mają poruczną opiekę nad tym zagadnieniem. Jak wynika z naszych własnych spostrzeżeń na terenie oraz z materiału inspekcyjnego, posiadanego przez Sekcję Racjonalizacji Wydziału Ekonomicznego CRZZ — kluby techniki i racjonalizacji, które mają za zadanie opiekowanie się i wspomaganie ruchu racjonalizatorskiego na ogół nie stoją na wysokości zadania.

Szybki rozwój liczby klubów — gdyż od daty założenia pierwszego klubu przy hucie „Andrzej” tj. dnia 15 marca 1949 roku do chwili obecnej zarejestrowano już 1600 klubów — nie może przesłaniać faktu, że tempo rozwoju ich działalności nie odpowiada rozwojowi liczebnemu.

II

Kluby techniki i racjonalizacji są zakładane przy zakładach pracy, które liczą co najmniej 15 pracowników, interesujących się zagadnieniem racjonalizacji, czyli członków założycieli. Istniejące w chwili obecnej na terenie kraju kluby skupiają około 40 tysięcy członków. Największą ilość członków — bo 10 tysięcy osób — skupia 137 klubów w przemyśle węglowym. W innych przemysłach mamy: w przemyśle włókienniczym — 4300 członków w 147 klubach, w metalowym — przeszło 4200 członków, skupionych w 145 klubach oraz ponad 4000 osób w 45 klubach, istniejących w przemyśle hutniczym itd.

Wspomnieliśmy już, że w początkowym okresie tj. w latach 1947—1948 rozwój ruchu racjonalizacji przebiegał samorzutnie i w sposób nieskoordynowany. Z braku ram organizacyjnych oraz opieki i pomocy technicznej dla robotników-autorów pomysłów, ruch racjonalizacji nie rozwijał się w tym czasie jak należy, nie dawał pożądaných rezultatów. Rok 1949 przynosi — jeżeli chodzi o podstawy organizacyjne — poważny przełom, gdyż ukazują się w nim: zalecenie przewodniczącego PKPG w sprawie rozwoju wynalazczości pracowniczej, uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów o sposobie ogłaszania i rozpowszechniania usprawnień pracowniczych oraz w sprawie wypłat premii za usprawnienia i wynalazki; ponadto CRZZ wydaje regulamin klubu techniki i racjonalizacji. Wszystkie te zarządzenia przyczyniły się do znacznego, bo prawie ośmiokrotnego wzrostu ilości zgłoszonych wniosków ra-

cyjnalizatorskich w stosunku do roku poprzedniego.

Tak więc w roku 1949 stworzone zostały trwałe podstawy organizacyjne dla uruchomienia sieci klubów techniki i racjonalizacji, tego bodaj najważniejszego czynnika, stanowiącego o właściwym poziomie ruchu racjonalizatorskiego.

Jakie są zadania klubów?

Odpowiedź na to pytanie znajdujemy w regulaminie klubu. Zadaniem klubów jest podnoszenie wśród pracowników zakładu pracy ogólnego poziomu wiadomości technicznych, pobudzanie myśli twórczej i rozwijanie możliwości nowatorskich u ogółu pracowników zakładu pracy, zwiększenie wartości zgłaszanych pomysłów wynalazczych i usprawniających itd. Dla wypełnienia tego, klub powinien urządzać kursy, odczyty, konkursy, wystawy, pokazy i inne imprezy, mające na celu podnoszenie i rozwój wykształcenia technicznego pracowników, którzy nie mogą sami należycie opracować własnych pomysłów wynalazczych i usprawniających dla przygotowania formalnych wniosków. Ta pomoc klubu jest specjalnie cenna dla racjonalizatorów-robotników, nie mających przygotowania teoretycznego i naukowego dla opracowywania swoich pomysłów i nie posiadających przyrządów do sporządzania planów konstrukcyjnych.

Zarząd klubu zwołuje w ustalonych terminach zebrania członków, na których omawia się tematykę zagadnień (np. wąskie gardła w produkcji), które powinny być przede wszystkim opracowane. Na zebraniach tych odbywa się wymiana poglądów i doświadczeń między racjonalizatorami. W lokalu klubu dyżuruje w określone dni doradca techniczny — referent do spraw usprawnień i wynalazczości — przeważnie technik z zawodu — wyznaczany i opłacany przez administrację zakładu pracy.

Jak więc widzimy — klub techniki i racjonalizacji, prowadzony w sposób należyty, może i powinien ogniskować wszystkie zainteresowania z dziedziny unowocześnienia techniki i usprawnienia procesów produkcyjnych w zakładzie pracy. Skupiając na swoim terenie najzdolniejszych z pośród pracowników, kierując ich wysiłki na samodzielne pokonywanie trudności wyłaniających się w działalności fabryki, klub staje się nieodzownym orężem umożliwiającym przyspieszenie wykonania planów produkcyjnych i to nie tylko własnego zakładu pracy. W klubie techniki i racjonalizacji rodzą się pomysły, które po szerokim upowszechnieniu dają olbrzymie oszczędności dla całej gospodarki narodowej.

Klub techniki i racjonalizacji szkoli i kształci robotnika. Klub staje się czynnikiem, utrwalającym komunistyczną zasadę — zniesienia przeciwieństwa między pracą fizyczną i umy-

słową, gdyż jak formułuje tow. Stalin: „W rzeczywistości zniesienie przeciwieństwa między pracą umysłową a pracą fizyczną można osiągnąć jedynie na podstawie podniesienia kulturalno-technicznego poziomu klasy robotniczej do poziomu pracowników inżyniersko-technicznych“ („Zagadnienia Leninizmu“ — str. 498).

Jeżeli podjęcie socjalistycznego współzawodnictwa stanowiło pierwszy, wielki krok na drodze rozwijania masowej inicjatywy klasy robotniczej, to czynny udział robotników w działalności klubów techniki i racjonalizacji staje się następnym etapem rozwoju kulturalno-technicznego. Robotnik racjonalizator, robotnik — twórca nowych metod w technice przemysłowej zbliża się do technika i inżyniera. W klubie zdobywa on wiedzę i warunki uprawniające do sprawowania kierownictwa, tutaj wyrabia się w nim ambicja twórczego, samodzielnego myślenia.

III

A teraz przypatrzmy się czym żyją i jak działają kluby techniki i racjonalizacji? Dając poprzednio ogólną ocenę rozwoju ruchu racjonalizatorskiego, wyraziliśmy się krytycznie o istotnej działalności klubów. Postaramy się obecnie uzasadnić tą naszą opinię faktami oraz jednocześnie dać przykłady należytego funkcjonowania klubów techniki i racjonalizacji w rozmaitych dziedzinach naszej gospodarki narodowej.

Jako przykład klubu nie stojącego na poziomie możemy tu wymienić klub techniki i racjonalizacji w Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. Stalina w Łodzi. Przykład ten jest tym bardziej jaskrawy, że należałoby oczekiwać, iż w tak wielkim kombinacie, przy dużej ilości zatrudnionych w nim pracowników, zagadnienie usprawnienia techniki i racjonalizacji powinno znaleźć większe zrozumienie.

W czym przejawia się niezadawalająca praca tego klubu?

Przed wszystkim rzuca się w oczy brak należytej opieki ze strony dyrekcji Zakładów, co siłą rzeczy musiało zaciążyć na działalności klubu. Klubowi tak wielkich Zakładów udzielony został zupełnie niewystarczający na jego potrzeby lokal. Trudno mówić o działalności „klubowej“, która w dużej mierze polega na odbywaniu zebrań, gdy członkowie klubu nie mają na to odpowiedniego pomieszczenia. Z winy szczupłości lokalu nie ma możliwości uruchomienia biblioteki i czytelnicy pism fachowych. Klub — mimo, że liczy około 250 członków — nie przejawia należytej działalności. Brak zainteresowania sprawą wynalazczości wyraża się małą ilością wniesionych wniosków. Tak liczna załoga Zakładów im. Stalina w ciągu całego roku zgłosiła zaledwie 49 pomysłów.

Klub nie przejawia żadnej działalności propagandowej, nie posiada urządzeń technicznych, nie nawiązał kontaktu z naukowcami Łodzi. Dyrekcja nie ustaliła tematyki najważniejszych zagadnień (wąskich gardeł w produkcji), wymagających rozwiązania, a klub nie posiada planu pracy. Nic więc dziwnego, że w tych warunkach prace wykonywane na terenie klubu szwankują. Wnioski racjonalizatorskie z winy złego opracowania są wielokrotnie zwracane przez komisję usprawnień dla uzupełnienia i tygodniami oczekują rozpatrzenia. Komisja ta nie podtrzymuje kontaktu z klubem, nie zaprasza jego przedstawicieli na swe posiedzenia. Zaznacza się też brak opieki nad klubem ze strony miejscowej rady zakładowej.

Podany przykład jest bardziej niż typowy. Nagromadziła się w nim większość wad, które można zaobserwować w działalności nie ujawniających aktywności klubów techniki i racjonalizacji. Poszczególne elementy takiej działalności powtarzają się w rozmaitych kombinacjach i proporcjach w większości klubów, istniejących na terenie naszego przemysłu.

Dominującą jednak wadą jest zazwyczaj brak opieki ze strony związku zawodowego, a rady zakładowej przede wszystkim; wysuwamy ten moment na pierwsze miejsce, gdyż błąd ten pociąga za sobą wszelkie inne niedociągnięcia i wady pracy klubu.

Z kolei przejdźmy do zacytowania przykładów pozytywnych, do opisu pracy paru klubów w rozmaitych gałęziach przemysłu, działających w sposób mniej lub więcej zadawalający.

Dla kontrastu z klubem łódzkim omówimy tu działalność klubu techniki i racjonalizacji przy Zakładach im. Stalina w Poznaniu. Jedenaście kół racjonalizatorów, funkcjonujących przy poszczególnych działach produkcyjnych, skupia tam 412 członków. W ciągu pierwszego półroczu roku ubiegłego, klub zorganizował dla swoich członków 15 odczytów i pogadanek na tematy techniczne. Z inicjatywy klubu zorganizowano w Zakładach kurs szybkościowego skrawania metalu, który ukończyło 32 członków klubu. Dziesięciu doradców technicznych udziela w klubie porad i pomaga racjonalizatorom w opracowywaniu pomysłów i sporządzaniu wniosków. W ciągu sześciu miesięcy odbyło się przeszło 100 zebrań klubu, na których omawiano najważniejsze trudności produkcyjne Zakładów i dyskutowano nad sposobami ich rozwiązania oraz rozpatrywano wnoszone przez członków klubu wnioski i pomysły.

W wyniku działalności klubu, racjonalizatorzy fabryki zgłosili 202 usprawnienia, które pozwoliły na zaoszczędzenie około 36 milionów złotych. Autorom pomysłów wypłacono wynagrodzeń w wysokości blisko 2 milionów złotych (dawnej waluty). Klub nawiązał kontakt z naukowcami Poznania, oraz współpracuje

z dziewięcioma innymi klubami przy zakładach metalowych na terenie miasta. Działalność klubu należy uznać za wysoce pożyteczną.

Mimo, że przy omawianiu działalności klubu łódzkiego podkreślaliśmy — jako czynnik ujemny — brak odpowiedniego lokalu na zebrania, to należy jednak stwierdzić, że posiadanie pomieszczenia nie decyduje jeszcze o aktywności klubu. Dla przykładu możemy się powołać na klub w ZPW im. Niedzielskiego w Bielsku, który mimo to, iż nie posiada odrębnego lokalu, wykazuje żywą działalność. Klub mieści się w biurze Wydziału Technologicznego fabryki i tutaj też w jednej z szaf znajduje się biblioteczka techniczna, licząca 83 tomy. Biblioteka — jak to wynika z zeszytu, w którym odnotowuje się wypożyczone książki — cieszy się dużą frekwencją czytających.

Mimo braku samodzielnego lokalu — czemu dyrekcja fabryki powinna zaradzić jak najśpieszniej — w prowizorycznej siedzibie racjonalizatorów ZPW im. Niedzielskiego zawsze można uzyskać poradę i pomoc techniczną, gdyż trzech z pracowników Wydziału Technologicznego sprawuje tu dyżury na zmianę. Zebrania klubu odbywają się w godzinach wieczornych, 1 — 2 razy w miesiącu, ponadto członkowie klubu tyleż razy przychodzą na posiedzenia racjonalizatorów, urządzone przez bielski oddział NOT. Klub liczy 71 członków, w tym jednego inżyniera i 9 techników. Mimo dużej ilości zatrudnionych kobiet, zaledwie dwie z nich są członkiniami klubu.

Wśród około 70 wniosków racjonalizatorskich, które w roku ubiegłym zgłosili członkowie klubu, znajduje się szereg cennych pomysłów. Poważne znaczenie dla całego przemysłu wełnianego ma pomysł technika fabryki tow. Jakuba Wiązika, który opracował sposób zapobiegania kurczeniu się materiału, co było dotąd jedną z poważniejszych wad produkcji. Pomysły tow. Wiązika oraz innych racjonalizatorów pozwoliły na znaczne zwiększenie przepustowości wykończalni fabryki, która nawet przyjmuje do wykończenia produkcję innych zakładów. ZPW im. Niedzielskiego, pierwsze z fabryk przemysłu wełnianego, wykonały plan 1950 roku. Klub otoczony jest należytą opieką ze strony rady zakładowej. Z rozmów z poszczególnymi członkami klubu można odnieść pozytywne wrażenie o zainteresowaniu się załogi fabryki zagadnieniami technicznymi i ideą racjonalizatorstwa w szczególności.

Równie dobre wrażenie pozostaje po zwiedzeniu klubu techniki i racjonalizacji w Śląskich Liniach Komunikacyjnych w Katowicach. Ciekawą jest schemat budowy organizacyjnej klubu. Poza centralą, mieszczącą się w Katowicach, instytucja posiada pięć rejonów z odrębnymi zajezdniami i warsztatami. Klub przystosował

się siłą rzeczy do tej struktury. Posiada centralę w Katowicach oraz pięć swych przedstawicielstw — sekcji przy każdym rejonie.

Wspólny lokal klubu mieści się chwilowo w dużym baraku na terenie rejonu w Chorzowie. Członkiem klubu może być każdy pracownik Śl. Z. K., ale odznakę klubową wydaje się jedynie zgłaszającym wnioski racjonalizatorskie, a więc członkom czynnym. Pracom klubu przewodzi zarząd, w skład którego wchodzi przewodniczący wspomnianych sekcji rejonowych; na czele zarządu urzęduje, wybierane co rok 3-osobowe prezydium.

Pracami sekcji kierują przewodniczący, mający do pomocy dwóch członków — zastępcę i sekretarza. Do zadań sekcji należy: propaganda idei racjonalizatorstwa, przyjmowanie i opiniowanie wniosków, pomoc techniczna i teoretyczna dla racjonalizatorów (członkowie zarządu sekcji — to wybitni fachowcy). Zgłoszone do przewodniczącego sekcji Klubu wnioski są — po należyтым opracowaniu i sformułowaniu — przesyłane do referatu wynalazczości w Dyrekcji Głównej w Katowicach, który, po zaopiniowaniu, kieruje je do zakładowej komisji usprawnień i wynalazczości, w skład której wchodzi sekretarz klubu i członkowie rady zakładowej. Po posiedzeniu komisji zarząd klubu zwołuje zebranie zainteresowanych t. j. racjonalizatorów, których wnioski były rozpatrywane przez komisję usprawnień i omawia na nim przebieg posiedzenia i przyczyny nie zatwierdzenia poszczególnych wniosków. Tego rodzaju sprawozdawczość ma na celu — jak nam tłumaczono i co należy uznać za słuszne — rozładowanie ewentualnego niezadowolenia zainteresowanych.

Mimo, że Śląskie Linie Komunikacyjne mają duży personel w służbie ruchu, zainteresowanym w pracach klubu jest jedynie stosunkowo mniej liczny personel techniczny. Klub założony w lipcu 1949 roku i skupiający początkowo 50 członków, liczy ich obecnie 87 (w tym 5 inżynierów i 7 techników). W roku 1949 działalność klubu nie była ujęta należycie w ramy organizacyjne i przyniosła w rezultacie jedynie około 60 wniosków racjonalizatorskich. Usprawnienie pracy klubu w roku 1950 znalazło swój wyraz w znacznym wzroście ilości zgłoszonych wniosków. W ciągu 11 miesięcy tego roku (do listopada włącznie) członkowie klubu wnieśli 352 wnioski, z której to ilości zatwierdzono 136 pomysłów.

Z prac klubu techniki i racjonalizacji przy Śl. Zakładach Komunikacyjnych należy wymienić urządzenie objazdowej wystawy pomysłów racjonalizatorskich swoich członków, które były wystawiane w czterech większych miastach Zagłębia przemysłowego. Wystawę, którą poprzedziła urządzona przez zarząd klubu uroczysta akademii w Katowicach, zwiedziło około 100

tyśięcy osób. Dane powyższe są zaczerpnięte z wydawnictwa klubu-2-stronicowego powielanego „Biuletynu Racjonalizatorów i Wynalazców przy Śląskich Liniach Komunikacyjnych“. Podwójny ten numer Biuletynu z miesięcy wrzesień — październik (3—4) świadczy bardzo pochlebnie o ruchliwości i pracach klubu racjonalizatorów. Klub nawiązał ponadto kontakt z naukowcami Politechniki Gliwickiej, którzy wyrazili zgodę na wygłaszanie odczytów na zebraniach organizowanych przez klub.

Mówiąc o klubach śląskich, nie możemy pominąć zreszeń racjonalizatorów w naszych kopalniach węgla. Jeżeli chodzi o ogólną charakterystykę działalności klubów kopalnianych, to i tu jest nie lepiej niż w całości naszego przemysłu. Aktywność rad zakładowych i grup związkowych decyduje też wszędzie o poziomie i aktywności klubu racjonalizatorów. W związku z tym na tle słabej działalności większości klubów spotykamy kopalnie, gdzie otoczone opieką i pomocą rady zakładowej rozwijają się i dobrze pracują miejscowe kluby techniki i racjonalizacji.

Tak np. klub w kopalni „Katowice“ należy zaliczyć do lepszych na terenie Zagłębia. Klub został założony w końcu 1949 r., w chwili obecnej liczy 122 członków, którzy zgłosili 143 wnioski racjonalizatorskie (z tej liczby 105 przez pracowników fizycznych). Na terenie kopalni przetrwała dotychczas tradycja pierwszej formy organizacyjnej ruchu racjonalizatorskiego — skrzynki pomysłów. Informujący o pracach klubu doradca techniczny wyznaczony i opłacany przez administrację — tow. Szymek tytułuje siebie sekretarzem skrzynki. Oglądamy typowe zgłoszenie pomysłu wyjęte ze skrzynki mieszczącej się na placu kopalnianym. Jest to wyrwany z notesu karteluszek, na którym niewprawną ręką górnik skreśliła parę słów: „Zgłoszenie pracownika fizycznego Dąbrówka Mała. Pomysł: Bolec ulepszony. Z pozdrowieniem (—) Jokiel Ernest. Oddział G.III. Nr. kontrolny 1581...“ Tow. Szymek, jako sekretarz skrzynki i członek klubu, wzywa zgłaszającego pomysł do siebie za pomocą liściku zawieszonego na tablicy na jego numerku kontrolnym i sporządza z nim wspólnie wniosek racjonalizatorski.

Napotkaliśmy też w książce zgłaszanych pomysłów kopalni „Katowice“ po raz pierwszy w naszej pracy wniosek sporządzony przez kobietę. Autorką jego jest 18-letnia pracownica administracyjna tow. Elecnora Adamczyk. Wniosek dowodzi o technicznych zainteresowaniach młodej towarzyszkii (a może to wpływ atmosfery domowej, gdyż wg. informacji ojciec jej jest technikiem kopalnianym), gdyż tyczy zastosowania wiertarki powietrznej (używanej w przodkach) jako siły napędowej dla pily do

ołowania stempli (półokrągłe nacięcia dla osadzania na nich stropnic).

Klub kopalni „Katowice“ może się poszczycić obszernym, wygodnym i pięknie umeblowanym lokalem, mieszczącym się w murowanym baraku, położonym na wprost głównego wejścia do kopalni. Poza pomieszczeniem na zebrania, zaopatrzonym w stoliki, miękkie fotele klubowe oraz urządzenia (stół dla rysunków technicznych), klub dysponuje salką wykładową na 100 osób (zdaje się bardziej wykorzystywaną przez dozór górniczy na wykłady z dziedziny wiedzy zawodowej, niż przez sam klub). W pomieszczeniu klubu mieści się jednocześnie biblioteka kopalni, która posiada dział techniczny na potrzeby klubu. Fundusze na urządzenie klubu zostały wyasygnowane przez radę zakładową z nagrody przyznanej kopalni „Katowice“ przez CRZZ za osiągnięcie I-go miejsca we współzawodnictwie. Kopalnia, jako przodująca w Polsce, otrzymała w dniu 22 lipca r. ub. sztandar przechodni oraz 3 miliony złotych (w dawnej walucie). Z sumy tej klub uzyskał 500 tysięcy zł..

Na zebrania klubu zapraszani są racjonalizatorzy z innych kopalń oraz fabryk pokrewnych (maszyn górniczych, fabryk lamp górniczych, sprzętu ratowniczego itd.) w celu wspólnego omawiania wad produkcji i sprzętu, dzielenia się doświadczeniami i dezyderatami (np. jaki nadawać kształt i szlif nożom do wrębówek itd.) Klub brał udział w organizowaniu wystawy przemysłu węglowego, wystawiając tam modele pomysłów swoich racjonalizatorów. Dotychczas racjonalizatorzy kopalni „Katowice“ otrzymali 48 dyplomów za usprawnienia. Siedmiu spośród nich posiada złote odznaki przodownika — racjonalizatora, zaś dwudziestu — srebrne.

IV

Ważnym czynnikiem postępu techniki jest współpraca pomiędzy pracownikami nauki i przodownikami produkcji. Dzięki niej nie tylko podwyższa się poziom kulturalno-techniczny robotników, ale jednocześnie uczeni i inżynierowie uzyskują wielkie możliwości wprowadzenia ostatnich osiągnięć nauki do wytwórczości, możliwość sprawdzenia swoich doświadczeń w warunkach produkcji.

Mimo pomocy, jaką niosą robotnikom kluby nie zawsze zresztą — jak to wynika z naszych obserwacji — znajdujące się na poziomie, racjonalizatorzy często znajdują się w kłopotach natury tak technicznej, jak i teoretycznej, których nie udaje się rozwiązać przy pomocy doradców technicznych w zakładzie pracy. Ponadto zakładowe kluby techniki i racjonalizacji — w nawale pracy codziennej, czy też może na skutek nieumiejętności podpatrzenia i wykrywania w szerszej masie robotniczej rzeczywistych talentów — nie potrafią wykorzystywać latami

nagromadzonego doświadczenia robotnika, jego niekiedy wspaniałej i wnikliwej znajomości techniki pracy, maszyn i urządzeń. Częstokroć nieprzeanalizowany naukowo a nieudolnie sporządzony i opisany projekt robotniczy idzie do „kosza“ klubowego. Można by wymienić znacznie więcej podobnych sytuacji niedających się rozwiązać własnymi siłami mniej zasobnych w lepszych inżynierów klubów zakładowych, sytuacji, wskazujących na konieczność powiązania akcji racjonalizatorskiej zakładów pracy z działalnością placówek naukowych. Konieczność powierzenia twórczych wysiłków klasy robotniczej opiece fachowych sił naukowych stała się w tej chwili pewnikiem. Została ona zrozumiana przez obie strony tj. tak reprezentujące pracowników — organizacje zawodowe, jak i samych naukowców, na co wskazał w zamieszczonym w Nr. 10 „Przeglądu Związkowego“ artykule prorektor Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie prof. W. Biernawski.

W jaki sposób realizuje się ten piękny pomysł sojuszu robotników — racjonalizatorów z pracownikami naszej nauki?

W tej chwili istnieje już na terenie kraju parę placówek, które spełniają wspomniane zadania. Jako że powstawały one spontanicznie — instytucje te różnią się od siebie tak zakresem, jak i metodami pracy. Najstarszą spośród tych placówek jest krakowski Ośrodek Metodyczny Racjonalizatorstwa i Współzawodnictwa Pracy, zorganizowany przez Okręgową Radę Związków Zawodowych w Krakowie (działalność jego została opisana w Nr. 8/50 „Przeglądu Związkowego“). Ośrodek ten — jak wskazuje jego nazwa — ma na celu ujęcie w karby metodycznej działalności ruch racjonalizatorstwa na terenie Krakowa i województwa krakowskiego i jest jednocześnie terenem kontaktów miejscowych naukowców oraz robotników — racjonalizatorów, zrzeszonych w klubach przy zakładach pracy.

Świat nauki w tej współpracy jest reprezentowany przez komitet współpracy naukowców z robotnikami utworzony przy Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie pod opieką jej prorektora prof. Biernawskiego.

W ramach działalności wspomnianego komitetu, dwudziestu naukowców, pracowników Akademii pełni w lokalu ośrodka metodycznego na zmianę godzinne dyżury, codziennie według innej specjalności. Profesorowie Akademii wygłaszają odczyty dla racjonalizatorów i przodowników pracy w ośrodku, bądź w zakładach pracy, bądź wreszcie w gmachu samej Akademii. Akcja odczytowa została przyjęta z żywym zadowoleniem przez zainteresowane koła robotnicze. Tak więc wygłoszonego w jednej ze świetlic na terenie Nowej Huty odczytu prof. inż. Borusiewicza na temat „Roboty żelbetowe w zimie“ wysłuchało paręset osób, zaś w dysku-

sji, która rozwinęła się po wykładzie brało udział 57 osób. Pokłosem dyskusji był dezyderat urządzenia kursu szkolenia zawodowego dla betoniarzy oraz projekt urządzania podobnych zebrań tj. prelekcji z dyskusją — dwa razy w tygodniu.

W poszukiwaniu nowych form działalności, kierujący pracami ośrodka — sekretarz techniczny zaczął częściej wizytować kluby krakowskie. Dawny system poradnictwa na miejscu w ośrodku nie zdał o tyle egzaminu, że ośrodek utrzymywał kontakt jedynie z klubami bardziej aktywnymi, zaś pozostałe — nie przejawiające żadnej działalności — były zupełnie pozbawione opieki i instruktażu. Wydaje się nam, że wspomniana, ale należąca opracowana i rozbudowana (jeden pracownik nie podoła tym zadaniom) forma pracy ośrodka metodycznego powinna stać się zasadniczym instrumentem działania. Instruktor ośrodka może nie tylko ożywić działalność mało aktywnego klubu, ale powinien zadzierzgnąć żywą więź między tym klubem a komitetem współpracy naukowców — chociażby nawet korespondencyjną (jeżeli zakład pracy jest bardziej oddalony), zorganizować wieczory wykładowe, dyskusyjne itd. Z innych prac ośrodka można jeszcze wymienić redagowanie „kącika racjonalizatora” w dodatku tygodniowym „Gazety Krakowskiej”.

Ośrodek Metodyczny Racjonalizacji Produkcji we Wrocławiu, tak się bowiem tutaj zowie analogiczna do poprzednio opisanej placówka współpracy z naukowcami, został zorganizowany przez miejscową ORZZ. Ośrodek chwilowo nie posiada jeszcze lokalu, ale w perspektywie ma uzyskanie od wrocławskiej NOT aż dwudziestu pięciu pokoi, w których przewiduje się urządzenie laboratorium, warsztatów doświadczalnych, pracowni rysunkowej, czytelnicy itd. Według dotychczasowego schematu organizacyjnego działalność ośrodka opiera się na szeregu sekcji branżowych, w skład których wchodzi przedstawiciele klubów techniki i racjonalizacji, Naczelnej Organizacji Technicznej, Głównego Instytutu Pracy, odnośnej katedry lub wydziału Politechniki Wrocławskiej oraz reprezentanci okręgu lub oddziału odpowiedniego związku zawodowego.

Sekcje mają za zadanie koordynowanie prac klubów zakładowych, propagowanie racjonalizatorstwa i zakładanie nowych klubów, udzielanie w porozumieniu z naukowcami porad, inicjowanie szkolenia zawodowego itd. Dotychczasowa działalność ośrodka polega na organizowaniu odczytów i wieczorów dyskusyjnych z naukowcami Wrocławia. W większych zakładach pracy urząda się z inicjatywy Ośrodka t. zw. „piątki stachanowskie”, podczas których miejscowi członkowie racjonalizatorzy zaznajamiają towarzyszy z innych zakładów pracy ze swoimi metodami pracy i osiągnięciami.

Najmłodszym — bo istniejącym zaledwie od października r. ub. jest Warszawski Ośrodek Metodyczny Techniki i Racjonalizacji, mieszczący się w gmachu Warszawskiej Rady Związków Zawodowych i zorganizowany przez Wydział Ekonomiczny tejże. Jego struktura organizacyjna jest analogiczna do struktury ośrodka krakowskiego, w pracy swej wspiera się ośrodek o pomoc komitetu współpracy naukowców z robotnikami. W Komitecie tym współpracuje 150 profesorów, adiunktów i asystentów Politechniki Warszawskiej i Szkoły Inżynierskiej im. Wawelberga i Rotwanda.

W lokalu ośrodka, w którym znajduje się biblioteka wydawnictw technicznych oraz stół do kreśleń technicznych, dyżurują codziennie naukowcy, którzy zadeklarowali współpracę z racjonalizatorami i udzielają im porad. Ośrodek, korzystając z pomocy komitetu współpracy, organizuje 2—3 razy w miesiącu odczyty oraz dyskusje. Nad 85 klubami, skupiającymi na terenie stolicy 4500 racjonalizatorów i przodowników pracy, organizuje obecnie ośrodek stały patronat naukowców.

W chwili obecnej organizuje się ośrodek metodyczny w Łodzi. Ponadto na terenie Gliwic istnieje poradnia racjonalizatorska urządzona przy współpracy ciała pedagogicznego Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Naukowcy tej uczelni patronują 53 klubom techniki i racjonalizacji. Dla wyczerpania tematu należałoby jeszcze wspomnieć o powstałym z inicjatywy t. zw. aktywu społecznego przy ORZZ w Poznaniu — Instytucie Naukowo - Technicznym dla Spraw Racjonalizacji i Wynalazczości przy Szkole Inżynierskiej w Poznaniu. Zarówno gliwicka Poradnia, jak i poznański Instytut prowadzą działalność w ogólnych zarysach podobną do typu prac opisanych ośrodków metodycznych.

*

Ten pobieżny przegląd działalności paru instytucji, mających na celu jednoczenie pracy przedstawicieli nauki polskiej z doświadczeniem i twórczym wysiłkiem robotników — racjonalizatorów, pozwala na zdefiniowanie wniosków najważniejszych. Wysnuwając wnioski z nabytych doświadczeń, należy przede wszystkim nadać tej akcji bardziej jednolite kierownictwo. O ile dotychczasowa pewna samorządność powstawania ośrodków racjonalizacji była usprawiedliwiona specjalnymi warunkami lokalnymi, o tyle dla dalszego rozwoju tych ośrodków konieczna jest bardziej zwarta organizacja.

Wzmocnienie opieki nad ruchem wynalazczości i racjonalizatorstwa, należyte postawienie pracy klubów techniki i racjonalizacji, zorganizowanie sieci sprawnie działających w oparciu o komitety łączności z naukowcami — ośrodków metodycznych, wszystko to posiada doniosłe znaczenie dla wykonania Planu Sześcioletniego.

Wzrastające z roku na rok cyfry planu, wzrastające z roku na rok zadania produkcyjne stawiane przed klasą robotniczą, wysiłki mające na celu przyspieszenie budowy fundamentów socjalizmu w Polsce — wszystko to wymaga zrehabilitowania metod pracy, unowocześnienia techniki, najszerszego stosowania wynalazków, pomysłów i usprawnień.

WITALIS TALEJKO

Rola kobiet w realizacji Planu Sześcioletniego



NADCHODZĄCY Międzynarodowy Dzień Kobiet koncentruje naszą uwagę na zagadnieniu zdobyczy socjalnych kobiet w Polsce Ludowej i ich roli w budownictwie socjalizmu.

Władza ludowa w Polsce, likwidując podstawy kapitalistycznego ustroju i związane z nim wszelkie formy wyzysku i upośledzenia, stworzyła realne warunki do pełnego wyzwolenia i równouprawnienia kobiety.

Idąc za przykładem Związku Radzieckiego, władza ludowa już w pierwszych latach swego istnienia przeprowadziła szereg zmian w ustawodawstwie, które dały kobiecie prawne i ekonomiczne równouprawnienie z mężczyzną oraz zagwarantowały interesy robotnicy-matki i jej dziecka.

Wśród ważniejszych aktów prawnych, zmieniających przedwojenną sytuację kobiety polskiej, należy wymienić: ustawę zmieniającą prawo małżeńskie i majątkowe, znowelizowaną w roku 1948 ustawę z roku 1924 „w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet“, przyznającą, między innymi, pracującej kobiecie prawo do 12-tygodniowego płatnego urlopu połogowego oraz wprowadzającą zakaz zwalniania z pracy kobiety w okresie ciąży i urlopu połogowego.

Władza ludowa przeprowadziła pełne ekonomiczne równouprawnienie kobiety z mężczyzną przez konsekwentne realizowanie zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet za równą pracę. Już z pierwszych powojennych układów zbiorowych pracy usunięto przepisy krzywdzące kobiety w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Realizowanie tej zasady otworzyło szerokie możliwości masowego udziału kobiet w pracy

Należyta rozbudowa i postawienie ruchu racjonalizatorstwa robotniczego — to krok naprzód w kierunku zniwelowania różnicy między pracą umysłową a fizyczną.

Postacie profesora politechniki i robotnika — racjonalizatora, schylone wspólnie nad projektem usprawnienia technicznego w pracowni ośrodka metodycznego — są dowodem, żeśmy na tę drogę wkroczyli.

zawodowej, a samym kobietom pracującym dało znaczne zwiększenie zarobków i możliwość stałego ich podwyższania.

I

Niezależnie od względów społeczno-politycznych, które zadecydowały o zmianie sytuacji kobiety w Polsce Ludowej — względy gospodarcze, wynikające z konieczności szybkiego uprzemysłowienia kraju spowodowały, że masowe wprowadzanie kobiet do pracy we wszystkich gałęziach gospodarki i kultury stało się nieodzownym warunkiem naszego budownictwa socjalistycznego.

Aby umożliwić kobietom pracę, stworzono urządzenia socjalne, służące kobiecie pracującej i jej dziecku, a umożliwiające jej pracę zawodową. Zarówno urządzenia socjalne, jak i akcja socjalna stale się rozbudowują pod kątem widzenia potrzeb już istniejących i nowo-powstających zakładów pracy. Z dnia na dzień zwiększa się sieć żłobków miejskich i wiejskich, przedszkoli, świetlic dziecięcych, kolonii, półkolonii, prewentoriów, stacji opieki nad matką i dzieckiem, a równocześnie stale ulepsza się jakość ich usług. Wszystko to stworzyło realne warunki, umożliwiające pracę produktywną kobiet w zakresie dotąd w Polsce i krajach kapitalistycznych niespotykanym i spowodowało znaczny wzrost czynnego udziału kobiet w pracy zawodowej, do której do niedawna, poza kilkoma zawodami, nie miały dostępu.

Dzięki tym nowym warunkom, jakie zdobyła w Polsce Ludowej kobieta pracująca, stale zwiększa się liczba kobiet zatrudnionych we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej. Stosunkowo najszybciej wzrasta liczba kobiet zatrudnionych w przemyśle państwowym. I tak

w roku 1946 zatrudnionych kobiet było 246.700, w końcu 1948 r. liczba ta wzrosła do przeszło 355.000, a na początku 1950 roku liczba kobiet zatrudnionych w państwowym przemyśle przekroczyła 400.000, czyli była w tym okresie o 2 i pół raza większa niż przed wojną. Wzrasta liczba zatrudnionych kobiet nie tylko w tych przemysłach i zawodach, w których i przed wojną pracowały kobiety, ale również — chociaż jeszcze w niedostatecznym stopniu — zwiększa się stale ilość kobiet zatrudnionych w zawodach, które były dotąd wykonywane wyłącznie przez mężczyzn, jak np. tokarstwo, elektromonterstwo, murarstwo, szklarstwo, tynkarstwo i wiele innych.

Kobiety coraz liczniej wchodzą do gałęzi gospodarczych, które do niedawna były uważane za wyłącznie męskie, jak budownictwo, górnictwo, hutnictwo, komunikacja i inne. Rozszerza się więc coraz bardziej wachlarz prac i zawodów, w których kobiety zaczynają pracować.

Wydatnie natomiast zmniejszył się udział kobiet w zawodach nieprodukcyjnych. O ile przed wojną 45% zatrudnionych zawodowo kobiet pracowało, jako służba domowa, o tyle obecnie liczba ta spadła do 5%. Wzrasta, aczkolwiek jeszcze w bardzo niedostatecznym stopniu, udział kobiet w pracach kwalifikowanych i wysoko kwalifikowanych. Wprawdzie już około 20.000 kobiet zostało wysuniętych w przemyśle na stanowiska zespołowych brygadierów, majstrów, kierowników wzgl. naczelników oddziałów, dyrektorów, to jednak ilość ta w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych kobiet w przemyśle jest jeszcze ciągle o wiele za mała.

Kobiety biorą coraz aktywniejszy udział w ruchu współzawodnictwa pracy. Dziesiątki tysięcy kobiet, przede wszystkim w przemyśle włókienniczym, zdobyły zaszczytne miano przodownic pracy.

Przodownice pracy wnoszą olbrzymi wkład do dzieła faktycznego równouprawnienia kobiet, obalając przez swoje wybitne osiągnięcia w pracy zaskorupiałe przesady o niższości zawodowej kobiet.

Zagadnienie zwiększenia udziału kobiet w gospodarce narodowej nabiera szczególnego znaczenia w okresie realizacji Planu Sześcioletniego, którego głównym zadaniem jest doprowadzenie do bardzo znacznego wzrostu sił wytwórczych przez uprzemysłowienie kraju.

Jedną z głównych konsekwencji tych zamierzeń jest konieczność przygotowania i dostarczenia nowych kadr dla wszystkich odcinków budownictwa socjalistycznego, a w szczególności dla przemysłu i wykonania inwestycji.

W postanowieniach dotyczących wzrostu kadr Plan Sześcioletni mówi m. inn.:

„Należy zapewnić zwiększenie udziału kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w gospodarce

socjalistycznej do 33,5%. W tym celu w okresie planu należy przyjąć do pracy 1.230 tysięcy kobiet“.

Podstawowe założenia Planu mówią dalej, że realizować to trzeba „przez szerokie wciągnięcie kobiet do produkcji i ułatwienie im pracy zawodowej“.

W tym krótkim sformułowaniu zawarty jest cały program działania w zakresie wykonania planu zatrudnienia kobiet w Planie Sześcioletnim, a cyfry Planu w tym zakresie wskazują tempo, w jakim program ten będzie musiał być realizowany.

Dla skonkretyzowania programu działania w zakresie wykonania planu zatrudnienia kobiet trzeba odpowiedzieć na dwa pytania: na czym powinno polegać „szerokie wciągnięcie kobiet do produkcji“, oraz na czym powinno polegać „ułatwienie kobietom pracy zawodowej“.

II

Szerokie wciągnięcie kobiet do produkcji winno polegać przede wszystkim na jaknajszerszym rozszerzeniu wachlarza zawodów, w których kobiety mogą pracować. W tym celu trzeba jak najrychlej dokonać rewizji obowiązującego dotąd spisu robót wzbronionych dla kobiet. Na spisie tym ciąży jeszcze przedwojenna sytuacja na rynku pracy, uwarunkowana istnieniem w Polsce przedwrześniowej dużego bezrobocia miejskiego i olbrzymiego przełudnienia wsi. Aby nie dopuścić kobiet na i tak przeładowany bezrobociem rynek pracy, zamknięto — pod płaszczykiem „ochrony pracy“ dostęp kobietom do olbrzymiej ilości zawodów, najzupełniej dla nich odpowiadających.

A te pozycje wymienionego spisu robót wzbronionych dla kobiet, które miały swe uzasadnienie w przedwojennej prymitywnej technice produkcji, zostały całkowicie zdezaktualizowane na skutek nowoczesnych i zmechanizowanych metod produkcji.

Doświadczenia Związku Radzieckiego wskazują na to, że w wyniku masowego wprowadzenia kobiet do wszystkich gałęzi gospodarki narodowej, całkowicie zatarł się tradycyjny i nieczym nieuzasadniony podział na zawody „męskie“ i „kobiece“. Jeszcze silniej uwidoczniło się to w czasie ostatniej wojny, kiedy na skutek powołania na front znacznej części ludności męskiej, kobiety radzieckie pracowały we wszystkich przemysłach i we wszelkiego rodzaju zawodach. Okazało się wówczas, że nie ma zawodów i zajęć, których kobiety nie mogłyby wykonywać.

Niechęć kobiet do pracy w wielu zawodach, w których do niedawna pracowali wyłącznie mężczyźni, wynika najczęściej z obaw przed ciężką pracą. Kobiety boją się, że „nie dadzą rady“, że „nie potrafią“, że te „męskie zawody“

są za trudne dla kobiet. Trzeba sobie zdać sprawę z tego, że obawy te i niechęć pochodzą z okresu — jeszcze niedawnego — w którym szereg prac i zawodów rzeczywiście wymagały dużych wysiłków i rzeczywiście męskiej siły — z okresu, w którym na przykład robotnicy budowlani „koźlarze“ na plecach musieli nosić cegły, wapno i belki, nieraz na bardzo duże wysokości, kiedy praca metalowca, tokarza i wielu innych robotników była rzeczywiście ciężką.

Postęp techniczny i stale zwiększająca się mechanizacja robót zmieniły charakter wielu zawodów i prac do tego stopnia, że wymagają dziś mniejszego wysiłku, aniżeli typowo „kobiece“ prace, jak ręczne pranie bielizny, szorowanie podłóg, czy praca krawcowej przy maszynie o napędzie pedałowym. Ale nieuzasadnione już dzisiaj uprzedzenia do tych zawodów i prac pozostały i nadal powodują niechęć do nich kobiet.

Musimy rozprawić się z tymi uprzedzeniami i przesadami, musimy przekonać kobiety o tym, że niema wyłącznie „męskich zawodów“. Trzeba zwalczać przesady i opory odpowiednią i umiejętnie prowadzoną propagandą zawodów, w których kobiety mogą i powinny pracować. Uświadczenie kobiet w tym kierunku winno iść wieloma drogami. Wielką rolę do odegrania w tej akcji mają masowe organizacje kobiece, zarówno w mieście, jak i na wsi. W akcji uświadamiającej i propagandowej winno się w większym stopniu niż dotąd posługiwać kobietami, które weszły już do nowych dla kobiet zawodów i są z tego zadowolone; przecież wiele z nich zdobyło zaszczytne miano przodownic pracy i wiele z nich zarabia więcej niż mężczyźni. Wiele spośród tych kobiet zostało wysuniętych na odpowiedzialne stanowiska.

Aby o tym wszystkim wiedziały szerokie rzesze niepracujących dotąd kobiet trzeba wciągnąć do akcji uświadamiającej i propagandowej radio, kino, prasę, trzeba nastawić na to zagadnienie popularną literaturę, trzeba nim zainteresować żywiec wszystkich działaczy społecznych i oświatowych. Przecież materiałów i danych dla tej akcji jest bardzo wiele, są one wszystkie nadto przekonywujące. Trzeba tylko do nich sięgnąć. Na przykład: na naradzie kobiet zatrudnionych w przemyśle górniczym wysunięto żądanie zatrudnienia ich nie tylko, jak to było dotychczas — na powierzchni, ale również i na dole przy wykonaniu różnych prac (np. przy transporcie, obsłudze urządzeń sygnalizacyjnych itd.). Prace te nie są wcale ciężkie i nie przerastają bynajmniej zdolności fizycznych kobiet, jedyna ich „niecodziennosc“ polega na tym, że pracuje się „na dole“. Wysunięty na naradzie postulat jest już w kilku kopalniach realizowany — z bardzo dobrymi wynikami.

Za wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej 486 czołowych górniczek wysuniętych zostało

na stanowiska kierowników działów, dozorców, sztygarów itp.

W kopalni „Dębienko“ po raz pierwszy w naszym górnictwie 65 zatrudnionych do tej pory na powierzchni kobiet skierowano do 3-letniej zawodowej szkoły górniczej, po której ukończeniu będą mogły objąć funkcję sztygarów.

Doświadczenia z terenu województwa katowickiego, gdzie kobiety stanowią około 25% ogółu pracowników, zatrudnionych w budownictwie, wykazują, że kobiety dobrze i starannie pracują, przekraczają normy, coraz lepiej zarabiają, wiele z nich już zdobyło kwalifikacje zawodowe. Opinia więc o tym jakoby przemysł budowlany nie był odpowiedni dla kobiet, jest przesadą, który łatwo obalić.

Czynnikiem hamującym, a nieraz i poważnie utrudniającym wprowadzenie kobiet do szeregu przemysłów i zawodów jest również niechęć mężczyzn — robotników, którzy negatywnie ustosunkowują się do pracy kobiet w przemyśle i niesłusznie ujemnie oceniają wartość pracy kobiet w szeregu zawodów.

W wielu wypadkach niechęć ta pochodzi z okresu międzywojennego, kiedy to mężczyźni — robotnicy, przed którymi stało widmo bezrobocia, obawiali się konkurencji kobiet, aby one nie zabrały im pracy. Dziś nie potrzeba nikogo przekonywać o tym, że w Polsce Ludowej nikomu nie grozi bezrobocie — dla wszystkich jest i będzie praca.

Nadal spotykamy się jeszcze z opinią mężczyzn, że nie mogą pracować „za te same pieniądze co kobieta“ i że wstyd jest mieć za kierownika kobietę i przyjmować od niej polecenia.

Utarło się również i w dalszym ciągu jeszcze trwa przekonanie u niektórych mężczyzn-robotników, majstrów, techników, inżynierów, że praca w ciężkim przemyśle — to nie praca dla kobiet. Że kobieta nie da rady przy tokarce, że nie może być dobrym spawaczem czy ślusarzem, ani kierować ciężką, kilkudziesięciotonową suwnicą itp. A jeśli już pracuje, to pracuje źle. Że z tych wszystkich powodów i dlatego, że mężczyźni nie lubią brać rozkazów od szefów „w spódnicy“ — kobiety nie zasługują na awans, na wysunięcie na kierownicze stanowiska.

Znane są również fakty, że mężczyzna — majster, przy którym pracują kobiety nie udziela im wskazówek fachowych w zakresie wykonywanej pracy, nawet wtenczas, gdy one go o to proszą.

Tradycyjna postawa rzemieślników, pochodząca z okresu cechów, zazdrośnego strzeżenia tajemnic zawodowych, jak widać, pokutuje jeszcze w niektórych środowiskach fachowców. Nie potrzeba przekonywać, że zjawisko to jest ze wszech miar szkodliwe i winno być w sposób bezwzględny tępiące.

Spotyka się również niechęć do zatrudnienia kobiet w samych kierownictwach — dyrekcjach — zakładach pracy, nawet wtenczas, kiedy nie mogą one otrzymać potrzebnej ilości mężczyzn. Wolą raczej utyskiwać na brak siły roboczej, aniżeli postawić w swoich zakładach pracy zagadnienie zwiększenia zatrudnienia kobiet i w ten sposób rozwiązać trudności na tym odcinku.

Na plenarnym posiedzeniu Zarządu Głównego Związku Zawodowego Robotników Budowlanych, poświęconym zadaniom budownictwa w realizacji Planu Sześcioletniego podnoszono między innymi to, że poszczególne przedsiębiorstwa budowlane jeszcze wciąż niechętnie przyjmują kobiety do pracy. Zjawisko to występuje nie tylko w przemyśle budowlanym, ale we wszystkich innych gałęziach przemysłu.

Te wszystkie błędne opinie i szkodliwe nastawienia powodują, że proces masowego włączania kobiet do gospodarki narodowej nie nabrał jeszcze należytego rozmachu oraz, że obciążony jest błędami, które hamują jego tempo.

Niedostateczne tempo masowego włączenia kobiet do pracy produktywnej we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej jest spowodowane — poza omówionymi wyżej przyczynami — także tym, że szerokie rzesze kobiet nie zostały jeszcze uświadomione o tym, jakie dobrodziejstwa niesie im praca zawodowa.

Szerokie spopularyzowanie dobrodziejstw pracy zawodowej kobiet niewątpliwie zwiększy napływ kobiet do gospodarki narodowej, a usunięcie błędów w dotychczasowym procesie wprowadzania kobiet do pracy produktywnej nada temu procesowi właściwą, socjalistyczną treść i jeszcze bardziej przyspieszy jego tempo.

Jakież są te błędy?

1) Mimo faktycznego wprowadzenia w życie zasady „równa płaca za równą pracę“, w praktyce dość często są wypadki, że przeciętna płaca zarobkowa kobiet jest jeszcze w dalszym ciągu niższa od przeciętnej płacy zarobkowej mężczyzn. W roku 1948 różnica wahała się od 5 do 25%, w zależności od zakresu czynności wykonywanych przez kobiety.

Przyczyna tego stanu rzeczy nie wynika z mniejszej wydajności pracy kobiet — trzeba jej szukać gdzie indziej. Zbadanie tego zjawiska wykazało, że przyczyna tkwi w dziedzictwie tradycyjnego, przedwojennego upośledzenia pracujących kobiet, oraz poglądów z tego okresu, w myśl których kobieta może i powinna mniej zarabiać i że stworzona jest do pomocniczych prac, nie wymagających odpowiedzialności.

Od 1948 roku dużo pod tym względem zmieniło się na lepsze, ale w dalszym ciągu w szeregu przemysłów i w poszczególnych zakładach pracy przeciętny zarobek kobiet jest niższy od zarobków mężczyzn.

Ten stan rzeczy na odcinku płac zniechęca już pracujące kobiety i utrudnia rekrutację nowych kobiet.

2) Szereg zakładów pracy jeszcze ciągle nie rozumie i nie widzi tego, że skończyły się bezpowrotnie czasy, w których rola zawodowa kobiety ograniczała się do obierania ziemniaków, gotowania kawy, zmywania naczyń w stołówkach, sprzątania biur i hal fabrycznych itp. podrzędnych czynności, bez żadnych możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych i bez nadziei na awans. W wielu zakładach pracy zatrudnia się kobiety wyłącznie przy czynnościach nieprodukcyjnych względnie pomocniczych, a w niektórych z reguły nie dopuszcza się kobiet do prac akordowych.

Podnoszono to między innymi na konferencji zorganizowanej przez Wydział Kobiety Zarządu Głównego Związku Zawodowego Robotników Budowlanych, odbytej w Warszawie 19 listopada 1949 r., na której przedstawicielki aktywów kobiet, zatrudnionych w budownictwie, omawiały przyczyny niskiego procentu kobiet pracujących w przemyśle budowlanym. Na konferencji tej zwracano uwagę na to, że zawód ten dotychczas nie otwiera przed nimi szerszych możliwości awansu.

Jeszcze gorzej przedstawia się sprawa w spółdzielczości. Na Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych, w sierpniu 1950 r. władze tego Związku przyznały się samokrytycznie do tego, że spółdzielczość nie potrafiła do tej pory we właściwy sposób rozwiązać zagadnienia wysuwania kobiet na odpowiedzialne i kierownicze stanowiska.

Zagadnieniu temu poświęcona była również ogólno-krajowa narada aktywów kobiecego Związku Zawodowego Hutników (sierpień 1950 r.), która dokonała oceny dotychczasowych osiągnięć kobiet, zatrudnionych w przemyśle hutniczym. Osiągnięcia te są znaczne. Stwierdzono bowiem, że na ogólną liczbę ponad 18.000 kobiet zatrudnionych w hutnictwie, blisko 16 tysięcy bierze udział we współzawodnictwie pracy. W kilkunastu zakładach pracy utworzono 112 kobiecych brygad produkcyjnych. 74 kobiety, wyróżniające się w pracy, wysunięto na kierownicze stanowiska administracyjne i techniczne. Coraz więcej kobiet wysuwa się do działów produkcyjnych. Mimo tych — zdawałoby się — znacznych osiągnięć, w dyskusji na wymienionej naradzie zwracano uwagę na niewykorzystanie w pełni możliwości szkolenia zawodowego, awansowania i wysuwania kobiet na kierownicze stanowiska. Stwierdzono na przykład, że kobiety, zatrudnione dotychczas przy stosunkowo ciężkiej pracy załadowczej, możnaby, po przeszkoleniu, przenieść do warsztatów mechanicznych, gdzie pracowałyby jako tokarze, szlifierze, spawacze itp. Umożliwiłoby

to przesunięcie mężczyzn do pracy przy wielkich piecach. Jakżeż cenne z punktu widzenia aktualnej polityki zatrudnienia, jest to stwierdzenie. A z tego wypływa dalszy wniosek — jakżeż cenne są tego rodzaju narady, jeśli w wyniku ich, w ogniu krytyki i samokrytyki, dochodzi się do takich — zdawałoby się oczywistych — ale jakże ważnych wniosków w zakresie właściwego rozstawienia i wykorzystania kadr.

3) Jak widzimy — sprawa awansowania kobiet, wysuwania ich na odpowiedzialne i kierownicze stanowiska oraz przesuwania z nieprodukcyjnych do produkcyjnych działów pracy, łączy się ściśle z zagadnieniem stwarzania w zakładach pracy warunków do stałego podwyższania kwalifikacji zawodowych i szkolenia zawodowego kobiet.

Tymczasem i na tym odcinku były i są w dalszym ciągu olbrzymie braki. Wprawdzie w ostatnich dwóch latach szkolenie zawodowe kobiet znacznie się wzmogło, niemniej jednak szereg przemysłów i wiele zakładów pracy nie docenia jeszcze należycie sprawy podwyższania kwalifikacji zawodowych i szkolenia zawodowego kobiet.

A przecież sprawa doszkalania i szkolenia zawodowego kobiet jest doniosłym zagadnieniem, nie tylko gospodarczym, ale i politycznym. Gospodarczym — bo stale rozbudowujący się aparat produkcyjny kraju potrzebuje i coraz więcej będzie potrzebował wykwalifikowanych kadr, politycznym — bo poprzez masowe szkolenie kobiet szybciej usuniemy z naszego społeczeństwa pozostałości kapitalistycznego upośledzenia kobiet.

4) Tegoroczna akcja werbunkowa kobiet do budownictwa wskazuje wyraźnie na to, że nie wystarczy zwerbować i skierować zwerbowane kobiety do pracy, ale trzeba się nimi zaopiekować. Ta konieczność opieki jest spowodowana tym, że przecież — jak mówiliśmy — walczymy o to, by przyciągnąć jak najwięcej kobiet do pracy we wszystkich możliwych dla nich zawodach. Wiemy też, że w kobietach trzeba przełamać uprzedzenia do wielu zawodów, a u części z nich nawet uprzedzenia do pracy zawodowej w ogóle. Nie ulega też wątpliwości, że kobiety, szczególnie ze wsi, muszą się najpierw oswoić z nowym dla nich środowiskiem pracy, a to może powodować trudności, czego dowodem są fakty nie raz spotykane, że nowo zwerbowane kobiety (a to samo odnosi się również do mężczyzn) przy zetknięciu się z pierwszymi trudnościami, załamują się i niejednokrotnie rezygnują z podjętej już pracy.

Opieka nad zwerbowanymi do pracy kobietami jest oddzielnym, szerokim zagadnieniem, które wykracza poza ramy omawianego tematu i dlatego ograniczę się tylko do najogólniejszego zwrócenia uwagi na najważniejsze kierunki tego

zagadnienia. Opieka ta winna pójść w kierunku stworzenia możliwie najlepszych warunków bytowych w hotelach robotniczych (jeśli są to kobiety zamieszkowe) i przychyłnej atmosfery ze strony załogi robotniczej, z którą zwerbowane kobiety zaczynają pracować. Trzeba również rozbudzać ambicje i chęci do poznawania zawodu i podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz ułatwiać i udostępniać szkolenie.

W czterech wymienionych punktach zwróciliśmy uwagę na najważniejsze błędy i braki masowego wprowadzania kobiet do pracy zawodowej oraz na wszelkiego rodzaju objawy niechętnego stosunku do zatrudniania kobiet. Z tymi, wszelkiego rodzaju, objawami niechętnego stosunku do zatrudniania kobiet, jakie się spotyka w szeregu zakładów pracy, należy wzmóc walkę w myśl wskazań Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, zawartych w specjalnej uchwale o pracy wśród kobiet (marzec 1950 r.). „W obliczu nowych porywających perspektyw, które otwiera realizacja Planu Sześcioletniego, trzeba szerzej i śміiej niż dotychczas, na skalę masową powoływać kobiety na wyższe stanowiska w socjalistycznym przemyśle, handlu, w komunikacji, w aparacie państwowym i związkach zawodowych, popularyzując przy tym szeroko, wyróżniające się w pracy kobiety, otaczając je należytą opieką“... „Wszelkie próby nieuzasadnionego zamykania kobietom dostępu do nowych zawodów, oraz nowych wyższych kwalifikacji, wynikające często z kastowości fachowców i reakcyjnych przesądów winny być stanowczo zwalczane“.

Dominującą rolę w tej walce mają odegrać rady zakładowe i rady kobiece oraz terenowe organy związków zawodowych.

III

Na czym powinno polegać „ułatwienie kobietom pracy zawodowej“?

Kobieta pracująca jest w cięższej sytuacji aniżeli mężczyzna, musi ona bowiem łączyć pracę zawodową z obowiązkami matki i gospodyni domu.

„Kobieta w dalszym ciągu zostaje niewolnicą domową — pisał Lenin — mimo wszystkie wyzwalające ją ustawy, albowiem dławi ją, dusi, otepia, przygniata drobne gospodarstwo domowe, przykuwając ją do kuchni i dziecinnego pokoju, trwoniąc jej trud przez pracę dziko nieproduktywną, małostkową, denerwującą, ogłupiającą i otepiającą“¹⁾.

W jakim stopniu nierówna jest sytuacja kobiet pracujących w stosunku do sytuacji mężczyzn, świadczą o tym następujące wyniki badań radzieckich, z których wynika, że praca za-

¹⁾ Lenin — Dzieła, wyd. ros. t. XXIV, str. 343, rok wyd. 1935.

wodowa i domowa zabiera mężczyźnie 11, 17 godzin na dobę, kobiecie zaś 14,07 godzin. W rezultacie mężczyzna jest w stanie przeznaczyć na dowolne zajęcia 1,86 godziny, podczas gdy kobieta tylko 0,68. Na odpoczynek przypada mężczyźnie 3,23 godziny, kobiecie — 2,42 godziny, na sen — 7,74, kobiecie — 6,83.

Państwa kapitalistyczne nie zrobiły prawie niczego, aby przynajmniej w części ulżyć doli kobiet pracujących. Nieśmiałe próby ustawodawcze niektórych państw kapitalistycznych, a wśród nich i Polski przedwrześniowej, nie miały żadnego praktycznego znaczenia. Przykład tego — to ustawa o ochronie pracy kobiet i młodocianych wydana w Polsce, która miała spowodować powstanie żłobków dla dzieci matek pracujących, postanawiając, że te zakłady, w których pracuje ponad sto kobiet, są obowiązane do założenia i utrzymywania żłobka dla niemowląt. Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 30.III. 1929 r. złagodziła i podważyła wykonanie wymienionej ustawy. Fakt, że w przemyśle włókienniczym, w którym kobiety stanowiły 53,4% ogółu zatrudnionych, nie było do 1939 r. ani jednego żłobka — wskazuje na praktyczną wartość ustawy o ochronie kobiet w państwie kapitalistycznym. Sabotaż ustawy posuwano do redukcji zatrudnienia kobiet poniżej stu, w celu uchylecia się od obowiązku założenia żłobka. W 1939 r., a więc w 15 lat od dnia wydania ustawy — Polska liczyła 32 żłobki fabryczne. Żłobki te powstały w okresie do 1932 roku, od tego czasu do wojny nie powstał w Polsce ani jeden żłobek fabryczny.

Dopiero Związek Radziecki, poprzez swe rewolucyjne ustawodawstwo w tym zakresie i stworzony cały system pomocy kobiecie pracującej, który ciągle się rozbudowuje i udoskonala, wskazał drogę wiodącą do faktycznego równouprawnienia i wyzwolenia kobiety oraz stworzył warunki, umożliwiające kobiecie pracę zawodową.

Polska Ludowa, korzystając z doświadczeń Związku Radzieckiego, już bezpośrednio po wyzwoleniu, przystąpiła do budowania systemu urządzeń socjalnych, służących kobiecie pracującej, w oparciu o zasadę, że ochrona interesów matki-robotnicy i jej dziecka jest jedną z najważniejszych spraw państwowych oraz, że ta ochrona jest warunkiem, od którego zależy faktyczna realizacja prawa kobiety do pracy i realizacja polityki pełnego zatrudnienia w państwie.

Formami i urządzeniami opieki państwa ludowego nad robotnicą-matką i jej dzieckiem są: żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, poradnie zdrowia, ogródki jordanowskie, wczasy dla dzieci i młodzieży, prewentoria, kolonie lecznicze, wczasy rodzinne i inne o mniejszym znaczeniu.

Ze względu na swój charakter, największą rolę spełniają żłobki, które w najcięższym dla kobiety okresie (dziecko w okresie niemowlęctwa) odciążają ją w czasie pracy od obowiązku pielęgnowania dziecka, a przez to umożliwiają jej pracę. W okresie Planu Trzyletniego nastąpił znaczny wzrost liczby żłobków. Analiza obecnego rozmieszczenia żłobków w Polsce wskazuje jednak na fakt niewłaściwego rozmieszczenia żłobków w terenie, na przypadkowość i małą planowość w działaniu oraz na fakt, że ogólna liczba żłobków — z uwagi na obecny i planowy wzrost zatrudnienia kobiet w przemyśle — jest niewystarczająca.

Wadliwe rozmieszczenie sieci żłobków w terenie wynikało między innymi z wielotorowości akcji żłobkowej oraz z braku koordynacji pomiędzy resortami państwowymi, samorządem i organizacjami społecznymi. Terenowe organizacje związków zawodowych nie przejawiały również dostatecznej troski o właściwe, najbardziej zgodne z potrzebami klasy robotniczej, rozmieszczenie w terenie żłobków.

W okresie Planu Sześcioletniego — jak wiemy — liczba zatrudnionych kobiet wzrosła prawie dwukrotnie. Wzrosnąć więc muszą urządzenia socjalne, służące pracującym kobietom. Ustawa o Planie Sześcioletnim przewiduje następujące ich zwiększenie: — „W zakresie opieki nad matką i dzieckiem należy: zwiększyć liczbę żłobków do 1.125, tj. o 146 proc., a liczbę sezonowych żłobków wiejskich do 1.500, tj. 12-krotnie, podnieść liczbę stacji opieki nad matką i dzieckiem przy zakładach pracy do 1.200 przy wzroście korzystających do 360 tys.

Liczba miejsc w żłobkach miejskich będzie wynosić w 1955 r. 52 tysiące, co oznacza trzykrotny wzrost w stosunku do 1949 r.“

Niezależnie od ilościowego wzrostu tych urządzeń socjalnych trzeba, aby wszystkie one zwiększyły i ulepszyły swe usługi. Dotyczyć to musi przede wszystkim żłobków. Trzeba usunąć braki i niedociągnięcia obecnego stanu przez lepsze i pełniejsze wyposażenie żłobków, wyższy ich poziom sanitarno-techniczny, przez lepszą fachową obsługę oraz planowe rozmieszczenie sieci żłobków.

Wzrost liczby żłobków w cyfrach bezwzględnych i to zarówno żłobków dzielnicowych, jak i fabrycznych, zagęszczenie sieci żłobków w skali ogólnokrajowej i zwiększenie przeciętnej pojemności żłobka, oraz pełniejsze ich wykorzystanie będzie dużym osiągnięciem, umożliwiającym i ułatwiającym kobietom pracę zawodową.

Będzie musiała również znaleźć właściwe rozwiązanie sprawa opieki nad dziećmi kobiet pracujących w większych miastach, a codziennie dojeżdżających z miejscowości podmiejskich. Dotyczy to szczególnie Warszawy. Wiele dojeżdżających do pracy, pracujących w Warsza-

wie kobiet nie ma gdzie zostawiać swych dzieci. Można je wprawdzie umieścić w przedszkolu lub żłobku w Warszawie, ale codzienne wożenie dzieci, przeważnie zatłoczonymi pociągami lub kolejkami jest bardzo niedogodne i kłopotliwe. Dlatego bardzo wskazaniem byłoby rozbudować sieć żłobków i przedszkoli w miejscowościach podwarszawskich. Pozwoliłoby to na zatrudnienie większej ilości kobiet z okolic podwarszawskich, co ze względu na niedostateczną ilość hoteli robotniczych w Warszawie byłoby bardzo wskazane.

Wszelkiego rodzaju ułatwienia przyniosą pomoc kobiecie pracującej, w sensie zmniejszenia różnego rodzaju drobnych i mniej drobnych kłopotów i niedogodności, którymi było dotąd wypełnione codzienne życie kobiety, a szczególnie kobiety pracującej, które utrudniały jej pracę zawodową i pochłaniały olbrzymią część jej „osobistego“, wolnego od pracy zawodowej czasu. Te ułatwienia, między innymi, wynikać będą: ze wzrostu masy towarowej w handlu detalicznym (wzrost prawie dwukrotny), z rozszerzenia — prawie dwukrotnego — i unowocześnienia detalicznego handlu, z bardzo znacznego polepszenia warunków mieszkaniowych mas pracujących — (plan przewiduje wybudowanie 723.000 nowych izb mieszkalnych — licząc po dwie osoby na izbę — wybudujemy nowoczesne, zdrowe, zaopatrzone we wszelkie wygody mieszkania dla około 1,5 miliona ludzi, czyli dwie Warszawy).

Dalsze ułatwienia będą spowodowane tym, że przedmieścia, zamieszkałe przez ludność robotniczą oraz miasta zacofane w dziedzinie urządzeń komunalnych otrzymają sieć wodociagową i kanalizacyjną, z której korzystać będzie dwa razy więcej niż dotychczas ludności.

Duży nacisk w okresie Planu Sześcioletniego będzie też położony na zorganizowanie możliwie największej liczby takich zakładów, jak: pralnie mechaniczne, cerownie, garderoby i bielizny itp. Rozszerzona również zostanie sieć zakładów zbiorowego żywienia, z równoczesnym usprawnieniem i ulepszeniem ich pracy. Dążyć się będzie do tego, aby usługi tych zakładów były możliwie najtańsze, a przeto dostępne dla szerokiej rzeszy klasy robotniczej.

IV

Dotychczasowy przebieg procesu zwiększania udziału kobiet w gospodarce narodowej wskazuje na to, że tempo masowego wprowadzania kobiet do pracy zawodowej jest jeszcze niedostateczne oraz, że nie przezwyciężono trudności i nie usunięto dotąd najważniejszych błędów, osłabiających tempo wzrostu zatrudnienia kobiet w gospodarce narodowej.

Omówiliśmy wyżej najważniejsze trudności i największe błędy dotychczasowego procesu

wprowadzania kobiet do aparatu produkcyjnego. Zarówno wszelkie trudności, jak i popełniane błędy na drodze masowego wprowadzania kobiet do wszystkich gałęzi gospodarki narodowej muszą być jak najszybciej usunięte. Zadanie to spoczywa w pierwszym rzędzie na wszystkich radach zakładowych i radach kobiecych, a wszystkie instancje i wszystkie ogniwa związków zawodowych winny im w tym pomagać.

Pomoc ta jest konieczna, bo jak dotychczasowe doświadczenia wykazują, działalność wielu rad zakładowych na odcinku zatrudnienia kobiet jest niedostateczna. Wiele rad zakładowych nie zrozumiało jeszcze tego, że stały wzrost zatrudnienia kobiet w zakładach pracy jest podstawową dźwignią w walce o kadry niezbędne dla wykonania Planu Sześcioletniego; nie zrozumiało też tego, że nowozatrudnione kobiety winny być przedmiotem specjalnej opieki rad zakładowych.

Komitety Centralne Partii i V Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych wskazały na czym powinno polegać masowe wciąganie kobiet do produkcji i ułatwianie im pracy zawodowej. Z wskazań tych wynikają następujące zadania dla wszystkich ogniw związków zawodowych, a przede wszystkim dla rad zakładowych:

Należy zwalczać tradycyjny i niczym nieuzasadniony podział na t. zw. zawody „męskie“ i „kobiece“ oraz udostępnić kobietom wszystkie możliwe dla nich zawody i prace. Dotyczy to szczególnie tych zawodów i prac, w których dotąd pracowali wyłącznie mężczyźni.

Konieczne jest bezwzględne zwalczanie jeszcze dość powszechnej tendencji wielu zakładów pracy do zatrudniania kobiet na pomocniczych lub najniższych funkcjach, w charakterze robotnic niewykwalifikowanych oraz w nieprodukcyjnych działach pracy, względnie do nieuzasadnionego niedopuszczania kobiet do prac akordowych.

Przedmiotem specjalnej uwagi winna być sprawa właściwego rozmieszczania kobiet w zakładach pracy w celu jak najpełniejszego wykorzystania ich możliwości produkcyjnych. Łączy się z tym konieczność przesuwania kobiet z nieprodukcyjnych do produkcyjnych działów pracy oraz stwarzania warunków do podwyższania kwalifikacji zawodowych i awansowania kobiet. Rady zakładowe winny większą niż dotąd przejawiać troskę o szkolenie zawodowe oraz o szersze i śmielsze wysuwanie kobiet na bardziej odpowiedzialne i kierownicze stanowiska.

Największe zaniedbania rad zakładowych są na odcinku opieki nad nowozatrudnionymi kobietami, mieszkającymi w hotelach robotniczych. Liczne fakty świadczą o tym, że zarówno rady zakładowe, jak i rady kobiece nie interesują się

tymi kobietami. Skutek jest ten, że warunki bytowe tych kobiet są często złe, a bardzo często niedostateczne. Stosunkowo wiele kobiet z tych powodów porzuciło pracę, co bardzo ujemnie odbija się na wynikach akcji werbunkowej.

Terenowe ogniwą związków zawodowych, a szczególnie rady zakładowe i współpracujące z nimi rady kobiece muszą bardzo znacznie zwiększyć swoje zainteresowania sprawami

opieki socjalnej nad robotnicą — matką i jej dzieckiem.

Wszystkie te i inne w tym zakresie zadania muszą być wykonane, bo od wykonania ich zależy wzrost zatrudnienia kobiet. Ogniwą związków zawodowych muszą sobie uświadomić, że od stopnia włączenia kobiet do produkcji będzie w dużej mierze zależało tempo realizacji Planu Sześcioletniego.

O dobrą organizację zebrań sprawozdawczo-wyborczych*)

S

PRAWOZDANIA i wybory w kierowniczych organach związkowych odbywają się w okolicznościach wzrastającego politycznego i produkcyjnego entuzjazmu mas. Wspaniałe zwycięstwo stalinowskiego bloku komunistów i bezpartyjnych w wyborach do terenowych rad delegatów robotniczych, olbrzymie sukcesy w wykonaniu pięcioletki powojennej, konsekwentna walka naszego państwa przeciw amerykańsko-angielskim podżegaczom do nowej wojny — walka o pokój na całym świecie — to fakty, które w sercach ludzi radzieckich wywołują uczucie słusznej dumy z potężnej ojczyzny socjalistycznej, z partii bolszewickiej, z wielkiego Stalina.

Związki zawodowe ZSRR, kierowane przez partię Lenina — Stalina, mobilizują klasę robotniczą i inteligencję radziecką do przedterminowego wykonywania państwowych planów i zadań, organizują ogólnonarodowe współzawodnictwo socjalistyczne i ruch stachanowski. Radzieckie związki zawodowe walczą o dalsze umocnienie ekonomicznej potęgi ojczyzny socjalistycznej, o dalsze podniesienie kulturalnej i materialnej stopy życiowej mas pracujących. Walczą one w obronie pokoju przeciw podżegaczom do nowej wojny światowej.

„Związki zawodowe — mówi Tow. Stalin — można nazwać wszechogarniającą organizacją panującą u nas klasy robotniczej. Są one szkołą komunizmu. Wyłaniają spośród siebie najlepszych ludzi do pracy kierowniczej we wszystkich gałęziach administracji. Urzeczywistniają łączność pomiędzy elementami produkującymi i zacofanymi wewnątrz klasy robotniczej. Łączą masy robotnicze z awangardą klasy robotniczej“.

Cele związków zawodowych zgodne są z najistotniejszymi interesami klasy robotniczej; dla tego też w interesie mas pracujących leży ulepszenie działalności wszystkich organów związkowych, aktywizacja każdej organizacji związkowej, wzmocnienie roli związków zawodowych w walce o zwycięstwo komunizmu.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza w kierowniczych organach związkowych — to wielkiej wagi wydarzenie w życiu radzieckich związków zawodowych. W kampanii tej znajduje wyraz konsekwentny demokratyzm socjalistyczny. W tym okresie kierownicze organy związkowe składają przed milionowymi masami członkowskimi sprawozdania ze swej działalności, a członkowie związków oceniają pracę swych delegatów, poddają rzeczowej krytyce wielopłaszczyznową działalność związków zawodowych, wskazują drogi dalszego jej ulepszania. Kampania sprawozdawczo-wyborcza to bojowy przegląd osiągnięć radzieckich związków zawodowych w walce o komunizm, to poważna wszechstronna kontrola ich działalności przez związkowe masy członkowskie.

„Sprawozdania i wybory organów związkowych — głosi uchwała Prezydium WSPS z 26 września 1950 r. — należy przeprowadzić pod znakiem dalszej aktywizacji szerokich mas pracujących w walce o nowe sukcesy w rozwoju gospodarki narodowej, o realizację wielkich zadań budowy komunizmu, które przed narodem radzieckim postawiła partia bolszewicka i wielki wódz — towarzysz Stalin“.

Pomyślne przeprowadzenie kampanii sprawozdawczo-wyborczej na wysokim poziomie ideowo-politycznym zależy w dużym stopniu od tego, czy zostaną umiejętnie przygotowane i przeprowadzone zebrania w fabrykach, państwowych ośrodkach maszynowych, sowchozach, urzędach państwowych, w zakładach naukowych.

Organizacje związkowe w zakładach pracy i instytucjach zdobyły bogate doświadczenie w dziedzinie organizowania mas przy rozwiązywaniu zadań, stojących przed różnymi gałęziami naszej gospodarki narodowej. Jak najenergiczniej popierają one cenne poczynania nowatorów produkcji, walczą o dalszy rozwój współzawodnictwa socjalistycznego i ruchu stachanowskiego, o ulepszenie pracy w zakresie zaspakajania potrzeb kulturalnych i bytowych mas pracujących. W organizacjach związkowych wyrosły doskonałe kadry aktywistów. Wiele komitetów związkowych i ich kierownicy dzięki umiejętnemu poprowadzeniu pracy zdobyli sobie głęboki szacunek mas pracujących. Do bojowych przywódców mas należą: komitet zakładowy Moskiewskich Zakładów Samochodowych im. Stalina, Leningradzkich Zakładów im. Kirowa, Zakładów Budowy Parowozów im. Kujbyszewa w Kołomnie i inn..

Sprawozdawczo-wyborcze zebrania związkowe mają na podstawie jak najszerzej krytyki i samokrytyki omówić pracę organizacji związkowych, działalność rad zakładowych i miejscowych, wskazać drogi ulepszenia pracy związkowej w przedsiębiorstwach i instytucjach.

Przeprowadzenie zebrań związkowych to ważne ogniwo w kampanii sprawozdawczo-wyborczej. Dlatego też centralne, republikańskie i obwodowe rady związków zawodowych powinny wykazać dużą operatywność w kierowaniu akcją sprawozdawczo-wyborczą, okazywać skuteczną pomoc aktywowi dołowemu w organizowaniu i przeprowadzaniu zebrań. Kierownicy organów związkowych są obowiązani do obecności na zebraniach i brania w nich czynnego udziału.

Jednak są jeszcze pracownicy związkowi, którzy nie zrozumieli znaczenia prowadzonej kampanii i starają się uniknąć konieczności opuszczenia zacisznych gabinetów. Do tego rzędu pracowników związkowych zaliczyć można przewodniczącego Władimirskiej rady obwodowej związku pracowników przemysłu miejscowe-

*) Z czasopisma radzieckiego: „Poradnik dla rad zakładowych“.

go — tow. Fadijewa. Zamiast przenieść na okres kampanii punkt ciężkości całej pracy do organizacji podstawowych, tow. Fadijew poprzestał na wydaniu zamiatanych dyrektyw.

Sprawnie kierować zebraniem sprawozdawczo-wyborczymi to znaczy natychmiast naprawiać błędy, omyłki, niedociągnięcia rad zakładowych i miejscowych, uczyć i wychowywać w ten sposób aktyw związkowy. A jednak niektóre rady centralne, republikańskie i obwodowe ograniczyły się jedynie do rozesłania swych uchwał o przeprowadzeniu akcji sprawozdawczo-wyborczej do rad zakładowych i miejscowych, a obecnie poprostu oczekują sprawozdań, nie orientując się nawet w istotnym przebiegu zebrań.

Doświadczenie, wypływające z pierwszych związkowych zebrań sprawozdawczo-wyborczych świadczy o konieczności podniesienia poziomu pracy organizacyjnej w ogniwach związkowych. Zwołanie konferencji lub zebrania partyjnego to sprawa poważna, wymagająca długiej i żmudnej pracy. Zaczyna się ona od przemyślanego przygotowania referatu sprawozdawczego, który w sposób treściwy lecz dobitny powinien scharakteryzować wykonanie przez organizację uchwał Kongresu Związków Zawodowych, walkę o wypełnienie planów państwowych, o wykonanie umów zbiorowych. Z referatu powinno jasno wynikać, w jaki sposób rada związkowa mobilizowała masy do wykonania tych zadań. Doświadczenie rad, których praca została oceniona pozytywnie przez ogół członków uczy, że w przygotowaniu referatu powinien brać udział szeroki aktyw, a samo sprawozdanie powinno bezwzględnie być omówione na posiedzeniu rady zakładowej.

Jednak praca organizacyjna rady związkowej nie powinna ograniczać się do przygotowania referatu sprawozdawczego. Należy w porozumieniu z organizacją partyjną i władzami administracyjnymi wyznaczyć termin konferencji lub zebrania. Plan przeprowadzenia zebrań i konferencji powinien przewidywać sposób zawiadamiania członków związku; pożądany jest przy tym współudział aktywu związkowego, prasy lokalnej i radia, mający na celu zapewnienie 100% obecności na zebraniu. Należy w porę zatroszczyć się o lokal, w którym odbędzie się zebranie. Wszystko powinno być przewidziane i obliczone. Podczas przygotowania zebrań nie istnieją „drobiazgi“, które mogłyby nie interesować kierownictwa związkowego. „Drobiazgi“ te, jeśli je zignorować powodują chaos, stają się przyczyną poważnych błędów. Na przykład w oddziale nr. 9 Klimowskich Zakładów Budowy Maszyn robotnicy, którzy przyszli na zebranie po zakończeniu zmiany, musieli z powodu braku ławek stać lub siedzieć na podłodze. Jest rzeczą zupełnie jasną, że w takich warunkach trudno oczekiwać aktywności zebrań. Gdy konferencja lub zebranie jest starannie przygotowane przez radę zakładową, odbywa się ono przy aktywnym udziale członków związku, a obrady mają wysoki poziom.

Na ostatnich zebraniach odważnie krytykowano niedociągnięcia w pracy rad zakładowych i miejscowych, wskazywano drogi ich naprawiania. Śmiała merytoryczna krytyka i samokrytyka to bolszewicka metoda wychowywania kadr kierowniczych. Kierownictwo związków zawodowych powinno stale mieć na uwadze wskazanie Tow. Stalina, że „...dzięki samokrytyce poziom naszych kadr gospodarczych poprawia się, stają się one bardziej czujne, podchodzą poważniej do

zagadnień gospodarczych, a nasze kadry partyjne, administracyjne, związkowe i inne stają się bardziej wrażliwe i szybciej reagują na żądania mas“.

Organy związkowe powinny wszechstronnie wpływać na rozwój rzeczowej krytyki i samokrytyki na zebraniach lub konferencjach i zdecydowanie przeciwdziałać wszelkim próbom niedopuszczania do krytyki.

Na przeprowadzonych dotychczas zebraniach członkowie związków zgłosili już wiele wartościowych wniosków i życzeń, mających na celu poprawę produkcji, zwiększenie wydajności pracy, usunięcie niedociągnięć we współzawodnictwie socjalistycznym i ruchu stachanowskim. Wypowiedziano również wiele uwag w sprawie kulturalno - bytowej obsługi mas pracujących. Uwagi krytyczne i wartościowe wnioski uczestników zebrań powinny znajdować swe odbicie w przyjmowanych uchwałach, należy również je mieć na względzie przy formułowaniu zaleceń. Dyrektywa, będąca wyrazem opinii zespołu członków związku zawodowego, powinna służyć jako program dalszej pracy organizacji. Obowiązkiem każdej rady związkowej jest podjęcie kroków, mających na celu szybkie usunięcie braków i wypełnienie postulatów członków związku.

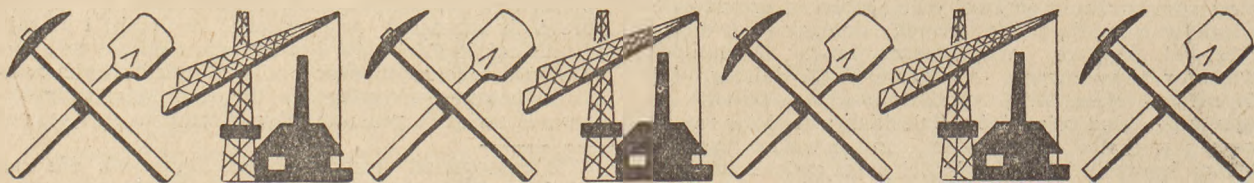
Kampania sprawozdawczo-wyborcza przebiega pod znakiem śmiałego wciągania do pracy związkowej najlepszych ludzi: przodujących stachanowców, nowatorów produkcji. Przyływ nowych sił jeszcze bardziej wzmocni organy związków zawodowych i ożywi ich działalność. Nowi ludzie, którzy po raz pierwszy obejmują kierownictwo związków nie orientują się jeszcze w różnorodnych zagadnieniach pracy związkowej, dlatego też ważnym zadaniem obwodowych, republikańskich i centralnych rad związków zawodowych jest szkolenie aktywu związkowego. Pracy tej nie należy odkładać, trzeba rozpocząć ją niezwłocznie. Wówczas, nowi młodzi kierownicy zdołają uniknąć wielu błędów.

Jest niedopuszczalne, aby nowowybrane rady związkowe zwlekały z utworzeniem komisji, odkładały wybory delegatów ubezpieczeniowych, inspektorów ochrony pracy i organizatorów kulturalno-oświatowych. Należy pamiętać, że działalność rady związkowej da tym lepsze rezultaty, im szerszy aktyw zostanie wciągnięty do codziennej pracy.

Obwodowe, centralne i republikańskie rady związków zawodowych obowiązane są systematycznie kontrolować przebieg zebrań sprawozdawczo-wyborczych, walczyć o dokładne przestrzeganie ustanowionych przez WCSSPS terminów.

Należy wziąć pod uwagę niedociągnięcia w pracy związanej z kampanią sprawozdawczo-wyborczą, aby nie dopuścić do ich powtórzenia na konferencjach rejonowych, obwodowych i krajowych.

Polityczna aktywność mas, ich żywiołowa inicjatywa twórcza, fakt, że są one żywotnie zainteresowane w sukcesach swej fabryki, sowchozu, państwowego ośrodka maszynowego, we wzroście potęgi swego socjalistycznego państwa, to warunki najbardziej sprzyjające w przeprowadzeniu kampanii sprawozdawczo-wyborczej na wysokim poziomie politycznym. Każde zebranie powinno stać się szkołą politycznego wychowania mas i kadr związkowych, wywołać gorące pragnienie jeszcze lepszej pracy dla ojczyzny, wzięcia jak najbardziej aktywnego udziału w walce o zwycięstwo komunizmu.



Plenarne posiedzenia zarządów głównych związków zawodowych

W

CELU przeniesienia w teren uchwał VI Plenum CRZZ wszystkie zarządy główne związków zawodowych odbyły rozszerzone plenarne posiedzenia. Tematem obrad było współzawodnictwo, sprawy organizacyjne i akcja socjalna.

Na czoło zagadnień, omawianych na tych posiedzeniach, wysunęło się współzawodnictwo pracy. Zarządy główne dokonały analizy dotychczasowego rozwoju współzawodnictwa, uwydatniając niedociągnięcia w organizacji tego ruchu. Referaty i wypowiedzi dyskusyjne wykazały, że do najczęstszych niedociągnięć organizacji ruchu współzawodnictwa należy brak należytej aktywności instancji związkowych w kierowaniu tym ruchem, skutkiem czego kierownictwo ruchu pozostaje w rękach administracji. W dziedzinie akcji socjalnej poważnym niedociągnięciem jest niewykorzystanie przeznaczonych na ten cel funduszy na skutek braku planu akcji. Dyskusje na tematy organizacyjne uwydatniły brak należytej współpracy instancji związkowych z administracją, niemal całkowity brak aktywności grup związkowych i niedostateczną opiekę zarządów głównych nad radami zakładowymi.

Wszelchstronna dyskusja oraz dokładne zaznajomienie się z uchwałami VI Plenum CRZZ pozwoliło zarządom głównym na sprecyzowanie wytycznych współzawodnictwa pracy opartego o zobowiązania, na uzgodnienie zasad prowadzenia akcji socjalnej, oraz na szczegółowe ustalenie planu kampanii sprawozdawczo-wyborczej.

W obradach Plenum Związku Zawodowego Górników wzięli udział przewodniczący CRZZ tow. Kłosiewicz i wiceminister Górnictwa tow. Szczepański. Ustalać zasady dalszego prowadzenia ruchu współzawodnictwa Plenum stwierdziło, że dominującą formą powinno stać się współzawodnictwo zainicjowane przez rębaczka kopalni „Bytom” — Alfreda Kawczyka. W dyskusji wskazano, że grupy związkowe winny czuwać nad racjonalnym podziałem pracy, pogłębić troskę o sprawne działanie maszyn górniczych, urządzeń transportowych oraz dbać o terminowe zaopatrzenie w potrzebne materiały górników, pracujących bezpośrednio przy wydobywaniu.

Dyskusję podsumował przewodniczący CRZZ — tow. Kłosiewicz stwierdzając m. inn., że rady zakładowe i grupy związkowe powinny więcej uwagi, aniżeli dotąd, poświęcać trosce o podniesienie materialnych i kulturalnych warunków bytu górników.

Plenum Zw. Zaw. Hutników omówiło wyniki walki o podniesienie jakości produkcji. We współzawodnictwie prowadzonym między stalowniami i odlewniami wszystkich hut o zredukowanie do minimum t. zw. wybraków, najlepsze rezultaty osiągnęła załoga stalowni huty „Kościszko”, która zmniejszyła wybraki produkcyjne do 0,9%. We współzawodnictwie między wydziałami wielkich pieców o maksymalną produkcję z 1 m. sześciennego pojemności pieca, przodują załogi hut: „Pokój”, „Katarzyna” i „Kościszko”. W walce o skrócenie średniego miesięcznego czasu wytopu stali przoduje załoga huty „Kościszko”. W racjonalnym gospodarowaniu węglem doskonałe wyniki uzyskały m. inn. załogi hut: „Kościszko”, „Bankowa” i „Florian”, które zaoszczędziły w roku ubiegłym 3.240 tys. zł.

Poważnym orężem w bitwie o przyspieszenie cyklu

produkcyjnego staje się coraz szerzej wprowadzana t. zw. mała mechanizacja. Jedną tylko hutą „Bankowa” dzięki zmechanizowaniu załadunku i przewozu oraz mechanizacji innych faz wytwórczych zwiększyła produkcję o około 30%. Uczestnicy dyskusji stwierdzali, że sukcesy te uzyskano dzięki wzorowaniu się na osiągnięciach przodujących hutników radzieckich.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego zainteresowało się zwłaszcza współzawodnictwem o przyspieszenie obiegu środków obrotowych. Łącznie ponad 360 miln. zł. dodatkowych oszczędności wygospodarowały zakłady przemysłu chemicznego, dzięki upłynięciu remanentów surowcowych, skróceniu cyklu produkcyjnego i przyspieszeniu obrotu wyrobami gotowymi.

Poważne osiągnięcia Związków ma w dziedzinie akcji socjalnej. W r. ub. Zw. Zaw. Chemików uruchomił 40 nowych placówek socjalnych. Około 45 tysięcy matek i dzieci korzysta z akcji socjalnej.

Na Plenum Zarządu Głównego Związku Metalowców dyskutanci wypowiedzieli się za wprowadzeniem współzawodnictwa, opartego na zobowiązaniach. Stwierdzono, że głównymi źródłami oszczędności w przemyśle metalowym jest współzawodnictwo o pełne wykorzystanie maszyn, o oszczędność energii, o przyspieszenie obiegu środków obrotowych. Dyskutanci podnieśli konieczność systematycznego polepszania jakości produkcji, która nie we wszystkich zakładach stoi na dostatecznie wysokim poziomie. Przodownicy i racjonalizatorzy zwrócili uwagę, że należy usprawnić działalność klubów racjonalizatorów.

Szczegółowo przedyskutowano zagadnienia opieki socjalnej nad członkami Związku.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Cukrowniczego stwierdziło, że w przemyśle cukrowniczym istnieją jeszcze znaczne rezerwy produkcyjne, które można wykorzystać w całej pełni przez wzorowanie się na doświadczeniach radzieckich, co przyniesie dalsze podwyższenie norm przerobowych i poważne oszczędności.

W dziedzinie akcji socjalnej Plenum zobowiązało ogniwa związkowe, aby ściślej współpracowały z administracją w celu pełnego i właściwego wykorzystania pieniędzy, przeznaczonych na ten cel.

W czasie dyskusji na Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Spożywczego stwierdzono, że 80% zakładów tego przemysłu wprowadziło już współzawodnictwo zobowiązaniowe. Przy omawianiu niedociągnięć wskazano na brak systematycznego przekazywania doświadczeń przodujących zakładów, zespołów i robotników. Podkreślono, że ogniwa związkowe w niektórych zakładach pracy zaniedbują sprawę walki o podniesienie socjalistycznej dyscypliny pracy.

Duże sukcesy w pracy robotników drogowych dzięki wprowadzeniu szybkościowej metody budowy dróg, zanotowało Plenum Zw. Zaw. Drogowców. W województwie bydgoskim robotnicy drogowi, pracując tą metodą, wykonali roczny plan już w sierpniu ub. roku.

Stwierdzono, że rady zakładowe poszczególnych przedsiębiorstw niedostatecznie jeszcze mobilizują robotników do rozwijania różnorodnych form współzawodnictwa pracy.

Plenum zaleciło wszystkim ogniowom Związku bardziej planowe i pełne wykorzystywanie funduszków socjalnych.

Plenum Zw. Zaw. Włókniarzy zobowiązało wszystkie ogniwa związkowe do pilnowania, aby plany produkcyjne były doprowadzane do każdego stanowiska roboczego. W dyskusji wskazano, że podstawowym czynnikiem walki o plan powinny się stać grupy związkowe.

Przy omawianiu zagadnień socjalno-bytowych szczególną uwagę zwrócono na konieczność uaktywnienia komisji socjalno - ubezpieczeniowych rad zakładowych na odcinku wykorzystania funduszków przeznaczonych na akcję socjalną.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Budownictwa wykazało, że forma współzawodnictwa zobowiązaniowego dała już konkretne i pozytywne wyniki. Tak np. w przemyśle ceramiki budowlanej, w wyniku nowych form współzawodnictwa, zastosowanych w ostatnich miesiącach ub. r. przez załogi 100 zakładów, plan za IV kwartał r. ub. wykonano ze znaczną nadwyżką. Jednakże współzawodnictwem w poszczególnych ośrodkach kierują częstokroć nie ogniwa związkowe, lecz organa administracyjne przedsiębiorstw w związku z czym, ruch ten nie nabrał odpowiedniej dynamiki; w niedostatecznej jeszcze ilości powstają nowe brygady pracujące zespołowymi metodami pracy.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Przem. Naftowego stwierdziło, że szybkościowe brygady wiertaczy umożliwiły skrócenie o 50% czasu trwania wierceń. Nowe jednak metody pracy są dotychczas w zbyt małym stopniu upowszechnione. Należy rozszerzyć aktyw terenowy komitetów współzawodnictwa pracy przez wciąganie do pracy zarówno przodowników i racjonalizatorów, jak i inżynierów i techników. Z funduszków socjalnych Związku uruchomiono ostatnio 17 ambulatoriów zakładowych, 6 stacji opieki nad matką i dzieckiem, 8 przedszkoli, a liczbę świetlic dziecięcych zwiększono do 27. Istnieją jednak poważne braki w tej dziedzinie. Należy do nich przede wszystkim brak współpracy rad zakładowych z administracją w zakresie zaspakajania potrzeb socjalnych i bytowych robotników. Na terenie wielu zakładów pracy nie istnieją jeszcze kasy zapomogowo-pożyczkowe. W niektórych zakładach zbyt mało rozwinięto opiekę nad pracownikami, obarczonymi liczną rodziną i nad kobietami pracującymi.

Na Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Energetyki ze szczególną uwagą dyskutowano nad zagadnieniem usprawnienia produkcji i podnoszenia wydajności pracy. Analiza dotychczasowej działalności Związku wykazała wielkie osiągnięcia na tym polu, wyrażające się przede wszystkim zniesieniem w okresie jesienno-zimowym 1950/51, po raz pierwszy od chwili wyzwolenia, zasadniczych ograniczeń w użyciu prądu.

Mimo wielu osiągnięć Plenum wykazało niedostateczne zainteresowanie się ogniów związkowych działalnością komisji współzawodnictwa, a w dziedzinie racjonalizacji — opieszałość niektórych czynników administracyjnych przy wprowadzaniu w życie pomysłów racjonalizatorskich oraz brak wymiany doświadczeń między poszczególnymi zakładami pracy oraz zjednoczeniami.

Głównym tematem dyskusji na Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Skórzanego było prowadzone od 3 miesięcy współzawodnictwo, oparte na konkretnych zobowiązaniach poszczególnych robotników, zespołów i całych załóg fabrycznych.

Stwierdzono, że współzawodnictwo zobowiązaniowe, wymagające doprowadzenia planów do wszystkich stanowisk produkcyjnych, przyczyniło się do sprawniejszego wykonywania planów okresowych oraz lepszej kontroli. Nowy system sprzyja powstawaniu i rozwojowi nowych form współzawodnictwa, wyzwala istniejące rezerwy produkcyjne, a także umożliwia sprawiedliwszą ocenę wyników pracy z uwzględnie-

niem pokonywanych trudności, postawy społecznej robotnika itd.

W czasie obrad podkreślano zwiększającą się wciąż opiekę socjalną nad robotnikami przemysłu skórzanego.

Dwudniowe obrady rozszerzonego Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa poświęcone ocenie rozwoju współzawodnictwa pracy w PGR. W II etapie ubiegłego roku uczestniczyło we współzawodnictwie 150.000 robotników, podczas gdy liczba współzawodniczących w I etapie wynosiła 70.000 osób. W tym samym czasie wzrósł trzykrotnie udział współzawodniczących kobiet. Mimo tych osiągnięć, rozwój współzawodnictwa pracy w PGR jest wciąż jeszcze niedostateczny. Czynnikiem hamującym były m. inn. niewłaściwe, sztywne regulaminy współzawodnictwa, słaba popularyzacja doświadczeń i metod przodowników pracy oraz brak dostatecznej kontroli wykonania podejmowanych zobowiązań produkcyjnych.

W celu usunięcia istniejących trudności, postanowiono odbywać regularne planowe narady wytwórcze oraz upowszechniać wśród robotników rolnych współzawodnictwo zobowiązaniowe. Dużo miejsca w obradach Plenum poświęcono również zagadnieniu akcji socjalnej w państwowych gospodarstwach rolnych. Ostrej krytyce poddano okręgi, które niewykorzystały fundusów socjalnych.

Plenum Zw. Zaw. Prac. Państwowych stwierdziło, że dotychczasowe regulaminy nie stwarzały należytych warunków dla rozwoju tego ruchu wśród szerokich rzesz członków Związku. Oddolna inicjatywa we współzawodnictwie stanie się jeszcze jednym ze skutecznych narzędzi ostrej i bezwzględnej walki z biurokrytysmem oraz ze spotkaniem w niektórych ogniowach administracji — formalizmem.

Na czoło obrad Plenum Zarządu Głównego Pracowników Służby Zdrowia wysunęła się sprawa otoczenia wszystkich ludzi pracy w Polsce troskliwszą opieką zdrowotną i lekarską. Uczestnicy obrad podkreślali, że ważnym czynnikiem dalszej poprawy stylu pracy służby zdrowia stać się powinno podjęcie już współzawodnictwo zobowiązaniowe. Zobowiązania pracowników służby zdrowia winny zmierzać do stałej poprawy lecznictwa ubezpieczeniowego i pomocy lekarskiej dla wsi oraz do zwiększenia kwalifikacji zawodowych i poziomu ideologicznego kadr lekarskich i pomocniczych.

Plenum Zw. Zaw. Transportowców podkreśliło, że pracownicy Polskiej Marynarki Handlowej, Żeglugi Śródlądowej, PLL „Lot” i PKS uzyskali w ub. roku poważne sukcesy dzięki współzawodnictwu zobowiązaniowemu. Korzystając z doświadczeń radzieckich, robotnicy portowi Gdańska i Gdyni zastosowali przy przeładunkach statków system potokowy i szybkościowy. Plenum zobowiązało ogniwa związkowe do uaktywnienia narad wytwórczych oraz wzmocnienia opieki nad ruchem racjonalizatorskim.

Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Leśnych i Przem. Drzewnego zaleciło rozwijać m. inn. współzawodnictwo o tytuł najlepszego fachowca w zakładzie, przy czym o przodującym miejscu decydować będzie ilość i jakość wykonanej pracy, osiągnięcia oszczędnościowe i pomysły racjonalizatorskie robotnika.

Uczestnicy Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Instytucji Społecznych przedyskutowali zagadnienia wprowadzenia nowych wyższych form współzawodnictwa, opartego na konkretnych zobowiązaniach. Wskazywano przy tym, że szczególnie nacisk położyć należy na te zobowiązania, które zmierzają do zwiększenia opieki nad człowiekiem pracy.

Uchwały Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Pocztowych podkreśliły konieczność stworzenia brygad najwyższej jakości we wszystkich zakładach produkcyjnych i usługowych poczt i telekomunikacji. Uchwała zwraca również uwagę na rozwój ruchu racjonalizator-

skiego, który ze względu na małą opiekę ze strony związku nie przybrał jeszcze odpowiednich form. Praca Związku na odcinku akcji socjalnej nie była jeszcze właściwie postawiona, bo niedostateczna była współpraca ogniw związkowych z administracją. Poinstalowano w przyszłości zacieśnić tę współpracę i zobowiązano ognia związkowe do ścisłej kontroli terminowego i pełnego wykorzystania funduszu przeznaczonego na opiekę socjalną, oraz właściwego rozdysponowania funduszy tej akcji.

Na rozszerzonym Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Sztuki i Kultury dyskutowano nad sprawą współzawodnictwa. Wielkie sukcesy uzyskali pracownicy techniczni. M. inn. załoga Łódzkich Zakładów Kinotechnicznych, dzięki współzawodnictwu i wielu ulepszeniom racjonalizatorskim, wniosła ogromny wkład w przedterminowe wykonanie planu rocznego zakładania stałych kin wiejskich, których jest już ponad 500. Również dzięki współzawodnictwu uzyskano poważne sukcesy przy realizacji planu radiofonizacji

kraju. W czasie obrad podkreślono konieczność usprawnienia akcji socjalnej. Stwierdzono m. inn., że wiele teatrów nie ma referentów akcji socjalnej, co stało się powodem niewykorzystania wielomilionowych funduszy, przeznaczonych na opiekę nad pracownikami i ich rodzinami.

W styczniu odbywały się również plenarne posiedzenia okręgowych rad związków zawodowych. Do dnia zamknięcia niniejszego numeru naszego pisma zebrania plenarne przeprowadziły ORZZ: Katowice, Gdańsk, Łódź, Bydgoszcz, Lublin, Poznań, Rzeszów i Szczecin. Dyskusja na tych posiedzeniach koncentrowała się głównie na sprawach związanych z akcją sprawozdawczo-wyborczą. ORZZ zadeklarowały pełną gotowość do przyjęcia zarządów głównym związków i radom zakładowym z pomocą w organizowaniu kampanii wyborczej, a zwłaszcza do obsłużenia zebrania wyborczych przez aktywistów społecznych, skupiających się przy ORZZ.

Zycie związkowe

Protest przeciwko atakowi na SFZZ

W uzupełnieniu wstępnego artykułu podajemy informacje o protestie związkowców polskich przeciwko zarządzeniu rządu Plevena w sprawie SFZZ.

Centralna Rada Związków Zawodowych wysłała do Prezydenta Francji — Vincent Auriola depeszę protestacyjną:

„Centralna Rada Związków Zawodowych w Polsce, w imieniu 4 milionów związkowców wyraża najostrejszy protest przeciwko haniebnemu dekretovi rządu francuskiego, dotyczącemu Światowej Federacji Związków Zawodowych, organizacji uznanej przez ONZ i cieszącej się zaufaniem całej postępowej ludzkości.

Centralna Rada Związków Zawodowych, włączając się do potężnej fali protestów, ogarniającej wszystkie kontynenty świata, żąda natychmiastowego anulowania haniebnego dekretu“.

Ludność Stolicy ostro potępiła reakcyjne zarządzenia rządu Pleve-

na — Mocha zakazujące działalności na terenie Francji trzem międzynarodowym organizacjom demokratycznym. Aulę Politechniki Warszawskiej wypełniły tysiączne masy kobiet i młodzieży przybyłych na wiec protestacyjny.

W auli ustawiły się poczty sztandarowe organizacji PZPR, związków zawodowych, organizacji kobiecych i młodzieżowych.

W prezydium zajęli miejsca członkowie przedstawiciele polskiego ruchu zawodowego, organizacji kobiecych i młodzieżowych oraz polskiego ruchu obrońców pokoju.

W imieniu związkowców polskich przemówił do zebranych przewodniczący CRZZ — tow. Wiktor Kłosiewicz, który oświadczył m. in.:

„Wyrażając swe oburzenie z powodu zarządzeń rządu Plevena, skierowanych przeciwko Światowej Federacji Związków Zawodowych i innym międzynarodowym organizacjom, lud pracujący Warszawy odpowiada na atak imperialistów wzmożoną pracą nad realizacją Planu Sześcioletniego.

Polskie związki zawodowe, wchodzące w skład SFZZ, zobowiązują się do rozszerzenia swej działalności i swej roli w walce o realizację zadań produkcyjnych pokojowego Planu Sześcioletniego. Związki zawodowe jeszcze bardziej wzmocnią swoją więź z SFZZ i zwiększą swój wkład w światową walkę o pokój.

Walcząc o pokój, naród polski pogłębia braterską przyjaźń ze Związkiem Radzieckim, umacnia swą więź z narodami demokratycznymi całego świata, zacieśnia przyjazne stosunki z naszym zachodnim sąsiadem — Niemiecką Republiką Demokratyczną.

Wola i walka setek milionów ludzi pracy przekreśliły plany imperialistycznych podżegaczy wojennych.“

Ze wszystkich stron kraju napływają meldunki o masowych zebraniach w zakładach pracy. Robotnicy polscy, skupieni w związkach zawodowych, manifestują swe głębokie oburzenie na haniebny dekret Plevena i zapewniają o swej solidarności z SFZZ i pozostałymi światowymi organizacjami demokratycznymi“.

Współzawodnictwo pracy

W Łodzi odbyła się z inicjatywy Okręgowej Rady Związków Zawodowych konferencja palaczy przemysłowych z terenu m. Łodzi i województwa. Tematem obrad było zagadnienie zainicjowanego przez palacza ZPW im. Wiosny Ludów w Łodzi tow. W. Chajta, oszczędnościowego spalania węgla w kotłowniach przemysłowych i rozpowszechniania metod jego pracy we wszystkich kotłowniach w kraju.

Dyskusja oparta na doświadczeniach tow. Chajta, który w ciągu miesiąca wraz z dwoma pracującymi

na zmianę z nim palaczami, w stosunkowo niewielkim zakładzie, wygospodarował przeszło 200 ton węgla, przyczyniła się do wzajemnego zaznajomienia się uczestników narady z doświadczeniami, wpływającymi na obniżenie zużycia węgla przy zaopatrywaniu fabryk w parę.

Palacze ze wszystkich kotłowni przemysłowych w Łodzi i województwa wezwali do współzawodnictwa palaczy w całym kraju.

Główna komisja współzawodnictwa pracy przy Zarządzie Głównym

Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego w Polsce ogłosiła trzymiesięczny konkurs dla wszystkich zespołów oddziałów energetycznych i ruchu przemysłu włókiennego. Regulamin konkursu przewiduje przyznanie tytułu „najoszczędniej i najlepiej pracującego zespołu energetyki i ruchu w zakładzie przemysłu włókiennego“ temu zespołowi, który w swych warunkach technicznych zużyje najmniej opału na wytworzenie jednostki cieplnej oraz osiągnie najmniejsze zużycie ilości ciepła na wyprodukowanie jednostki wyrobów wytwarzanych przez zakład. Dla trzech najlepszych zespołów regulamin przewiduje oprócz dyplomów — na-

grody pieniężne. Do konkursu, który rozpoczął się 1 stycznia br. zgłosiły się prawie wszystkie zespoły energetyki i ruchu z Łodzi oraz Bielska i Białej. Ogłoszenie wyników konkursu nastąpi w kwietniu br.

Po wprowadzeniu nowych norm pracy w zakładach przemysłu drzewnego już znacznie wzrosła wydajność pracy. M. inn. w Śląskich Zakładach Przemysłu Drzewnego Nr. 7 po wprowadzeniu nowych norm wydajność pracy wzrosła średnio o 17% we wszystkich działach. Robotnicy Gorak i Kost uzyskują średnio ponad 260% nowej normy. W Zakładach Przemysłu Drzewnego Nr. 6 cała załoga znacznie przekracza swe zadania produkcyjne. Stolarz tych zakładów Karol Mozdziara wykonuje przeciętnie 180% nowej normy, zaś robotnik Józef Zoczek realizuje swą normę o 160%. Wydajność pracy całej załogi wzrosła o 12%.

Maszyniści kołejowi parowozowni DOKP Lublin dzięki stosowaniu doświadczeń radzieckich znacznie zwiększyli przebieg parowozów między remontami okresowymi, zmniejszając jednocześnie częstotliwość płukania kotłów.

W parowozowni lubelskiej współpracownicy 14 brygad maszynistów. Wśród nich przodujące miejsce zajmuje załoga parowozu PT 31-4, która przejechała już ponad 60.000 km bez płukania kotła.

Stale wzrastający udział załóg parowozowych dyrekcji lubelskiej we współzawodnictwie, racjonalne zużycie surowców oraz oszczędności w zużyciu węgla przyniosły w 1950 r. milionowe oszczędności. Maszyniści lubelscy używają obecnie do opalania parowozów 40 procent węgla niższych gatunków. Przodujące miejsce w zakresie wykorzystania niższych gatunków węgla uzyskali pracownicy parowozowni Chełm i Zamość.

Szybkościowa metoda naprawy parowozów i wagonów staje się coraz częstszym zjawiskiem w DOKP — Gdańsk, zarówno na kolei szerokotorowej, jak i na wąskotorowej. M. inn. brygada ob. Laudy z warsztatów naprawczych kolei wąskotorowej w Lisewie wykonała naprawę pierwszego wagonu towarowego systemem szybkościowym.

W drugiej dekadzie grudnia ub. r. w parowozowniach w Sędziszowie i Skarżysku-Kamienna podległych Okręgowej Dyrekcji Kolei Państwowych w Lublinie odbyły się uroczystości wręczenia nagród przodują-

cym załogom, biorącym udział we współzawodnictwie w zwiększeniu przebiegu parowozów między naprawami okresowymi. Premie pieniężne wpłacone na książeczki PKO wręczono ponadto 9 przodującym załogom tej parowozowni, które wykonały normę od 180 do 200 procent.

Na podobnej uroczystości w Sędziszowie wyróżniono 3 załogi parowozowe.

Ruch racjonalizatorski

W oparciu o wzory radzieckie i świetne wyniki, jakie dają prowadzone w ZSRR „wtorki stachanowskie“, zorganizowano we Wrocławiu tzw. „piątki racjonalizatorskie“, na których robotnicy w obecności naukowców omawiają w swoich zakładach pracy najnowsze usprawnienia procesów produkcyjnych.

Ostatnio w trzech zakładach pracy przemysłu metalowego omówiono w czasie „piątków racjonalizator-

skich“ m. inn. metodę tłoczenia śrub i nitów na gorąco, opracowaną przez racjonalizatora Spuzia z fabryki „Archimedes“ oraz metodę trasowania na przyrządzie, konstrukcji racjonalizatora Krawczyka. Przeprowadzone pokazy właściwego stosowania tych metod pracy zaznajomiły robotników z nowymi sposobami usprawnienia procesów produkcyjnych.

Dzięki współpracy z naukowcami, rozwiano w fabryce wodomierzy problem sporządzania bezbłędnych odlewów z metali lekkich, co poważnie podniosło jakość produkcji.

Drugą formą konkretnej współpracy naukowców z racjonalizatorami są w woj. wrocławskim t. zw. „wtorki dyskusyjne“, na których — w oparciu o wykład profesora, względnie adiunkta Politechniki Wrocławskiej — robotnicy omawiają podstawowe zagadnienia techniki produkcji. W ciągu stycznia br. przedyskutowano szeroko zagadnienia szlifowania spieków na gorąco, cementowania i azotowania stali i inne.

Wczasy pracownicze

Fundusz Wczasów Pracowniczych CRZZ opracował plan akcji wczasów na 1951 r. Łącznie w br. skorzysta z wczasów 586.250 osób, tj. o ponad 40.000 osób więcej, niż w roku 1950.

Stale zwiększenie liczby miejsc na wczasach, dzięki rozbudowie ośrodków FWP, jest wyrazem troski Państwa ludowego i ruchu zawodowego o zapewnienie robotnikowi najlepszego spędzania wypoczynku. W szczególności zwiększono znacznie ilość skierowań na wczasy dla przodowników pracy wraz z rodzinami oraz dla matek z dziećmi.

Z 14-dniowych wczasów skorzysta w br. łącznie ponad 481.000 osób. Plan przewiduje znaczne zwiększenie liczby skierowań na tego rodzaju wczasy dla związkowców, zatrudnionych w szczególnie ważnych gospodarczo gałęziach przemysłu. M. inn. wyjedzie na wczasy ponad 39.000 robotników budowlanych, około 39.000 włóknarzy, ponad 38.000 metalowców oraz przeszło 21.000 robotników i pracowników przemysłu chemicznego.

Znaczny wzrost skierowań na wczasy dla przodowników pracy wraz z rodzinami umożliwiony został dzięki przystosowaniu dla po-

trzeb wczasowiczów większej ilości specjalnych rodzinnych domków w Pobierowie nad morzem. Łącznie 12.700 przodowników pracy wraz z rodzinami oraz matek z dziećmi skorzysta w 1951 r. z wczasów. Matki, przebywające z dziećmi na wczasach, mają doskonałe warunki wypoczynku, gdyż dzieci są pod opieką specjalnie przeszkolonych pielęgniarek.

Plan przewiduje, że z 21-dniowych wczasów zdrojowych i wczasów specjalnych, przeznaczonych dla robotników, o słabszym zdrowiu np. górników, zagrożonych pylicą, zecerów, zagrożonych ołowicą, skorzysta łącznie ponad 45.000 osób. 28-dniowe wczasy dla osób, zagrożonych gruźlicą obejmą w tym roku 5.928 osób. Wszyscy korzystający z 21 i 28-dniowych wczasów zdrojowych i specjalnych, otoczeni będą troskliwą opieką lekarską.

Rozszerzone zostały również wczasy turystyczne: narciarskie, kolarskie, kajakowe, wczasy na statku „Bałtyk“ itp. M. inn. plan przewiduje, że w schroniskach górskich spędzi wczasy około 7.000 osób.

W r. 1951 przewidziana jest również wymiana wczasowiczów między krajami demokracji ludowej.



V Plenum WCSPS

W

DNIU 16 stycznia w sali „Rewolucji Październikowej“ Domu Związków Zawodowych w Moskwie otwarte zostało V Plenum WCSPS. Na porządku obrad stały następujące zagadnienia: 1) zawieranie zakładowych umów zbiorowych w r. 1951, 2) konieczność polepszenia pracy związkowych instytucji kulturalnych oraz 3) sprawa przeprowadzenia kampanii sprawozdawczej i wyborów do organów związkowych w okresie od grudnia 1950 r. do marca 1951.

Referat o zawieraniu zakładowych umów zbiorowych wygłosił przewodniczący WCSPS tow. W. W. Kuzniecowa. Na wstępie referent podkreślił wspaniałe osiągnięcia narodu radzieckiego przy wykonaniu państwowego planu gospodarczego w roku 1950 oraz przytoczył dane, charakteryzujące nieustanny wzrost dobrobytu i kulturalnego poziomu mas pracujących ZSRR.

Do wykonania tych zadań w niemalym stopniu przyczyniły się też zakładowe umowy zbiorowe — stwierdził tow. Kuzniecowa. W roku 1950 podpisano przeszło 50 tysięcy tych umów. Kontrola wykonania ich w roku ubiegłym wskazuje jednak, że istniały możliwości osiągnięcia jeszcze lepszych rezultatów produkcyjnych. Kampanię podsumowującą wykonanie dwustronnych zobowiązań roku ubiegłego i zawieranie nowych umów należy traktować jako ważną masową gospodarczo-polityczną pracę związkową. Referent wskazał na konieczność udoskonalenia kierownictwa socjalistycznego współzawodnictwa pracy, szerszego przejścia na stachanowskie metody pracy całych brygad, oddziałów i przedsiębiorstw oraz okazywania większej pomocy przy opanowaniu nowej techniki nie znajdującym się na poziomie kolektywom i robotnikom. Związki zawodowe powinny dopilnować aby ogromne sumy przyznane przez rząd na cele bhp były należycie wykorzystane, powinny walczyć z postojami i starać się o największą rytmiczność produkcji. Organizacje związkowe — muszą wzmocnić kontrolę nad wykonywaniem zakładowych umów zbiorowych, zwalczać bezduszny, urzędniczy stosunek do potrzeb świata pracy.

Kończąc referat, tow. Kuzniecowa wyraził przekonanie, że zawierające układ strony tj. tak organizacje związkowe, jak i władze gospodarcze robudzą masy pracujące do dalszego zwiększenia wysiłków w walce o wykonanie zadań narodowego planu gospodarczego i zapewnią dalszy wzrost materialnego dobrobytu i kulturalnego poziomu tych mas.

Nad referatem tow. Kuzniecowa rozwinęła się szeroka dyskusja, w której poza przedstawicielami organizacji zawodowych zabierali również głos poszczególni obecni na Plenum, ministrowie ZSRR. Minister przemysłu naftowego — tow. Bajbakow powiedział zebranych, że plan wydobywania ropy został wykonany przedterminowo. Naftowcy otrzymali w ubiegłym roku o 40% więcej domów mieszkalnych niż w 1949 r. Ministerstwo razem z Zarządem Głównym Związku Zawodowego dwukrotnie kontrolowało wykonanie zobowiązań zawartych w układach. W roku bieżącym pracownicy przemysłu naftowego otrzymają o 33% więcej przestrzeni mieszkalnej oraz o 90% więcej urządzeń kulturalno-bytowych, niż w roku 1950.

Sukcesy osiągnięte pod kierownictwem partii bolszewickiej przez pracowników gospodarki rolnej

szczegółowo omówił minister gospodarki rolnej — tow. Benediktow.

Wiceminister Komunikacji — tow. Kuzniecowa udzielił wyjaśnień na krytyczne uwagi, poczynione przez uczestników Plenum na temat zagadnienia ochrony pracy w kolejniectwie.

Wiceminister przemysłu automobilowego i budowy traktorów — tow. Filipow przyznał, że kolegium Ministerstwa ani razu w roku ubiegłego nie stawiało sprawy kontroli wykonania umów zbiorowych na porządku swych obrad.

Minister przemysłu rybnego ZSRR — tow. Rusakow uznał krytykę poczynioną w referacie tow. Kuzniecowa pod adresem ministerstwa za słuszną i zapowiedział, opracowanie szeregu konkretnych posunięć, mających na celu polepszenie warunków mieszkaniowych i bytowych robotników przemysłu rybnego.

Ponadto zabrał jeszcze głos wiceminister hutnictwa — tow. Kuźmin, który podkreślił, że sukcesy hutnictwa w r. 1950 w znacznym stopniu zawdzięcza się lepszemu wykorzystaniu agregatów, zwiększeniu wydajności pracy i zmniejszeniu postojów. Ostatnim z przedstawicieli władz państwowych, zabierającym głos w dyskusji nad referatem tow. Kuzniecowa był, wiceminister budowy maszyn rolniczych — tow. Ignatiew, który omówił doniosłą rolę zakładowych umów zbiorowych przy wykonywaniu planu gospodarczego. Zalecił włączyć do nich w roku bieżącym punkty o zwiększeniu mechanizacji produkcji, polepszeniu jakości wytworów i ich ilości.

Z pośród dyskutantów — przedstawicieli związków zawodowych, pierwszy zabrał głos przewodniczący Mołotowskiej Rady Związków Zawodowych — tow. Sabanajew. Krytykował on sposób i tempo przenoszenia akcji podsumowania i zawierania zakładowych umów na swoim terenie: zanotowano tam wypadki zbyt późnego zawierania umów, jak i niewypełniania ich. Członek WCSPS — tow. Jewdokimow, mówiąc o sukcesach produkcyjnych kolejarzy Północno-Donieckiej magistrali, podkreślił, że w dużej mierze zawdzięcza się je należytemu wypełnieniu zakładowych umów zbiorowych. Zarzucił on władzom administracyjnym nie wypełnienie wziętych na siebie zobowiązań z dziedziny budownictwa mieszkaniowego. Zdaniem tow. Jewdokima, dziennik „Trud“ niedostatecznie naświetla sprawę wykonywania zakładowych umów zbiorowych w transporcie.

Bohater Pracy Socjalistycznej górnik — tow. Abdrachmanow prosił WCSPS o pomoc przy uzyskaniu sum na wybudowanie w roku 1951 klubu górników. Przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników Przemysłu Chemicznego — tow. Koralew stwierdził w swoim przemówieniu, że w r. 1950 z inicjatywy Zakładów „Kauczuk“ były ustalone we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu chemicznego stachanowskie plany podwyższenia wydajności pracy, co znalazło odzwierciedlenie w umowach zakładowych.

W toku dyskusji omówiono wiele ważnych zagadnień produkcyjnych i bytowych świata pracy. Dyskusja, zakończona w drugim dniu Plenum została podsumowana przez tow. W. W. Kuzniecowa, który podkreślił konieczność wzmocnienia odpowiedzialności kierownictwa przedsiębiorstwa oraz organizacji związkowych za wypełnienie podejmowanych w ramach zakładowych umów zbiorowych dwustronnych zobowiązań.

Na wieczornym posiedzeniu w drugim dniu obrad wygłoszony został przez sekretarza WCSPS — tow. N. W. Popową referat o polepszeniu pracy związkowych instytucji kulturalnych. Referentka przytoczyła liczne dane, świadczące o ogromnym podniesieniu się kultury narodu radzieckiego. Radzieckie Związki Zawodowe mające za zadanie, jako szkoła komunizmu, wychowywać masy pracujące w duchu idei Lenina — Stalina, rozporządzają powyżej 8 tysiącami klubów, domów i pałaców kultury, więcej niż 9 tysiącami bibliotek oraz powyżej 80 tysiącami świetlic. Na przeprowadzenie masowej pracy kulturalnej w roku bieżącym związki zawodowe asygnowały znaczne kwoty. Analizując pracę związkową na odcinku kulturalnym, referentka tow. Popowa wskazała na jej osiągnięcia i wady. Referentka podkreśliła konieczność powiązania pracy instytucji kulturalnych związków zawodowych z zadaniami produkcyjnymi zakładów pracy, z życiem tych zakładów, co jeszcze dotąd szwankuje. Omawiając poszczególne działy pracy kulturalnej, tow. Popowa wskazała na braki odczuwane przez biblioteki związkowe (zbyt mało wydawnictw literatury pięknej), na zbyt małe interesowanie się związków sprawą propagandy filmowej, brak filmów o tematyce produkcyjnej. Duży dorobek mają związki w dziedzinie twórczości amatorskiej (104 tysiące kółek jednoczących 1 milion 600 tysięcy robotników i pracowników oraz członków ich rodzin). Referentka zaproponowała aby Plenum zażądało od organizacji związkowych polepszenia jakości tej pracy i zwrócenia uwagi na referentów. Kończąc swój referat, tow. Popowa wezwała uczestników Plenum do ujawnienia przy pomocy krytyki i samokrytyki wszystkich wad pracy instytucji kulturalnych związków zawodowych, w celu najszybszego zlikwidowania stwierdzonych niedociągnięć.

W dyskusji nad referatem tow. Popowej zabierali głos przewodniczący związków zawodowych, dyrektorzy klubów i domów kultury oraz inni aktywiści. Mówcy podkreślali rosnący rozmach masowej pracy kulturalnej związków zawodowych, domagali się dalszego rozszerzenia sieci klubów, polepszenia ich pracy i lepszego wyposażenia, podkreślając poważne wady akcji kulturalno-oświatowej.

Z ciekawszych głosów w dyskusji należałoby wymienić przemówienie przewodniczącego rady zakładowej zakładów „Rostsielmasz” — tow. Gura, który opowiedział o pracy kulturalno-oświatowej w tej fabryce. Liczy ona 600 organizatorów pracy kulturalno-oświatowej, 425 agitatorów i przeszło 400 lektorów i prelegentów. Około tysiąca bezpartyjnych robotników fabryki studiuje w ramach szkolenia historii WKP (b) i życiorysy Lenina i Stalina.

W dniu 18 stycznia, ostatnim dniu obrad, Plenum wysłuchało referatu sekretarza WCSPS — tow. I. W. Goroszkina o przebiegu akcji sprawozdawczo-wyborczej do organów związkowych.

Referat stwierdził, że kampania wyborcza do ogniw dołowych w zasadzie została już zakończona. W tej chwili przebiega akcja sprawozdań i wyborów w ogniwach terenowych (miejskich, obwodowych, krajowych i in.). W drugiej połowie lutego zaczyna się wybory w związkach branżowych. Cała kampania powinna być zakończona do 1 kwietnia r.b. Najważniejszym jest, żeby wszędzie miała ona przebieg najbardziej zorganizowany, na wysokim poziomie ideowo-politycznym, w atmosferze śmiało i szeroko stosowanej krytyki i samokrytyki.

Większość zebrań w ogniwach dołowych przeszła pomyślnie, frekwencja wyniosła z górą 90% członków. Wiele tysięcy robotników i pracowników brało udział w dyskusjach, wnosząc dużo cennych uwag krytycznych i wniosków. Pracę większości ogniw podstawowych można ocenić jako zadowalającą. Referent przytoczył jednocześnie fakty wskazujące na wypadki złej pracy organizacyjnej poszczególnych związków, brak pomocy i opieki ze strony niektórych zarządów głównych i ogniw terenowych.

Referent krytykował niektórych aktywistów związkowych za kancelaryjno-biurokratyczne metody kierownictwa. — „Konieczne jest — wskazał tow. Goroszkina — dokładne przeanalizowanie uwag i uchwał członków związku, poczynionych w czasie obecnej kampanii sprawozdawczo-wyborczej; należy ustalić plany ich realizowania i systematycznie zdawać sprawozdanie z wykonania tych poleceń i zadań.

Nad referatem tym wywiązała się ożywiona dyskusja. Wskazywano, że w przebiegu kampanii wyborczej podnoszone były zarzuty co do obsługi potrzeb kulturalno-bytowych robotników; w wielu wypadkach zarzuty te były kierowane pod adresem administracji zakładów pracy. Podkreślano, że akcja sprawozdawczo-wyborcza przyczyniła się widocznie do ożywienia działalności związków zawodowych, przeprowadzona krytyka i samokrytyka wniosła wiele cennego materiału. Przewodniczący Armeńskiej Republikańskiej Rady Związków Zawodowych podkreślił duże zmiany jakie w rezultacie wyborów zaszły w składzie dołowych ogniw związkowych; w zakładach pracy Armenii wybrano do komitetów dwa i pół raza więcej stachanowców, niż podczas zeszłej kampanii. Podsumował dyskusję i odpowiedział na zadane w jej przebiegu pytania referent, tow. Goroszkina.

Po przegłosowaniu rezolucji Plenum wystosowało pismo z wyrazem czci i oddania do wielkiego nauczyciela i wodza mas pracujących całego świata tow. Stalina.

Przegląd międzynarodowy

* Radzieckie związki zawodowe prowadzą na szeroką skalę pracę kulturalno - oświatową wśród robotników i pracowników. Sieć instytucji kulturalno-oświatowych związków zawodowych w okresie powojennym znacznie wzrosła.

Sieć ta liczy obecnie 8.500 bibliotek, 70 tysięcy świetlic przy zakładach pracy oraz 5.500 kin. W drugim półroczu ub. r. w klubach związkowych wygłoszono 167 tysięcy prelekcji i referatów na tematy polityczne, przyrodniczo - naukowe i gospodarcze.

* W planie swej działalności na

1951 r. Zrzeszenie Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB) przewiduje znaczne rozszerzenie akcji wczasów pracowniczych. W bieżącym sezonie zimowym związki zawodowe otrzymają o 4.000 miejsc wczasowych więcej, niż w roku ubiegłym. Domy wypoczynkowe są obficie zaopatrzone w sprzęt narciarski i saneczkowy.

Na podstawie postanowień kodeksu pracy, FDGB otrzyma w 1951 r. dotację państwową w wysokości 10 milionów marek na remonty istniejących domów wypoczynkowych i budowę nowych.

* W węgierskim uzdrowisku Galyteto odbyła się konferencja przedstawicieli związków zawodowych ZSRR i krajów demokracji ludowej, poświęcona sprawom wczasów. Polskie związki zawodowe reprezentowali na konferencji przedstawiciele CRZZ — tow. tow. Drożdż i Kania.

W toku konferencji przedyskutowano doświadczenia uzyskane w ramach dotychczasowej akcji wymiany wczasów oraz zagadnienia związane z wymianą wczasowiczów w roku bieżącym.

W konferencji nie wzięli udziału

przedstawiciele związków zawodowych Albanii, ponieważ faszystowska Jugosławia odmówiła im udzielenia wiz tranzytowych.

* Bułgarskie związki zawodowe organizują kursy szkolenia politycznego. W samej tylko Sofii powstały 472 zespoły samokształcenia w zakresie ogólnych wiadomości politycznych. 1.030 zespołów związkowych przystąpiło do studiowania konstytucji i planu gospodarczego Republiki Bułgarskiej, 665 zespołów zaznajamia się z życiorysem Stalina i historią WKP (b), 540 zespołów wzięło za przedmiot studiów życiorys i dzieła G. Dymitrowa.

* Robotnicy chińscy przeprowadzili szeroką akcję szkolenia młodych kadr. W ciągu dwóch miesięcy robotnicy wykwalifikowani wyszkolili przy warsztacie pracy przeszło 60 tysięcy uczniów. W większych przedsiębiorstwach zorganizowano szkoły techniczne.

* Ruch protestacyjny przeciwko przyjazdowi do Włoch amerykańskiego generała Eisenhowera ogarnął najszerze warstwy ludności włoskiej. Na apel CGIL (Włoska Generalna Konfederacja Pracy) odbyły się masowe strajki i demonstracje w całym kraju. Do wielotysięcznych mas zebranych w Rzymie w parku Colle Oppio przemówił witany entuzjastycznie, generalny sekretarz konfederacji di Vittorio. Mówca podkreślił, że potężny ten wiec jest dalszym dowodem tego, że włoskie masy pracujące odrzucają politykę wojny.

Podczas manifestacji protestacyjnych w Comacchio zastrzeleni zostali przez policję dwaj robotnicy. Ofiary były również w Piano dei Gresi (1 osoba) i w Andrano na Sycylii (1 osoba).

* Brak stali i metali niezależnych w Anglii powoduje wzrost bezrobocia. W związku z brakiem stali Stowarzyszenie Przedsiębiorców Przemysłu Samochodowego powzięło decyzję o przedstawieniu całego szeregu przedsiębiorstw na 4-dniowy tydzień roboczy. Zostało to wywołane brakiem surowców, spowodowanym przygotowaniami wojennymi. Przeciętny zarobek w zakładach „Austion Motors“ spadnie blisko o 2 funty tygodniowo, t. j. przeszło o 20 proc.

Gazeta „News Chronicle“ podkreśla, że przemysł radiowy i telewizyjny jak i w ogóle cały przemysł budowy maszyn lekkich stanie wkrótce przed takim samym problemem, przed jakim znajduje się obecnie przemysł samochodowy.

Władze angielskie w myśl programu zbrojeń przenoszą coraz większą liczbę robotników do produkcji wojennej. W szczególności w hrabstwie Gloucester 1.500 robotników i pracowników umysłowych i towarzy-

stwa budowy domów standardowych „Huxley Limited“ przeniesiono do pracy przy produkcji motorów odrzutowych.

* W Belgii kolejarze stacji przeładunkowej w Monceau-Fontaine zbierają podpisy pod petycją, która o dodatku drożyznianego, domaga się bok takich postulatów, jak żądanie zaprzestania przygotowań do wojny czynionych przez rząd belgijski, demilitaryzacji Niemiec, wycofania obcych wojsk z Korei i przeprowadzenia rozbrojenia i udziału związków zawodowych w organach kontrolujących wykonanie rozbrojenia.

Komitet miejscowej sekcji FGTB (prawicowa centrala związkowa) jednogłośnie poparł te żądania.

* Postępowi Członkowie Komitetu Wykonawczego Centralnego Zjednoczenia Fińskich Związków Zawodowych wnieśli do rozpatrzenia Komitetu pismo, w którym wskazują na znaczny spadek zarobków robotniczych, spowodowany stałąwyżką cen przy jednoczesnym wzroście zysków wielkich przedsiębiorców i banków. Autorzy pisma podkreślają, że objawy te wywołały zostały polityką prowadzoną ostatnio przez prawnicowe kierownictwo związków zawodowych. Domagają się oni aby Komitet Wykonawczy Centralnego Zjednoczenia Fińskich Związków Zawodowych wypowiedział porozumienie zawarte w roku ubiegłym z rządem Fagerholma, które doprowadziło do obniżki płac i podjął kroki w kierunku zawarcia takich umów zbiorowych, które odpowiadałyby interesom robotników.

* Gazeta „Friheten“ zamieszcza liczne doniesienia o zredukowaniu budownictwa mieszkaniowego w Norwegii kosztem wzmocnienia wyścigu zbrojeń. W ostatnim kwartale 1950 roku, budownictwo mieszkań i szkół faktycznie prawie całkowicie zamarło. W okręgu Finmark 51 proc. ludności mieszka w barakach oraz innych pomieszczeniach. Nawet konserwatywna gazeta „Morgen-bladet“ przyznaje, że 30 procent ogółu ludności Norwegii odczuwa brak mieszkania.

Grupa kobiet z Oslo zwróciła się do zarządu miejskiego z apelem o energiczną walkę z kryzysem mieszkaniowym. Odezwa głosi, że sytuacja mieszkaniowa staje się w Norwegii poważna i że nie wolno godzić się z tym, by jednocześnie wydawano kolosalne środki na zbrojenia.

* W Turcji z dnia na dzień zamyka się fabryki i zakłady przemysłowe, a nowe tysiące robotników wyrzuca się na ulice.

Ukazująca się w Stambule gazeta „Gerczek“ donosi, że w związku z realizacją planu Marshalla nastąpiło zamknięcie 30 tureckich przedsiębiorstw, produkujących wyroby gu-

mowe. Robotnicy tych przedsiębiorstw zwiększyli armię bezrobotnych. Ludzie tracą wszelką nadzieję uzyskania pracy.

Równocześnie przedsiębiorcy wzmagają represje wobec robotników. Niedawno właściciele fabryk włókienniczych Stambułu zawarli porozumienie, na mocy którego żaden robotnik, zwolniony z jakiegokolwiek fabryki, nie będzie przyjęty do pracy w innym miejscu. Armia bezrobotnych, licząca w Turcji ponad 1.500 osób, znów się powiększy. Wzrośnie również liczba umierających na gruźlicę, na którą zapada co najmniej 50 tys. osób. Tymczasem zaś przedsiębiorcy będą zagarniali zwiększone zyski i obniżali płace według swego uznania.

* W ciągu ostatnich tygodni w Libanie wzrosły ceny artykułów spożywczych i towarów codziennego użytku (od 50 do 100 proc.), co wywołuje ogromne oburzenie mas, cierpiących nędkę wskutek niskiego poziomu płac zarobkowych i wzrostu bezrobocia. Obecnie ilość bezrobotnych w Libanie przekracza 40 tysięcy osób.

* W Bejrucie odbyły się demonstracje kobiet, zorganizowane na znak protestu przeciwko wyższym cenom. Uczestniczki demonstracji przeszły przez główne ulice miasta wznosząc hasła: „Precz ze spekulacją“, „Żądamy chleba“, „Żądamy pracy“. Policja rozprężyła demonstrantów.

* W Indiach szerzy się ruch strajkowy. Trzy tygodnie trwał strajk robotników komunikacji miejskiej w Kanpurze, Laknau, Allahabadzie (Zjednoczone prowincje). Przeszło miesiąc strajkują robotnicy drukarni Dalmii.

* W odpowiedzi na wydany niedawno dekret generalnego gubernatora Sudanu o karach więzienia dla członków organizacji demokratycznych, jak Sudańskie Zrzeszenie Pracowniczych Związków Zawodowych, partia „Ashigga“, Powszechny Kongres Pracowników z Wyższym Wykształceniem itp. — przez Sudan przetoczyła się fala strajków, kierowanych przez Sudańskie Zrzeszenie Pracowniczych Związków Zawodowych. Zastrajkowali także kolejarze należący do tego Zrzeszenia, ponieważ wtrącony został do więzienia ich sekretarz generalny i sekretarz Zrzeszenia — Shasi Ahmed el Sabakh.

* W Hagerstown (stan Maryland, USA) rozpoczął się strajk 4.500 robotników w czterech zakładach „Fairchild Aircraft Company“ produkujących samoloty transportowe. Strajk, w którym biorą udział wszyscy robotnicy tych zakładów lotniczych, rozpoczął się z powodu odmowy firmy podwyższenia płac robotnikom.

* W kopalniach węgla USA zanotowano ok. 600 wypadków śmierci. Przyczyną wypadków było zaniedbywanie przez przedsiębiorców urządzeń ochronnych.

Z. N.

JÓZEF ZEMLA

Rewizja norm w przemyśle drzewnym

N

ORMY PRACY ustalone dla przemysłu drzewnego w roku 1948 i 1949 — już wówczas niskie — oparte na niedostatecznych materiałach badawczych, dostosowane raczej do produkcji rzemieślniczej, obecnie przestały zupełnie odpowiadać nowym warunkom produkcji.

W roku 1949 jeszcze cały szereg zakładów przemysłu drzewnego, z powodu niskiej organizacji produkcji, posiadał raczej charakter warsztatów rzemieślniczych. W pierwszych jednak miesiącach 1950 roku, w większości zakładów organizacja produkcji została usprawniona, wprowadzono produkcję potokową, zaprowadzono zasadę wielozmianowości, cały szereg maszyn starych zamieniono nowymi. Dzięki temu dotychczasowy rzemieślniczy charakter zakładów drzewnych zmienił się, zakłady te stały się prawdziwymi fabrykami drzewnymi, normy jednak pozostały dawne, a więc całkowicie nieaktualne. Świadczą o tym dobitnie następujące cyfry średniego przekroczenia norm:

W Centralnym Zarządzie Przemysłu Drzewnego — 157⁰/₀,

w Centralnym Urzędzie Drobnej Wytwórczości — 135⁰/₀,

w Centralnym Zarządzie Przemysłu Leśnego — 128⁰/₀.

Takie wysokie średnie przekraczanie norm w przemyśle drzewnym wskazuje na to, że technika produkcji drzewnej zrobiła duże postępy, że tysiące usprawnień technicznych i ulepszeń technologicznych zostało urzeczywistnionych. Taki wysoki procent średniego przekroczenia norm ma także dość często swe źródło w nieuczciwym zapisywaniu czasów, przepracowanych w akordzie i dniówce.

Potwierdzają ten stan rzeczy następujące przykłady: W sierpniu ub. r. w Dolnośląskich Zakładach Przemysłu Drzewnego w Świdnicy 53⁰/₀ robotników przekraczało normy ponad 200⁰/₀. Średnie wykonanie norm dla całego zakładu w tym miesiącu, wyniosło 216⁰/₀, a tymczasem średnie wykonanie planu produkcji wyniosło tylko 129⁰/₀.

Podobny przykład — to Dolnośląskie Zakłady Przemysłu Drzewnego w Swiebodzicach, gdzie średnie przekroczenie norm wynosi 183⁰/₀, a 56⁰/₀ całej załogi przekracza normy w 200⁰/₀ i wyżej.

Albo inny przykład: w Wielkopolskich Zakładach Przemysłu Drzewnego w Swarzędziu norma na szafę typu „106” przekraczana jest średnio w 227⁰/₀. W Dolnośląskich Zakładach Przemysłu Drzewnego w Olszynie — norma na 1 m³ obłogów przekraczana jest średnio w 128⁰/₀, a norma na 1 m² płyt stolarskich w 185⁰/₀. Stwarza to niezdrową sytuację, w której pracownik w Swarzędziu niechętnie produkuje szafę typu „106”, a woli pracować na normach obniżonych i produkować wrzesło typu „202”. W Olszynie robotnicy chętniej pracują przy produkcji płyt stolarskich,

niż przy produkcji obłogów, przy których mniej zarabiają.

Na ogół takie wysokie przekraczanie norm pracy nie powoduje odpowiednio proporcjonalnego przekroczenia wykonania planów produkcyjnych, bo właśnie w CZPD przy średnim przekroczeniu norm w 150⁰/₀ wykonanie planu według wartości wynosi zaledwie 106,5⁰/₀ planu operatywnego, a w CZPL wykonanie planu wynosi 100⁰/₀, przy średnim przekroczeniu norm w 128⁰/₀.

Omawiana wyżej sytuacja istniała nie tylko w zakładach przerobu drewna, podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego, Ministerstwu Leśnictwa i CUDW, ale również w zakładach przerobu drewna, podległych dwunastu innym resortom.

Takie są istotne przyczyny i powody, które podyktowały potrzebę przejrzania i poprawy norm w przemyśle drzewnym, jako podstawowego warunku wygrania bitwy o wydajność pracy w tym przemyśle.

Zrozumiało to wielu przodowników pracy, wiele brygad i załóg robotniczych. Znane są wystąpienia przodowników pracy tow. tow. Anny Cieślar, Franciszka Kołodziejczyka, Bronisława Matwiejczuka, Józefa Bitnera oraz załóg robotniczych: PZPD — Olszyny, PZPD — Słupsk, PZPD — Świdnica, WZPD — Swarzędz, WZPD — Jarocin, Tartak PL Zagnańsk i wielu innych, domagających się wprowadzenia nowych, wyższych i sprawiedliwych norm pracy. Wśród drzewiarzy dojrzała świadomość konieczności rewizji norm w przemyśle drzewnym.

W przemyśle drzewnym istnieją jeszcze ogromne rezerwy wydajności pracy. Zgodnie z opinią wszystkich przodujących robotników można znacznie podnieść obecne wykonanie norm. Trzeba tylko lepiej i sprawniej zorganizować pracę. Słuszność tej zasady można zaobserwować w Dolnośląskich Zakładach Przemysłu Drzewnego w Olszynie, w których od początku bieżącego roku przeprowadzono rewizję norm i znacznie je podwyższono. Mimo to już w niedługim czasie średnie przekroczenie nowych norm w tych zakładach, osiągnęło poprzedni poziom. Przykład ten nie jest bynajmniej wyjątkiem, gdyż szereg podobnych wypadków miało miejsce i w innych zakładach, gdzie dzięki wprowadzeniu nowych słusznych norm wzrosła wydajność pracy, a zarobki utrzymały się na poprzednim poziomie.

Analizę tych rezerw w przemyśle leśnym przeprowadzimy na przykładzie tartaku w Zagnańsku. Zwiększenie wydajności pracy w tartaku zależy przede wszystkim od sprawności maszyn i od stopnia ich wykorzystania. Gdzie kryją się rezerwy, umożliwiające zwiększenie przetarcia na tartakach?

Otóż nie zawsze traki mają wykorzystaną ilość obrotów wału. Wiąże się to często z brakiem siły napędowej lub niewłaściwym jej wykorzystaniem. Maszyna parowa lub lokomobila wskutek złej konserwacji i obsługi, przekazuje za małą ilość obrotów na wał trans-

misyjny, a ten z kolei na trak. Dalej — zwiększenie przetarcia traków zależy od wielkości podsuwu.

Wielkość podsuwu reguluje trakowy i od niego, jego fachowcy, jego umiejętności obsługi zależy bardzo wiele. Trakowy musi umieć prawidłowo obsadzić piły w ramie traka, dać piłom właściwe pochylenie i pilnować stale najwłaściwszego podsuwu. Z kolei doory trakowy, aby mógł całkowicie wykorzystać sprawność traka, będzie go należało konserwować, o każdym najdrobniejszym uszkodzeniu i nieprawidłowości w pracy będzie meldował mechanikowi i żądał usunięcia błędów. Niezależnie od tego będzie żądał od szlifierza należytego przygotowania pił trakowych do pracy.

Następnie na zwiększenie wydajności pracy wpływa usprawnienie transportu wewnętrznego oraz usprawnienie organizacji wewnętrznej zakładu. Transport wewnętrzny w tartaku kryje w sobie duże rezerwy, gdyż przebiega często sprzecznie z zasadą tzn. nie zawsze do przodu i nie zawsze po linii prostej. Poza tym udział pracy fizycznej robotnika w tym transporcie jest jeszcze zbyt duży.

Na placu tartarcy pracuje 54 robotników, zawiadowca placu tartarcy, jego pomocnik oraz trzech pomiarowych. Należałoby się zastanowić, czy tych trzech ludzi nie można byłoby zmniejszyć od pracy przy pomiarze tartarcy, a jako rezerwę użyć przy innych pracach tartaku.

Przy ekspedycji tartak zatrudnia 37 robotników, ekspedytora i czterech pomiarowych. Należy przeanalizować, czy w miesiącach słabszej ekspedycji nie można prowadzić pracy przy pomocy mniejszej ilości robotników oraz czy nie da się zmniejszyć stałej obsady pracowników pomiarowych do trzech osób.

W skrzynkarni — hala produkcyjna nie posiada urządzeń wentylacyjno-wyciągowych, skutkiem czego pył, pozostając na hali, ujemnie wpływa na stan zdrowia robotników oraz wpływa hamująco na tok produkcji.

Z kolei zajmujemy się jeszcze innymi rezerwami wydajności pracy w przemyśle drzewnym.

Jednym z wąskich gardeł w produkcji przemysłu drzewnego są suszarnie, a ogólnie brak odpowiedniej ilości tartarcy o właściwym procencie wilgotności. Otóż stwierdzono na podstawie ścisłych obliczeń, że w Bydgoskich Fabrykach Mebli w/g stanu na lipiec ub. r. zdolność przepustowa suszarni wynosi — 630 m³ miesięcznie, a tymczasem suszarnia w obecnej chwili suszy około 300 m³, a więc jest wykorzystana tylko w 50%, a wykonanie norm suszarni przekracza 100%. W tych samych zakładach pracuje prasa blokowa do obłogowania. Obecnie produkuje ona około 50 m³ płyt miesięcznie. Zastosowanie śrub rzymskich, które wykonać może zakład, zwiększy pracę prasy do około 200 m³ płyt miesięcznie. A więc prasa do tej pory była wykorzystana tylko w 25% przy wykonaniu norm na tej prasie również powyżej 100%.

Jedną z następnych rezerw, jest niepełne wykorzystanie łuszczarki, która obecnie produkuje około 25.000 m², a jej możliwości produkcyjne wynoszą 40.000 m² miesięcznie. Niewykorzystane są także jeszcze wszystkie piły tarczowe poprzeczne. Wykorzystanie obecne sięga 50% ich pełnych możliwości. Pręcieta zaś wykonania norm na tych piłach wynosi 160%.

Szczególnie ważnego znaczenia nabiera w tym zakładzie zagadnienie transportu wewnętrznego, tj. wła-

ściwe powiązanie stanowisk robotniczych środkami transportowymi — powoduje gromadzenie się zapasów poszczególnych elementów, sięgających wartości kilkudziesięciu tysięcy złotych.

Różna i nieodpowiednia jakość narzędzi, odbija się także ujemnie na sprawności obrabiarek. Niewłaściwa organizacja ostrzenia narzędzi, (to znaczy ostrzenia ich przez korzystającego), przypadkowa jakość ostrzenia i geometria ostrz, brak narzędzi i oddziałowych rozdzielni oraz zorganizowanego dostarczania narzędzi do miejsca pracy — oto błędy, których usunięcie przyniesie znaczny wzrost wydajności.

Poważną rezerwą wydajności jest również ścisła ewidencja braków, która pozwoli uchwycić ilość roboczo-godzin zużytych bezproduktywnie na poprawki, przy jednoczesnym wyeliminowaniu braków.

Na koniec należy wspomnieć, że na przykład transport gotowych szaf i skrzynek z I i II piętra, odbywa się ręcznie na śnodach. Powoduje to, z jednej strony, niszczenie gotowych wyrobów, a z drugiej — duży wysiłek fizyczny i ujemną stratę czasu robotników, których to błędów można by uniknąć przez zastosowanie najprostszej windy.

Mimo istniejących w tym zakładzie takich olbrzymich, a niewykorzystanych rezerw, 57% załogi wykonuje przeciętnie normy w 150%.

Aby podnieść wzrost wydajności pracy — fabryki mebli powinny:

- 1) Zreorganizować i urządzić składowisko surowca i materiałów tartych.
- 2) Zorganizować transport zewnętrzny, łączący składowisko materiałów tartych z przyszywalnią.
- 3) Uporządkować suszarnie, uzupełnić aparaturę kontrolną oraz usprawnić proces suszenia.
- 4) Usunąć z hali maszyn zbędne urządzenia i płyty stolarskie.
- 5) Przegrupować park maszynowy, wykorzystując w tym celu całą pomieszczenie hali maszyn.
- 6) Zorganizować transport wewnętrzny.
- 7) Urządzić w oddzielnym budynku składowanie płyt stolarskich.
- 8) Rozpracować całokształt zagadnienia dostawy energii elektrycznej.
- 9) Zwiększyć przepustowość maszyn do optimum.
- 10) Zastosować komplet śrub rzymskich do prasy blokowej.

Przytoczone przykłady dają obraz olbrzymich rezerw zwiększenia wydajności pracy, które właściwie wykorzystane przez administrację i załogi, zagwarantują po wprowadzeniu nowych norm umożliwienie ich przekraczania i szybki wzrost zarobków.

Zmieniamy normy dlatego, aby zapewnić i przyspieszyć wzrost wydajności pracy, a tym samym podnieść stopę życiową klasy robotniczej. Taki i tylko taki sens ma rewizja norm w przemyśle drzewnym.

Aby szybko osiągnąć dalszy wzrost wydajności pracy po rewizji norm należy wcześniej zabezpieczyć odpowiednie po temu warunki. Wielką rolę mają tu do spełnienia inżynierowie i technicy, którzy powinni ułatwić i dopomóc robotnikom w szybkim podniesieniu wydajności pracy.

Rady zakładowe, grupy związkowe, wszyscy związkowcy powinni dokładnie przetrząsnąć zakamarki swoich zakładów przemysłowych, aby wyszukać i wynaleźć wszystkie istniejące, a ukryte tam rezerwy wydajności pracy. W rezultacie tak przeprowadzonej akcji walka o nowe normy zostanie wygrana.



Praktyczne zadania oszczędnościowe

O SZCZĘDNOŚĆ w gospodarce socjalistycznej należy do podstawowych czynników polepszenia warunków materialnych klasy robotniczej. To też jednym z głównych zadań związków zawodowych jest wpajanie masom pracującym zasady oszczędzania w całym procesie produkcyjnym.

W ciągu około dwóch lat od chwili, kiedy Krajowa Narada Oszczędnościowa wyłoniła to zagadnienie po raz pierwszy, jako zadanie planowe o wielkiej doniosłości ekonomicznej, poszczególne związki zawodowe włożyły w realizację tej zasady wiele pracy i mają już za sobą duże doświadczenie. Począwszy od akcji upłynnienia remanentów, w której związki zawodowe brały poważny udział, poprzez przyspieszenie obiegu środków obrotowych, walkę z marnotrawstwem i zastosowanie systemu oszczędzania Lidii Korabielnikowej — ruch zawodowy przyczynił się w znacznej mierze do przyswojenia szerokim masom pracującym świadomości, że w produkcji i gospodarce — oszczędność decyduje o pomyślnej realizacji planów gospodarczych.

Nadszedł obecnie czas, aby zastanowić się nad działalnością związków zawodowych w zakresie planowego, programowego i systematycznego prowadzenia codziennych prac w mobilizowaniu załóg do użytkowania jak największych oszczędności.

Można stwierdzić, że związki zawodowe przeorały grunt pod względem uświadamienia mas pracujących. Działalność jednak związków prowadzona była dorywczo, zrywami, bez koniecznego przygotowania statystycznego i analitycznego, bez opracowania własnych kontrolplanów.

W początkowym okresie organizacyjnym odbudowy naszej gospodarki, zagadnienia oszczędzania rozwiązywały się bardziej prosto — były one uchwytne i łatwe do skonkretyzowania. W miarę jednak czasu zadanie wyszukiwania rezerw oszczędzania staje się coraz trudniejsze. Dla jego rozwiązania rady zakładowe muszą posiadać większą niż dotychczas znajomość gospodarki zakładowej. Należy przy tym zaznaczyć, że elementy od których zależna jest większa wydajność pracy są bardziej przejrzyste niż elementy, które warunkują uzyskanie oszczędności. Tym głębsza musi być znajomość gospodarki zakładu.

Konieczna jest przede wszystkim znajomość normatywów, znajomość istniejących możliwości oszczędzania w każdej dziedzinie i na każdym odcinku. Należy zorganizować system samokontroli, dokonywanej przez samego pracującego. Książeczka indywidualnego oszczędzania, niewątpliwie stanie się z czasem bardzo pomocną dla własnej kontroli pracującego; spopularyzowanie jej i przyzwyczajanie robotników do systematycznego stosowania tej książeczki wymaga jeszcze pewnego okresu czasu.

Zagadnienie oszczędnościowe zostało postawione na posiedzeniu rady zakładowej jednego z większych zakładów pracy. W sprawozdaniu rady zakładowej podano cyfry zapożyczone ze statystyki przedsiębiorstwa, wyrażające globalną sumę oszczędności. Wyniki oszczędności podane były tylko wartościowo bez uwzględnienia ilości materiałów. Rada zakładowa nie mogła odpowiedzieć na pytanie na czym sumy te zostały zaoszczędzone, jak też nie mogła sprecyzować w czym konkretnie wyrażał się udział rady zakładowej w osiągnięciu tych oszczędności.

Na postawione radzie zakładowej pytanie, czy rada zna wyniki bilansów miesięcznych i co wie o rentowności przedsiębiorstwa — odpowiedziało wielkie zdziwienie członków rady.

Wynika z tego, że radom zakładowym brak podstawowych wiadomości o gospodarce we własnym przedsiębiorstwie, aby mogły w sposób praktyczny postawić przed załogą zagadnienie oszczędności.

W zakładach pracy, gdzie robotnicy podejmują zobowiązania oszczędnościowe zgodnie z wezwaniem Lidii Korabielnikowej, rady zakładowe muszą wykazać szczególną znajomość norm zużycia materiałów.

System oszczędzania obejmuje nie tylko gospodarkę materiałową, lecz także zagadnienie regulowania zatrudnienia, problem oszczędności energii elektrycznej, wykorzystania transportu, narzędzi, maszyn itd.

Niewątpliwie, że nie wszędzie i nie zawsze uda się każdej radzie zakładowej od razu ująć wszystkie te dziedziny oszczędności, ale każda rada zakładowa powinna w porozumieniu z dyrekcją przedsiębiorstwa opracować program oszczędzania w konkretnych dziedzinach na podstawie wskaźników, podanych przez dyrekcję.

Konieczne jest stawianie przed robotnikami konkretnych zadań oszczędnościowych.

Zaznajomienie załogi z normami zużycia oraz podawanie co miesiąc do wiadomości załogi wskaźników zużycia jest podstawowym warunkiem, aby na odcinku oszczędnościowym wyjść ze sfery ogólników i wejść na tory konkretnych zobowiązań. Zrealizowanie tego postulatu przyczyni się niewątpliwie do tego, że zagadnieniem normatyków zajmą się zakłady pracy bardziej wnikliwie niż ma to miejsce obecnie, a systematyczna działalność załóg w dziedzinie oszczędności pozwoli na wypracowanie nowych norm zużycia materiałów.

Wypracowanie właściwych norm zużycia da możliwości ustalenia realnych premii za oszczędność i doprowadzi przy zawieraniu zakładowych umów zbiorowych do podejmowania wspólnych zobowiązań dyrekcji i rady zakładowej odnośnie oszczędności, którą załoga w danym roku wypracuje.

Plan oszczędnościowy, oszczędnościowa działalność rady zakładowej, efekty oszczędnościowe winny znaleźć wyraz w poprawie warunków bytowych załogi w zakładzie pracy. Konieczne jest, aby robotnicy dostrzegali bezpośrednią łączność poprawy warunków własnego bytu z wielkimi społecznymi celami socjalistycznego systemu oszczędności.

Sprawa ta staje się jeszcze bardziej aktualna ze względu na fundusz zakładowy, wzrost którego uzależniony jest od wyników gospodarczych przedsiębiorstwa, jego rentowności i dochodowości.

Ramy tego artykułu rozszerzyłyby się nadmiernie, gdybyśmy omawiali tu wszystkie formy i możliwości oszczędzania. Zadaniem niniejszych uwag jest jedynie wskazanie na konieczność przystąpienia związków zawodowych do wypracowania praktycznych form działania na odcinku oszczędnościowym i spowodowanie, aby aktywiści związkowi, a przede wszystkim rady zakładowe zebrały głos i podały ze swojego terenu praktyczne przykłady oddziaływania na załogę przy mobilizowaniu jej do współzawodnictwa oszczędnościowego.

Powstają tu poważne zadania dla zarządów głównych. Współzawodnictwo oszczędnościowe nie może być prowadzone żywiołowo, wymaga ono, bardziej może niż inne formy współzawodnictwa, zorganizowanej pomocy i instrukcji zarządów głównych, wymaga stałej kontroli i wymiany doświadczeń.

Zadaniem związków zawodowych jest pomaganie państwu ludowemu w realizacji zamierzeń gospodarczych przez mobilizację najszerszych mas pracujących do wykonywania planów gospodarczych.

Wielu związkowców rozumie to zadanie w sposób

bardzo wąski. Zdaje im się, że idzie tylko o propagandę, o zmianę samego stosunku do pracy, a reszta należy do administracji. Aby administracja przedsiębiorstwa mogła wykonać coraz większe zadania, jakie stawia Plan Sześcioletni, konieczne i nieodzowne jest, aby masy pracujące na każdym odcinku wykonywały swoje odcinkowe zadania, konieczne jest, aby związki zawodowe zrozumiały swoje zadania wychowawcze, również jako zadania praktycznego organizowania wykonywania planów gospodarczych przedsiębiorstw.

Zarządy główne powinny — przez zaznajomienie się z planem obniżenia kosztów własnych swoich centralnych zarządów przemysłu — poznać zadania, jakie na następny rok stoją przed danym przemysłem, winny dbać o to, aby poszczególne jego oddziały i rady zakładowe w porę zaznałomiły się z tym planem i przez swoją działalność w terenie przygotowały się do wykonania i przekroczenia tych planów.

Poważne znaczenie posiadać będzie dokładna sprawozdawczość z działalności na odcinku oszczędnościowym. Nie chodzi tylko o to — jak to ma miejsce dotychczas — aby podawać zaoszczędzoną sumę, ale przede wszystkim o stwierdzenie, jakie zadania zostały postawione, w jaki sposób zostały wykonane i jakie są faktyczne osiągnięcia. Globalną oszczędność w danym przemyśle rejestruje każdy centralny zarząd i nie jest rzeczą związków zawodowych dublowanie tej sprawozdawczości. Sprawozdawczość związkowa winna odzwierciedlać osiągnięcia ogniw związkowych na tym odcinku i notować spostrzeżenia, poczynione przez ognia związkowe na odcinku oszczędnościowym.

Zagadnieniem oszczędnościowym, które winno stać się tematem specjalnego zainteresowania rad zakładowych jest sprawa etatów — sprawa widocznych przerostów administracyjnych i niewłaściwego zatrudnienia robotników.

Jedna z rad zakładowych zapytana dlaczego dekret o radach zakładowych wyposażył rady w prawo współdecydowania przy przyjmowaniu i zwalnianiu robotników i pracowników odpowiedział, że jeśli idzie o zwalnianie, to rozumiałe jest, że dekret pozwala w ten sposób bronić robotnika przed niesprawiedliwym zwolnieniem; jeśli natomiast chodzi o przyjmowanie

robotników, to opinia rady zakładowej ma tylko formalne znaczenie ze względu na nieznajomość nowo-przyjętych pracowników. Tymczasem dekret wyposażył rady zakładowe w prawo współdecydowania o przyjmowaniu pracowników, aby zawsze mogły one stwierdzić, czy przyjmowani — są właściwymi ludźmi na właściwe stanowiska, a przede wszystkim, aby kontrolowały czy nie przyjmuje się niepotrzebnie ludzi, tworząc w ten sposób przerosty w zatrudnieniu.

Rada zakładowa posiada dobre możliwości obserwacji, kto i jak pracuje. Może zawsze się dowiedzieć, co powodowało, że dyrekcja powiększa etaty, zwiększa stan zatrudnienia, czy zarządza pracę w godzinach nadliczbowych i gdzie leży przyczyna, że taka potrzeba powstała.

W naszym ustroju nie ma obawy, aby człowiek pozostał bez pracy, nie ma obawy, aby człowiek nie znalazł sobie właściwego zatrudnienia. Tolerowanie przerostów, które są źródłem upadku dyscypliny, wydajności pracy i fachowości, byłoby działaniem na szkodę dzieła budowy socjalizmu.

Na progu nowego roku konieczne jest, aby zarządy główne podjęły na te tematy rozmowy ze swoimi centralnymi zarządami, aby się dokładnie zaznałomiły z planami i różnicą zachodzącą między planami 1950 r. i 1951 r. Należy rozważyć, jakie nowe zadania wypływają stąd dla związków zawodowych w terenie i zbadać, jakie warunki istnieją w poszczególnych zakładach dla wysunięcia co miesiąc dobrze przemysłanych i z dyrekcją przedyskutowanych planów dalszych możliwości obniżenia kosztów własnych.

Materiały te wskażą, które rady zakładowe wykazują właściwą organizacyjną działalność, a gdzie ograniczają się tylko do ogólnikowej formy propagandowej.

W 1951 r. wysuwają się przed związkami zawodowymi następujące zadania w zakresie oszczędności. Pierwsze — to dbałość o właściwe wykorzystywanie kadr pracowniczych w celu umocnienia aparatu produkcyjnego. Drugie — to mobilizowanie załóg do stałego oszczędzania surowców, energii elektrycznej i paliw. Działalność związków zawodowych powinna wspomóc państwu do podniesienia rentowności naszej gospodarki, a tym samym do rozszerzenia możliwości dalszej poprawy warunków materialnych mas pracujących.

JERZY GALLUS

Komitety współdziałania w upowszechnieniu indywidualnego oszczędzania

Rada Ministrów powzięła uchwałę w sprawie Powszechnej Kasy Oszczędności (PKO). Uchwała ta rozszerza znacznie zakres działania PKO, wprowadzając wiele udogodnień dla osób posługujących się książeczką PKO.

W większych zakładach pracy, fabrykach, urzędach i instytucjach oraz w różnych punktach masowego przepływu ludności mają powstać placówki PKO.

Wprowadzone zostaną również daleko idące uproszczenia przy posługiwaniu się książeczką PKO, np. dokonywanie z książeczek oszczędności przelewów za gaz, elektryczność, komorne, prenumeratę pism itp.

Niezależnie od tych udogodnień podniesione zostało oprocentowanie w stosunku rocznym z 1% na 3% przy wkładach płatnych na każde

zadanie oraz 5% przy wkładach terminowych.

Nowością jest również wprowadzenie specjalnych książeczek premiovych, losowanych dwa razy do roku.

Doceniając wyjątkową ważność zadań PKO, Centralna Rada Związków Zawodowych zwróciła się do okręgowych rad zw. zaw., aby te poprzez miejscowe oddziały (okręgi) związków zawodowych nawiązały ścisłą współpracę z PKO w powoływaniu przy radach zakładowych (miejscowych) w zakładach pracy, instytucjach i urzędach komitetów współdziałania z PKO.

Rozesłany został do ogniw związkowych regulamin komitetu współdziałania w upowszechnianiu indywidualnego oszczędzania — w zakładach pracy.

Komitety współdziałania są organami rady zakładowej (miejscowej) i mają na celu krzewienie zasad racjonalnego indywidualnego oszczędzania wśród pracowników przez prowadzenie propagandy systematycznego oszczędzania na książeczkach PKO.

Komitety współdziałania są powoływane przez radę zakładową (miejscową) w składzie 5—9 osób. Członkowie wybierają spośród siebie przewodniczącego, zastępcę i sekretarza. Odbývają one posiedzenia co najmniej raz na miesiąc, a w okresie specjalnych akcji oszczędnościowych — raz na dwa tygodnie.

Komitet jest obowiązany składać radzie zakładowej (miejscowej) kwartalnie sprawozdania ze stanu swych prac.

Obowiązkiem członków komitetu współdziałania jest:

a) propagowanie otwierania ksią-
żeczek oszczędnościowych PKO w
zakładach pracy i posługiwania się
nimi zarówno przez pracowników,
jak i członków ich rodzin;

b) udzielanie pracownikom agen-
tur PKO — pomocy w zakresie ich
czynności obejmujących otwieranie
książeczek i propagandę;

c) badanie życzeń ogółu praco-
wników w zakresie form oszczędza-

nia i podawanie ich do wiadomości
PKO;

d) wykorzystywanie zebrań zwią-
zkowych i innych dla wygłaszania
pogadarek, prelekcji i komunika-
tów na temat oszczędzania;

e) sprawowanie nadzoru nad kol-
portażem plakatów, wywieszek i wy-
dawnictw PKO;

f) współpraca z redakcjami gaze-
tek ściennych w dziedzinie propa-
gandy indywidualnego oszczędza-
nia;

Komitety współdziałania mają ści-
śle współpracować z właściwymi pla-
cówkami PKO przez odbywanie kon-
ferencji, zapraszanie przedstawicieli
PKO na zebrania komitetu itp.

Współpraca ma być również kon-
tynuowana z masowymi organizacjami
na terenie zakładu pracy w ce-
lu użycia ich pomocy oraz z admini-
stracją zakładu pracy, w celu zape-
wnienia ajencjom PKO należytych
warunków rozwoju i pracy.

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw R. P. 1950 r.

Nr 57.

Rozporządzenie Ministra Pracy i
Opieki Społecznej z dnia 24 listo-
pada 1950 r., zmieniające rozporzą-
dzenie o warunkach nabywania u-
prawnień do zasiłków rodzinnych.

Rozporządzenie Ministra Pocht i
Telegrafów z dnia 30 listopada 1950
r. w sprawie zmiany rozporządzenia
o dodatkach służbowych dla praco-
wników państwowego przedsiębior-
stwa „Polska Poczta, Telegraf i Tele-
fon“.

Nr. 58.

Ustawa z dnia 29 grudnia 1950 r.
o obronie pokoju.

Ustawa z dn. 30 grudnia 1950 r. o
urzędzie Ministra Przemysłu Chemi-
cznego.

Ustawa z dnia 30 grudnia 1950 r.
o organizacji władz i instytucji w
dziedzinie budownictwa.

Dziennik Ustaw R. P. 1951 r.

Nr. 1.

Ustawa z dnia 3 stycznia 1951 r.
o przejęciu aptek na własność Pań-
stwa.

Nr. 2.

Rozporządzenie Rady Ministrów z
dnia 3 stycznia 1951 r. zmieniające
rozporządzenie w sprawie mieszkań
służbowych i mieszkań pracowni-
czych.

Nr. 3.

Rozporządzenie Rady Ministrów z
dnia 10 stycznia 1951 r. w sprawie
wprowadzenia publicznej gospodarki

lokalami w niektórych miejscowo-
ściach województw bydgoskiego i
gdańskiego.

Rozporządzenie Ministra Pracy i
Opieki Społecznej z dnia 19 gru-
dnia 1950 r. w sprawie wyznaczenia
władz powołanych do przyjmowania
roszczeń i ustalania warunków do
zaopatrzenia inwalidzkiego.

Nr. 4.

Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 r.
o obywatelstwie polskim.

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o
dniach wolnych od pracy.

Nr. 5.

Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 r. o
należnościach ławników za udział w
posiedzeniach sądowych oraz o ka-
rach porządkowych na ławników.

Monitor Polski 1950 r.

Nr. A-130.

Zarządzenie Ministrów: Szkół
Wyższych i Nauki, Zdrowia, Oświa-
ty, Kultury i Sztuki oraz Sprawie-
dliwości w sprawie wynagrodzenia
za przeprowadzenie egzaminów w
państwowych szkołach wyższych.

Nr. A-133.

Uchwała Rady Ministrów w spra-
wie przyznania dodatku przejściowe-
go pracownikom Komisji Specjalnej
do Walki z Nadużyciami i Szkodnic-
tstwem Gospodarczym, którzy nie o-
trzymali mieszkań po przeniesieniu
do pracy w innej miejscowości.

Zarządzenie Prezesa Rady Mini-
strów w sprawie zwalczania nie-
trzeźwości wśród pracowników za-
kładów pracy.

Uchwała Rady Ministrów o rozcią-
gnięciu przepisów Uchwały Rady Mi-
nistrów z dnia 9 września 1949 r. w
sprawie przyznania dodatku prze-
jściowego pracownikom, zatrudnio-
nym w niektórych ministerstwach,
którzy przeszli do pracy w tych re-
sortach, nie otrzymawszy mieszkań
w Warszawie — na pracowników
Ministerstwa Przemysłu Chemiczne-
go.

Zarządzenie Ministra Górnictwa w
sprawie mieszkań służbowych i mie-
szkań pracowniczych.

Biuletyn PKPG 1950 r

Nr. 25.

Zarządzenie Przewodniczącego
Państwowej Komisji Planowania
Gospodarczego:

z dnia 17.XI 1950 r. zmieniające
zarządzenie w sprawie wynagrodzeń
pracowników wydziałów kadr w
państwowych instytucjach i przed-
siębiorstwach.

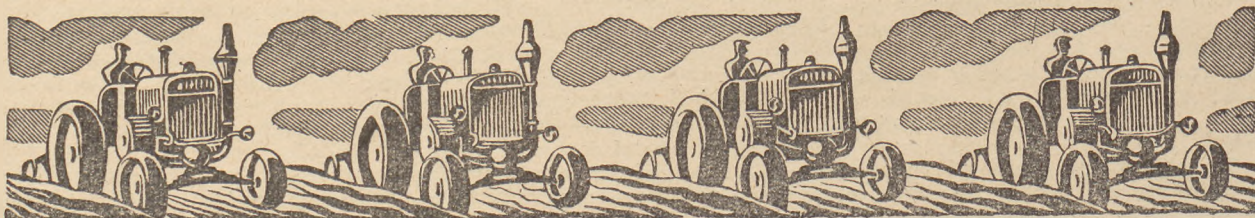
z dnia 20.XI 1950 r. w sprawie
walki z analfabetyzmem w zakładach
pracy.

Pisma okólne:

z dnia 20.X. 1950 r. w sprawie
opłat za dzieci w domach dziecka
i młodzieży.

z dnia 31.X. 1950 r. w sprawie wy-
nagrodzenia personelu wychowaw-
czego w przedszkolach zakładów
pracy za pracę w godzinach nad-
liczbowych.

(A. W.)



HALINA ZWOLIŃSKA

Lecznictwo pracownicze

PLACÓWKI lecznicze przy przedsiębiorstwach przemysłowych zostały przejęte przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego. Brak dotychczas instrukcji, normujących zadania i obowiązki zakładów leczniczych, czynnych przy zakładach

pracy.

Ogólne wytyczne działalności przyzakładowych urzędów leczniczych są następujące:

W zakresie lecznictwa:

ambulatorium przyzakładowe udziela pomocy leczniczej przede wszystkim pracownikom zakładu pracy. Członkowie rodzin pracowników mogą korzystać z pomocy leczniczej przyzakładowego ambulatorium w przypadkach uzasadnionej potrzeby, pod warunkiem, że zakład pracy wyrazi na to swoją zgodę.

Jeżeli zakład leczniczy znajduje się nazewnątrz zakładu pracy, poza jego obreębem, mogą mu zostać przydzielone do obsługi inne grupy uprawnionych do lecznictwa, np. pracownicy sąsiedniego zakładu pracy. Pierwszeństwo do pomocy leczniczej zachowują jednak pracownicy tego zakładu pracy, przy którym czynne jest ambulatorium.

Ambulatoria przy zakładach pracy mają takie same uprawnienia do orzekania o niezdolności do pracy, zapisywania środków leczniczych, kierowania do sanatoriów i uzdrowisk itp., jak pozostałe ambulatoria Zakładu Lecznictwa Pracowniczego.

W zakresie profilaktyki lekarze w zakładach pracy spełniają następujące obowiązki:

1) badanie nowoprzystępujących do pracy i kwalifikowanie i ich przydatności do danego rodzaju zatrudnienia;

2) przeprowadzanie okresowych badań, mających na celu wczesne wykrycie objawów rozpoczynającej się choroby zawodowej i przedstawianie wniosków w celu zapobiegania chorobom zawodowym;

3) badanie młodocianych i osób uprawiających sporty;

4) opieka nad pracownikami ciężarnymi;

5) nadzór nad stanem higieniczno-sanitarnym zakładu pracy i kontrola urządzeń higieniczno-sanitarnych;

6) nadzór nad właściwym wykorzystaniem osobistych urządzeń ochronnych;

7) kontrola stołówek, magazynu żywnościowego, kuchni, posiłków itp., oraz badanie stanu zdrowia personelu tych urządzeń;

8) nadzór nad żłobkiem, stacją opieki nad matką i dzieckiem i innymi urządzeniami socjalnymi;

9) wykonywanie zarządzeń przeciwepidemicznych.

Istniejący przy zakładzie pracy punkt pielęgniarski (felczerski) udziela pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy, sprawuje nadzór nad stanem higieny osobistej pracowników, wykonuje kontrolę stanu higieny stołówek, kuchni i innych pomieszczeń, prowadzi akcję oświatową w zakresie higieny.

Przejęcie przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego zakładów leczniczych przy zakładach pracy, będące konsekwencją wydzielenia lecznictwa pracowniczego z ubezpieczeń społecznych ma na celu postawienie fabrycznej służby zdrowia na właściwym poziomie.

Przed reorganizacją lecznictwa pracowniczego, służba zdrowia w przemyśle była wykonywana w ramach organizacyjnych zakładów pracy. Ubezpieczenia społeczne na podstawie rozporządzenia Prezydenta RP

z 22.VIII. 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu miały przeprowadzać okresowe badania lekarskie pracowników, zatrudnionych w zakładach pracy, narażających ich na choroby zawodowe. Ubezpieczenia nie ponosiły przytym kosztów tych badań, mając prawo do „zwrotu kosztów“. Na podstawie ustawy z 2.VII 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet ubezpieczalnie miały prawo (!) przeprowadzania badań lekarskich młodocianych, przy czym przeprowadzanie tych badań uzależnione było od stanu finansowego ubezpieczalni.

W takich warunkach lecznictwo fabryczne, uzależnione od dobrej woli zakładu pracy i stanu finansów ubezpieczalni nie mogło spełniać należycie tak ważnych zadań, jak ochrona zdrowia pracowników i zapobieganie chorobom.

Dopiero teraz przez wydzielenie całokształtu lecznictwa pracowniczego w odrębną organizację, przez zespolenie lecznictwa ubezpieczeniowego i fabrycznego w jednym ośrodku dyspozycyjnym — lecznictwo fabryczne zaczyna spełniać stojące przed nim zadania ochrony sił wytwórczych społeczeństwa.

★

Samorządy m. st. Warszawy i m. Lublina miały dla swych pracowników odrębne organizacje pomocy leczniczej (w Warszawie „Miejska Pomoc Lekarska“) podczas gdy ogół pracowników samorządowych korzystał z ubezpieczeniowej pomocy leczniczej. Ustawa z 20.VII 1950 r. o Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego zniosła wszelkie odrębne organizacje pomocy leczniczej (z wyjątkiem pomocy leczniczej PKP), tym samym straciły podstawę do istnienia organizacje pomocy leczniczej Warszawy i Lublina.

Ustawą o terenowych organach jednolitej władzy państwowej administracja samorządowa uległa likwidacji i włączona została do organów jednolitej władzy państwowej tj. do prezydium rad narodowych. Pracownicy b. samorządów, którzy przeszli do pracy w prezydiach rad narodowych stali się pracownikami państwowymi. W związku z tymi dwoma aktami ustawodawczymi pracownicy prezydium rad narodowych Warszawy i Lublina zostali objęci społecznym ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyństwa na zasadach ogólnych, przyjętych dla pracowników państwowych.

Pracownicy prezydium rad narodowych Warszawy i Lublina oraz przedsiębiorstw i zakładów, podległych tym prezydiom mają prawo do lecznictwa w Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego oraz do świadczeń pieniężnych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Świadczenia pieniężne tj. zasiłki chorobowe, domowe i szpitalne, połogowe, pogrzebowe będą przyznawane przy wzięciu pod uwagę poprzednich okresów pracy w związkach samorządu terytorialnego (w ich przedsiębiorstwach i zakładach).

Świadczenia z tytułu choroby i połogu będą wypłacane za te okresy niezdolności do pracy (jeżeli idzie o chorobę) lub przerwy w pracy (jeżeli idzie o połóg), za które w myśl przepisów prawnych, służbowych lub układowych zbiorowych pracy nie jest im wypłacane wynagrodzenie przez pracodawcę. Wypłata świadczeń pośmiertnych przez zakład pracy nie narusza w niczym uprawnień do pobrania zasiłku pogrzebowego, należnego z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Objęcie pracowników prezydiów rad narodowych Warszawy i Lublina społecznym ubezpieczeniem chorobowym nastąpiło od 1 stycznia 1951 r. Również od tej daty będą tym pracownikom wypłacane zasiłki rodzinne na zasadach ogólnych.



Na rok 1951 zostały ustalone zasady kierowania do sanatoriów chorych na gruźlicę ubezpieczonych i członków ich rodzin. Ministerstwo Zdrowia przydzieliło poszczególnym centralnym poradniom przeciwgruźliczym określone ilości miejsc w sanatoriach. W ramach przydzielonych miejsc centralne poradnie kwalifikują wnioski o leczenie sanatoryjne przeciwgruźlicze. Do kwalifikowania wniosków w centralnych poradniach powołane są komisje lekarsko-społeczne, w której skład wchodzi: dyrektor centralnej poradni lub delegowany przez niego specjalista-ftyzjolog, jako przewodniczący oraz przedstawiciel wojewódzkiego oddziału Zakładu Lecznictwa Pracowniczego (w miarę możliwości lekarz) i przedstawiciel okręgowej rady związków zawodowych.

Wnioski o skierowanie do sanatoriów kwalifikowane są z punktu widzenia wskazań leczniczych z uwzględnieniem wskazań społecznych. Do kwalifikacji służą kwestionariusze, przygotowane przez rady zakładowe lub komisje socjalno-ubezpieczeniowe.

O zakwalifikowaniu wniosku centralna poradnia przeciwgruźlicza zawiadamia chorego oraz właściwy oddział ZLP z podaniem terminu rozpoczęcia leczenia w celu wystawienia przekazu na leczenie sanatoryjne. Chory obowiązany jest zgłosić się do sanatorium w ciągu trzech dni; w razie niezgłoszenia się w tym terminie traci przydzielone miejsce, które przydziela się innemu choremu.

Przekaz na leczenie wystawia się dla dorosłych na okres 2—3 miesięcy, dla dzieci na trzy miesiące, dla chorych na gruźlicę kostno-stawową — na okres pół roku.

Koszty podróży ubezpieczonych i członków rodzin do sanatorium i z powrotem pokrywa ZLP za pośrednictwem właściwego oddziału obwodowego.

Kronika socjalna

Prawo pracy

POSZUKIWANIE PRACY

Pracownikom fizycznym przysługuje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę odpowiedni czas na szukanie innej pracy na podstawie art. 475 kodeksu zobowiązań. Z uwagi na łatwość znalezienia nowej pracy w obecnych warunkach oraz uproszczone formalności w urzędzie zatrudnienia, pracownikowi należy udzielić wolnego czasu w rozmiarze, jaki jest niezbędny do zgłoszenia się w urzędzie zatrudnienia oraz w miejscu nowej pracy.

Odnosnie pracowników umysłowych, obowiązują formalnie przepis art. 30 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, przewidujący obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi w razie wypowiedzenia umowy o pracę trzy dni wolnych od pracy miesięcznie (ogółem 9 dni w okresie wypowiedzenia) na szukanie nowej pracy. Niemniej jednak — zdaniem Ministerstwa Pracy i Op. Społ. — przepis powyższy w obecnych warunkach (łatwość otrzymania nowej pracy, uproszczone formalności w urzędzie zatrudnienia, związane ze zmianą miejsca pracy) należy uważać za anachronizm, a ściśle wykonywanie przez pracownika odnośnych uprawnień nie dałoby się pogodzić z intencją przenisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Z tych względów — zdaniem Ministerstwa — pracownik w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (zwłaszcza, gdy on sam wymawia pracę) powinien otrzymać jedynie taką ilość godzin wolnych od pracy jaka jest niezbędna do załatwienia koniecznych formalności.

DELEGACJE SŁUŻBOWE.

Na zapytanie Redakcji Tygodnika „Sygnały”, czy pracownikom wyjeżdżającym w sprawach służbowych przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej udzieliło następującej odpowiedzi:

W myśl okólnika Nr 20/27 z dnia 18 marca 1947 r. w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych pracownicy wyjeżdżający w sprawach służbowych nie są objęci przepisami o normach wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, gdyż warunki ich pracy zasadniczo różnią się od warunków pracy na miejscu w zakładach pracy.

Powyższe postanowienia nie odnoszą się do przypadków delegowania (odkomenderowania) pracownika na dłuższy okres czasu do miejscowości, położonej poza siedzibą stałego miejsca pracy, w celu pełnienia tam określonych czynności służbowych, gdyż przypadków tych nie można traktować na równi z krótkotrwałą podróżą służbową. Pracownicy delegowani (odkomenderowani) na dłuższy okres czasu nie mogą z reguły samodzielnie dysponować swoim czasem i są zmuszeni podporządkować się warunkom pracy (między innymi czasowi pracy), obowiązującym w nowym miejscu pracy, na skutek czego warunki ich pracy w czasie delegacji (odkomenderowania) nie różnią się zasadniczo od warunków pracy na miejscu w zakładzie pracy.

Wobec powyższego diety, wypłacane tym pracownikom, stanowią jedynie zwrot kosztów utrzymania, związanych z pobytem w obcej miejscowości i z tych względów nie mogą one stanowić równocześnie ekwi-

walentu za pracę w godzinach nadliczbowych, za co należy się tym pracownikom oddzielne wynagrodzenie, przewidziane w art. 16 ustawy (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 i z 1945 r. Nr 21, poz. 117).

URLOPY CZŁONKÓW RAD ZAKŁADOWYCH.

Na zapytanie Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Katowicach, w jakim wymiarze przysługuje urlop członkom rady zakładowej, zwolnionym od pracy zawodowej dla pełnienia prac związkowych — w myśl art. 29 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajęło następujące stanowisko:

Wybór pracownika na członka rady zakładowej nie powoduje zmiany charakteru jego zatrudnienia. Wobec powyższego członkowie rady zakładowej przysługują urlop wypoczynkowy w takim wymiarze, w jakim przysługiwałby mu w razie pełnienia nadal normalnych czynności zawodowych.

URLOPY PRACOWNICZE.

W związku z zapytaniem Centrali Eksportowej Wytworów Przemysłu Mineralnego „Minex” w sprawie urlopów pracowniczych w przypadku, gdy pracownik umysłowy rozpoczął pracę w dniu 1-ego stycznia oraz w przypadku zmiany charakteru stosunku pracy, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej udzieliło następujących wyjaśnień:

W przypadku, gdy pracownik umysłowy rozpoczął pracę dnia 1 stycznia i wykorzystał po przepracowaniu pół roku w danym roku kalendarzowym 2 tygodnie urlopu, przy-

sługuje mu prawo do dalszego dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego za dany rok, niezależnie od nabywania z dniem 1 stycznia następnego roku prawa do miesięcznego urlopu za ten rok. Powyższe wynika z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. 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) i § 16 rozporządzenia ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. w przedmiocie wykonania ustawy z dnia 16 maja 1922 r.

Jeżeli pracownik fizyczny, po wykorzystaniu przysługującego mu w danym roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego, zostaje zatrudniony z końcem tego roku w charakterze pracownika umysłowego, nie przysługuje mu dodatkowy urlop wypoczynkowy za bieżący rok kalendarzowy, gdyż prawo do urlopu w bieżącym roku kalendarzowym zostało już wykorzystane. Prawo do dalszego urlopu (w wymiarze jak dla pracownika umysłowego) nabędzie on z dniem 1 stycznia następnego roku.

CZAS PRACY W POLSKIEJ IZBIE HANDLU ZAGRANICZNEGO

Na zapytanie Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Gdańsku, czy pracownicy Izby Handlu Zagranicznego podlegają przepisom ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, iż do pracowników Polskiej Izby Handlu Zagranicznego należy stosować przepisy ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu. Stosunek pracy pracowników tej instytucji, nie będącej urzędem (art. 2 dekretu z dnia 28.IX.1949 r. o utworzeniu Polskiej Izby Handlu Zagranicznego — (Dz. U. R. P. nr 53, poz. 403) ma charakter prywatno-prawny (§ 28 statutu Izby) i nie jest regulowany przepisami o podobnym charakterze.

Ponadto za takim rozwiązaniem sprawy przemawia również tendencja do ujednolicenia warunków pracy możliwie wszystkich kategorii pracowników między innymi również w zakresie czasu pracy.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU CHOROBY

Na zapytanie Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Krakowie, kiedy można rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem w wypadku jego choroby, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło co następuje:

W przypadku, gdy choroba pracownika umysłowego trwa dłużej niż trzy miesiące, pracodawcy służy prawo rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w całym okresie choroby, poczynając od upływu

trzech miesięcy aż do końca choroby. Natomiast po stawieniu się pracownika do pracy po przebyciu choroby, nie należałoby — zdaniem Ministerstwa — ze względów społecznych i gospodarczych stosować przepisów o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę (art. 36 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych).

Termin „niezwłocznego“ rozwiązania umowy o pracę użyty w art. 32 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych należy rozumieć w tym znaczeniu, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie powyższego artykułu może nastąpić bez stosowania ustawowego okresu wypowiedzenia umowy.

WYNAGRODZENIE ZA OKRES CHOROBY W OKRESIE PRÓBNYM

W przypadku, gdy pracownik umysłowy, zaangażowany na okres próbny, zachorował w czasie trwania tego okresu, powinien otrzymywać od pracodawcy wynagrodzenie przez okres trzech miesięcy, chyba że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu próbnego lub z upływem dwutygodniowego wypowiedzenia, dokonanego przed zachorowaniem pracownika. Wówczas pracownikowi służy prawo do wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy.

Powyższe wynika z przepisów art. 19 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. nr 35, poz. 323 i z 1939 r. nr 71, poz. 476).

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE

W związku z zapytaniem prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Olsztynie:

1. czy wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana w gotówce,
2. czy omyłkowo wypłacone wynagrodzenie można potrącać z następnych poborów,
3. czy przypadki „odrobku“ należy traktować jako umowę o pracę,
4. czy pracownica młodociana, będąca w ciąży obowiązana jest do nauki kształcącej — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej udzieliło następujących wyjaśnień:

ad 1) W myśl przepisów art. 450 kodeksu zobowiązań, pracodawca obowiązany jest dokonywać wypłaty wynagrodzenia pieniężnego gotówką, w przeciwnym razie odpowiada za powstałą stąd szkodę. W konkretnych przypadkach należy badać w jakiej postaci ma być wypłacone wynagrodzenie w myśl postanowień umów indywidual-

nych. W razie stwierdzenia, że wynagrodzenie jest wypłacane w sposób sprzeczny z tymi postanowieniami, należy na żądanie pracownika przeprowadzić interwencję. Ponadto należy także interweniować w przypadkach, gdy wynagrodzenie jest wypłacane wprowadzie zgodnie z postanowieniami umowy, lecz wartość jego jest niewspółmierna do wartości świadczenia pracownika. W przypadku zmuszania pracownika do przyjęcia, zamiast należnej zapłaty w gotówce, wynagrodzenia w innej formie należy stosować sankcje karne z art. 59 prawa o wykroczeniach.

ad 2) W przypadku omyłkowego wypłacenia pracownikom wynagrodzenia, pracodawca nie może potrącać z wynagrodzenia tych sum, gdyż przepisy dotyczące umów o pracę wyliczają wyczerpująco przypadki, w których pracodawca może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie wypłacone omyłkowo, o ile pracownik nie wyraził zgody na potrącenie, pracodawca może dochodzić w drodze postępowania sądowego. Jeżeli pracodawca pomimo wezwania inspekcji pracy dokonuje potrąceń należy stosować sankcje karne z art. 59 prawa o wykroczeniach.

ad 3) Przypadki tak zwanego „odrobku“, jakkolwiek mogą być traktowane jako umowa o pracę, nie powinny być podstawą do interwencji inspekcji pracy ze względu na krótkotrwałość i dorywczość stosunku pracy.

ad 4) Młodociane pracownice ciężarne na równi z innymi młodocianymi są obowiązane do uczęszczania do szkoły kształcącej lub zawodowej. Czas bowiem spędzony w szkole wliczony jest do czasu pracy i nie stanowi dla młodocianych dodatkowego obciążenia. Młodociana pracownica ciężarna, zwłaszcza w zaawansowanej ciąży może być zwolniona od obowiązku szkolenia jedynie przez kierownictwo szkoły, o ile kierownictwo to uzna za niewskazane jej uczęszczanie do szkoły. Ponadto młodociana pracownica ciężarna powinna być zwolniona od obowiązku szkolnego w okresie ustawowej dwunastotygodniowej przerwy porodowej, przewidzianej w art. 16 ust. 2 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet.

UPOSAŻENIE PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W SPOŁE- CZNYCH ZAKŁADACH SŁUŻBY ZDROWIA.

W Nr. 52 Dziennika Ustaw R. P. z dnia 27 listopada 1950 r. pod poz. 480 zostało ogłoszone rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie powyższej. W myśl tego rozporządzenia dodatek specjalny otrzymują:

- 1) pracownicy stacji lekarskiego pogotowia ratunkowego, zatrudnieni bezpośrednio przy udzielaniu pomocy doraźnej — 40% uposażenia zasadniczego,
- 2) lekarze, zatrudnieni w zakładach lecznictwa otwartego, z wyłączeniem lekarzy ramowych — 30% uposażenia zasadniczego,
- 3) położne gminne wiejskie za przyjęcie każdego porodu powyżej liczby sześciu miesięcznie, a mianowicie za siódmy i ósmy poród — po 45 zł, za dziewiąty i każdy następny — po 60 zł,
- 4) położne zatrudnione w izbach porodowych za przyjęcie każdego porodu powyżej liczby trzynastu miesięcznie — po 45 zł,
- 5) pielęgniarki zatrudnione w zakładach (oddziałach) przeznaczonych dla wcześniaków — 40% uposażenia zasadniczego.

TERMINY WYPŁAT WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej po porozumieniu z Ministerstwem Przemysłu Ciężkiego wydało pismo okólne Nr Po. 11-b-4 z dnia 6 grudnia 1950 r. w sprawie terminów wypłat wynagrodzenia robotnikom, zatrudnionym w zakładach pracy podległych Ministerstwu Przemysłu Ciężkiego.

W myśl powyższego pisma okólnego, Ministerstwo na podstawie art. 32 ust. 3 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, zezwolił na dokonywanie robotnikom, zatrudnionym w zakładach pracy podległych Ministerstwu Przemysłu Ciężkiego, wypłat wynagrodzenia za każdy miesiąc najpóźniej do dnia 10-go następnego miesiąca, z tym, że około 20-go danego miesiąca, za który następuje wypłata, pracownik otrzymuje zaliczkę w wysokości do 60% wynagrodzenia z poprzedniego miesiąca.

Postanowienia powyższe zostały wydane zgodnie z życzeniami zainteresowanych pracowników i związków zawodowych oraz z uwagi na uproszczenie pracy personelu obrachunkowego.

POKAZ ZESPOŁOWYCH METOD PRACY.

W Nr. 11 Dziennika Urzędowego Ministerstwa Budownictwa, poz. 20

ogłoszone zostało zarządzenie Ministra Budownictwa z dnia 31 lipca 1950 r. o powołaniu instruktorów i organizowaniu na budowach pokazów zespołowych metod pracy.

W myśl powyższego zarządzenia Centralne Zarządy, podległe Ministrowi Budownictwa wyznaczają spośród przodowników pracy, posiadających doświadczenie w stosowaniu zespołowych metod pracy — instruktorów zespołowych metod pracy w budownictwie. Głównym zadaniem instruktora jest zapoznavanie załogi z zespołowymi metodami pracy przez bezpośredni udział w pracy zespołowej.

Wyróżniający się instruktorzy będą awansowani na zastępców kierowników robót.

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW POWOŁANYCH DO ODBYWANIA SŁUŻBY WOJSKOWEJ.

Ilość zgłaszających się do inspekcji pracy pracowników w wieku poborowym, zapytujących jakie mają uprawnienia w związku z powołaniem do odbycia służby wojskowej — świadczy, że dokładne przepisy prawne, obowiązujące od niedawna w tym przedmiocie nie są znane szerokiemu ogółowi pracowników.

Ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 46) utrzymuje w mocy zasadę, że w okresie między powołaniem do służby wojskowej, a jej odbyciem stosunek służbowy lub stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany, ani bez winy pracownika rozwiązany. Postanowienia umowne sprzeczne z tym są nieważne. Wyjątki od tej zasady mogą być wprowadzone rozporządzeniem, które dotąd nie ukazało się.

Ustawa powyższa przewiduje także zasady wynagradzania pracownika, powołanego do służby wojskowej. Uposażenie względnie wynagrodzenie płaci pracodawca. Sposób wynagradzania normuje szczegółowo rozporządzenie wykonawcze z dnia 17 czerwca 1950 r. o sposobie obliczania i wypłacania uposażenia lub wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 236).

W § 4 tego rozporządzenia postanawia się, że pracownikowi, który został powołany do odbycia czynnej służby wojskowej, zarówno zasadniczej, jak i na ćwiczenia lub przeszkolenie, jeżeli czas trwania tej służby nie jest dłuższy niż 2 tygodnie, pracownik zachowuje prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez czas odbywania tej służby.

Jeżeli pracownik został powołany do zasadniczej służby wojskowej a więc nie na ćwiczenia lub przeszkolenia, na okres dłuższy niż 2 tygodnie, — to pracownik zachowuje prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia do końca tego miesiąca kalendarzowego, w którym rozpoczął odbywanie tej służby, jednakże nie mniej niż za 2 tygodnie.

Gdy pracownik zostanie powołany na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe na czas dłuższy niż 2 tygodnie, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały miesiąc, w którym pracownik rozpoczął odbywanie ćwiczeń lub przeszkolenia, a ponadto przez cały czas połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia, poczynając od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Bardzo istotnym jest przepis § 11 tego rozporządzenia, według którego z dniem wejścia w życie tj. od dnia 3 lipca 1950 r. utraciły moc wszystkie postanowienia obowiązujących przepisów prawnych i układów zbiorowych pracy w przedmiotach unormowanych tym rozporządzeniem.

W ten sposób przestało obowiązywać spotykane niemal we wszystkich układach zbiorowych postanowienie, które mówi, że w razie powołania do czynnej służby wojskowej, pracownikowi, po przepracowaniu w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy przysługuje odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie pracy jednego roku — odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

O ile w stosunku do pracowników, objętych układami zbiorowymi sprawa powołania do czynnej służby wojskowej była w układach przewidziana, o tyle układy nie przewidywały skutków powołania na ćwiczenia wojskowe. Przepisy prawne w tym przedmiocie obowiązujące przewidywały, że pracownik umysłowy powołany na ćwiczenia wojskowe rezerwy zachowywał prawo przez okres trzymiesięczny do wynagrodzenia w całości, przy czym pracodawcy przysługiwało prawo do potrącenia kwot, jakie pracownik otrzymywał ze Skarbu Państwa (art. 19 rozp. o umowie o pracę robotników). Analogicznego przepisu nie znało rozporządzenie o umowie o pracę robotników, natomiast Kodeks Zobowiązań z art. 458 przewiduje w przypadku powołania na ćwiczenia wojskowe wynagrodzenie za dwa tygodnie, jeżeli stosunek pracy trwa co najmniej pół roku. Wobec milczenia w tym przedmiocie rozporządzenia o pracę robotników, przepis ten miał zastosowanie do pracowników fizycznych.

Czasopisma związkowe

Styczniowe numery czasopism stanowią okazję do przeprowadzenia bilansu pracy za ubiegły rok. Niektóre czasopisma związkowe wykazały tę sposobność i zamieściły artykuły oceniające krytycznie działalność reprezentowanego związku zawodowego. Warto podkreślić, że dwa czasopisma („Życie Włókiennicze” i „Sygnały”) poświęciły dużo uwagi w numerach styczniowych zagadnieniu korespondentów robotniczych.

W związku z realizacją uchwały VI Plenum CRZZ w sprawie wydawania codziennego pisma związków zawodowych przestał w styczniu b. r. ukazywać się dotychczasowy nasz bratni organ — tygodnik „Związkowiec”. Z tych samych przyczyn zlikwidowały się również z dniem 1 stycznia b. r. miesięczniki: „Pracownik Spółdzielczy” i „Głos Leśnika i Drzewiarza”.

Organ prasowy Zw. Zaw. Pracowników Kolejowych R. P. i administracji P K P — Sygnały zamieszcza w Nr 1 artykuł pióra A. Badera p. t. „Kolejarze u progu Nowego Roku”, w którym autor pisze:

Najważniejszym elementem, który wpłynął na poprawę wyników naszej pracy w r. 1950 było rozwijające się współzawodnictwo pracy. Współzawodnictwo nie tylko rozszerzyło się, ale także pogłębiło i wzbogaciło swoje formy. Od momentu podjęcia i zwycięskiego wykonania zobowiązań maszynistów z Bydgoszczy i Tarnowskich Gór nastąpił wyraźny przełom w ruchu współzawodnictwa. Początkowe zobowiązania zwiększenia bezremontowego przebiegu parowozów wzbogaciły się o zobowiązania przebiegów bez naprawy i mycia, o zobowiązania spalania węgla niskogatunkowego, o zobowiązania przebiegów dobowych o zobowiązania bezawaryjnego przetaczania wagonów przez służbę manewrową, o zobowiązania wykonania przez warsztatowców szybkościowych napraw, czy też o wspólnie podjęte zobowiązania górników i kolejarzy w Wałbrzychu dla lepszego wykorzystania taboru, świadczące o zacieśnianiu się współpracy między kolejarzami i górnikami.

Krytycznie natomiast autor ocenia wyniki walki z awaryjnością oraz o polepszenie dyscypliny pracy.

Autor kończy artykuł następującym stwierdzeniem:

Poważne, realne osiągnięcia w ubiegłym roku — osiągnięcia, na które wszyscy kolejarze mogą spojrzeć z dumą i świadomością dobrze wypełnionego obowiązku wobec kraju, zmobilizują wszystkie nasze siły, naszą wiedzę i energię do dalszej walki o podniesienie sprawności kolejnictwa na wyższy poziom.

W tym samym numerze znajdujemy ciekawy artykuł redakcyjny p. t. „Bilans współpracy z korespondentami”. Artykuł podsumowuje o-

siągnięcia redakcji „Sygnałów” w rozbudowie sieci korespondentów na przestrzeni minionego roku i nakreśla zadania na przyszłość.

Korespondencje zamieszczone na łamach „Sygnałów” — stwierdza się w artykule — przyczyniają się do wzbogacenia treści pisma. Dwustu stałych korespondentów i kilkuset piszących od czasu do czasu, ale ściśle z piśmem związanych czytelników — to wielka armia aktywistów i agitatorów, prawdziwych dowódców opinii publicznej, walczących twardo o postęp i socjalizm przeciwko zacofaniu i oportunizmowi.

Jeżeli chodzi o problematykę korespondencji, to z początku przeważały sprawy osobiste, ale w miarę rozrastania się liczby korespondentów, zaczęto coraz szerzej uwzględniać problematykę produkcyjną i społeczną. Nie zapomniano również o zdrowej i rzeczowej krytyce, o demaskowaniu biurokratów, kacyków, o tepieniu objawów obniżania dyscypliny służbowej, o złych i dobrych stronach działalności organizacji partyjnych i związkowych. Ta część listów była najcenniejsza. Dzięki nim „Sygnały” stały się piśmem redagowanym przez kolejarzy i dla kolejarzy całej Polski.

Przechodząc następnie do omówienia najważniejszych zadań na przyszłość, redakcja „Sygnałów” wysuwa, jako najważniejsze, co najmniej podwojenie liczby korespondentów i zorganizowanie klubów korespondentów robotniczych przy wszystkich okręgach ZZK.

Styczniowy numer czasopisma „Życie Włókiennicze” jest prawie całkowicie poświęcony bilansowi w różnych dziedzinach życia związkowego.

W artykule „Mobilizujemy wszystkie siły do wielkich zadań” — pióra Zygmunta Krzywańskiego znajdujemy krótką ocenę osiągnięć Zw.

Zaw. Włóknarzy w dziedzinie produkcji, szkolenia masowego, aktywizacji kobiet młodzieży, stałego podnoszenia się warunków bytowych robotników i pracowników.

Nakreślając zadania związku na przyszłość autor pisze:

U progu nowego roku musimy zdać sobie sprawę z poważnych zadań, które stoją przed nami na najbliższym etapie. Musimy w szerszym, niż dotychczas, stopniu propagować postępowe metody pracy radzieckich włóknarzy, w szerszym niż dotychczas stopniu przenosić doświadczenia przodowników pracy do szerokich rzesz włóknarzy.

Musimy zwrócić uwagę na systematyczne wykonywanie planów miesięcznych, kwartalnych i rocznych.

Musimy zaznajomić wszystkich włóknarzy z ich planami produkcyjnymi.

Nie wolno nam ani na chwilę osłabiać naszej walki o ilość i jakość produkcji, o stały, systematyczny wzrost wydajności pracy.

W dalszym ciągu autor wskazuje na konieczność zwalczania wszelkich objawów „bonzostwa” i biurokratyzowania się aparatu związkowego oraz wzmoczenia czujności klasowej. Na zakończenie autor pisze:

Nade wszystko zaś musimy przepełnić działalność naszych ogniw związkowych troską o sprawy bytowe włóknarzy.

Organ prasowy Zw. Zaw. Prac. Finansowych R. P. — Pracownik Finansowy zamieszcza wstępny artykuł pióra L. Szwedowskiego p. t. „Po roku pracy”. Po omówieniu pracy związkowej w 1950 roku na tle wydarzeń politycznych w świecie, w kraju, autor pisze:

Stwierdzić należy, że w dużym stopniu podniósł się poziom ideologiczny naszych mas członkowskich, a w szczególności naszego aktywu na wszystkich szczeblach ogniw związkowych. Praca związkowa została nasiloną elementami politycznej działalności.

Aparat finansowy wypełnił wszystkie nałożone na niego zadania. Niewątpliwie udział w tym dziele ma cała nasza organizacja związkowa. Byliśmy inicjatorami i organizatorami współzawodnictwa pracy, opartego na wzorach i doświadczeniach towarzyszy finansowców w Związku Radzieckim. Narady pracy w zakładach pracy uzyskały prawo obywatelstwa i jednocześnie stały się już

poważnym instrumentem mobilizującym ogół pracowników wokół zadań postawionych do wypełnienia naszym instytucjom finansowym.

Na odcinku stałej troski o pracownika, organizacja nasza nabrała dużego doświadczenia. Udział aktywu związkowego w decyzjach władz administracyjnych w istotnych sprawach pracowniczych — był pełniejszy.

Oczywiście jest jeszcze wiele w naszej pracy niedociągnięć i niewykorzystanych doszczętnie błędów — zaznacza dalej autor.

Jeszcze w dość znacznym stopniu ciąży na pracy naszego aktywu praktyka socjaldemokratyzmu, wyrażają-

ca się szczególnie w nie stosowaniu w pełni zasady demokratyzmu związkowego.

Nie potrafiliśmy także całkowicie ująć w swoje ręce organizacji i kierowania ruchu współzawodnictwa, a to dlatego, że nasze ogniwa związkowe nie zdają sobie całkowicie sprawy z faktu naszej pełnej odpowiedzialności za ruch współzawodnictwa pracy.

Nie potrafiliśmy także pobudzić i rozwinąć w wyższym niż dotychczas stopniu ruchu racjonalizatorstwa.

Zdarzają się jeszcze wypadki przechodzenia do porządku dziennego nad istotnymi sprawami pracowniczymi,

z którymi nasi członkowie zwracają się do organizacji.

— Poza przytoczonymi artykułami nie znajdujemy w styczniowych numerach pozostałych pism związkowych wypowiedzi na tematy związkowe. Należy mieć nadzieję, że wydawanie centralnego, codziennego organu związkowego wpłynie pozytywnie na pracę redakcyjną organów związków zawodowych. Redakcje tych pism staną przed koniecznością zrewidowania stylu pracy w celu uczynienia swych pism skutecznym narzędziem mobilizowania rzesz członkowskich do rozwiązywania specjalnych zadań poszczególnych związków. — (B. T.)

Do Prenumeratorów

Wydawnictwo Związkowe CRZZ zawiadamia, że z dniem 1 stycznia 1951 r. Kolportaż miesięcznika „Przegląd Związkowy“ przejęło Państwowe Przedsiębiorstwo Kolportażu „RUCH“ — Warszawa, ul. Srebrna 12.

Prenumeratę za „Przegląd Związkowy“ należy wpłacać do PKO „Ruch“ na konto w PKO I-13152/110 lub przez wszystkie Urzędy pocztowo-telekomunikacyjne oraz do kas PPK „Ruch“ w Wojewódzkich Oddziałach, Powiatowych Rozdzielniach „Ruch“ lub w Centrali w Warszawie przy ul. Srebrnej 16 i Plac 3 Krzyży 16.

Zamawiający winien przy tym na dowodzie wpłaty zaznaczyć za jaki okres dokonano wpłaty, podać ilość egzemplarzy oraz wskazać, komu należy wysłać czasopismo.

Wydawnictwo Związkowe CRZZ zleciło PPK „Ruch“ wysyłkę czasopisma wszystkim dotychczasowym odbiorcom, z tym jednak zastrzeżeniem, że o ile nie zostanie wpłacona należność za prenumeratę za I kwartał i uskuteczniła przedpłata do dn. 20 marca na II kwartał, PPK „Ruch“ wstrzyma dalszą wysyłkę czasopism.

Wydawnictwo Związkowe CRZZ prosi odbiorców o bezzwłoczne dokonanie wpłat z tytułu prenumeraty.

Redaguje — Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Targowa 15 tel. 7503.

W A R U N K I P R E N U M E R A T Y

Zamówienia na prenumeratę miesięcznika „Przegląd Związkowy“ przyjmuje Państwowe Przedsiębiorstwo Kolportażu „RUCH“ w Warszawie ul. Srebrna 12 i wszystkie agencje pocztowe.

Należność za prenumeratę wpłaca się jednocześnie z zamówieniem na konto PKO — 13152/110 lub przekazem pocztowym.

Prenumerata wynosi rocznie 14.40 zł. — półrocznie 7.20 zł., kwartalnie 3.60 zł. — pojedynczy numer 1.20 zł.

„Czytelnik“, druk. nr 5, zam. 253 z dnia 20.2.51. nakład 15.200 2-B-12692

Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych

— Komentarz —

opracował adw. **St. Garlicki** —cena zł. 18.—

Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków

i chorób zawodowych

opracowali **S. Tymiński i T. Wasylecki** —cena zł. 8.—

zamówienia przyjmuje

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

ul. **Czerniakowska 231**

Cena numeru zł. 1 gr. 20

