

# PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



MAJ-1951-NR5



# T R E Ś Ć:

## Narodowy Plebiscyt Pokoju

**T. Ćwik:** O bojową, ofensywną agitację i propagandę

**Z. Kratko:** Istota socjal-demokratyzmu w ruchu zawodowym

**I. Wstęp** — Marks i Engels o trade-unionizmie

**F. Nowak:** Udział pracowników rolnych w rozwoju gospodarki wiejskiej

**Cz. Kulikowski:** Zakładowe umowy zbiorowe

**P. Likiert:** Stosowanie metody Kowalowa w naszym przemyśle włókienniczym

**N. Pszenicznyn:** Twórcza współpraca nauki z przemysłem

## PRZEGLĄDY:

\* **Ruch związkowy w Polsce:** Wkład związków zawodowych w rozwój oświaty, książki i prasy — **F. Bursa:** Centralny Ośrodek Szkoleniowy Związków Zawodowych w Warszawie — Obrady zarządów głównych nad realizacją uchwał VII Plenum CRZZ \* **Światowy ruch związkowy** — **I. N. Markow:** Praca kulturalno-oświatowa chińskich związków zawodowych — Przegląd międzynarodowy \* **Przegląd gospodarczy:** O lepszą organizację współzawodnictwa międzyzakładowego (—) — Wiadomości różne — Przegląd ustawodawstwa \* **Polityka społeczna:** Nowy charakter legitymacji ubezpieczeniowej: **R. G.** — Kronika socjalna \* **Przegląd czasopism:** Czasopisma związkowe.

# PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 5

Warszawa, maj 1951 r.

ROK XXII

# M

ANIFESTACJE pierwszomajowe pokazały siłę i zwartość narodu polskiego nieugięcie walczącego o pokój. Miliony Polaków w miastach i wsiach dały wyraz swej dumie z wielkich osiągnięć Polski Ludowej, głębokiemu patriotyzmowi i niezłomnej woli utrzymania pokoju. Polskie masy pracujące manifestowały swój głęboki internacjonalizm, solidarność z klasą robotniczą całego świata, miłość i przywiązanie do Związku Radzieckiego i do Chorażego Pokoju Towarzysza Stalina.

Cztery i pół miliona członków naszych związków zawodowych świętowały Dzień 1 Maja w poczuciu chlubnego wypełnienia obowiązków wobec Polski Ludowej. Przez zrealizowanie produkcyjnych zobowiązań ku czci Święta Robotniczego związkowcy dowiedli swej gotowości do walki o pokój i plan sześcioletni. Na tysięcznych zebraniach masowych związkowcy nasi wyrazili solidarność z pierwszomajowym orędziem Światowej Federacji Związków Zawodowych, które wzywa związkowców całego świata do rozszerzenia walki o socjalne i ekonomiczne postulaty, do poparcia apelu Światowej Rady Pokoju, do walki przeciwko remilitaryzacji Niemiec i Japonii, do ujęcia w swe ręce sprawy pokoju.

Z takim samym głębokim zrozumieniem doniosłości walki o pokój wezmą związkowcy polscy udział w Narodowym Plebiscycie Pokoju, rozpoczynającym się w dniu 17 maja.

Centralna Rada Związków Zawodowych wezwała wszystkie ogniwa związkowe do rozwinięcia pełnej sprawności organizacyjnej w przeprowadzeniu tego Plebiscytu. Udział w akcji plebiscytowej jest bojowym zadaniem związków zawodowych. Zgodny i potężny głos milionów Polaków stać się ma groźnym ostrzeżeniem dla podżegaczy wojennych. Plebiscyt będzie dowodem jednomyślnej pokojowej woli narodu, naszej wiary, że wola i zorganizowana akcja milionów ludzi pokój miłujących pokrzyżuje plany wrogów ludzkości.

W Plebiscycie Pokoju naród polski dołączy swój stanowczy głos do żądań wszystkich pokój miłujących narodów całego świata. Każdy Polak i każda Polka, składając swój podpis pod kartą Narodowego Plebiscytu Pokoju, oświadczy:

„W imię niepodległości Polski, w imię pokoju między narodami, w obliczu wojennych knowań imperialistów i odbudowy przez nich militaryzmu niemieckiego popieram i podpisuję apel Światowej Rady Pokoju:

— Żądamy zawarcia paktu pokoju między pięcioma wielkimi mocarstwami — Związkiem Radzieckim, Stanami Zjednoczonymi, Chińską Republiką Ludową, Wielką Brytanią i Francją.

Gdyby rząd któregośkolwiek z wielkich mocarstw odmówił spotkania w celu zawarcia tego paktu, będziemy uważali tę odmowę za dowód na pastnicznych zamierzeń tego rządu.“

# O bojową, ofensywną agitację i propagandę

**P**RZED narodem polskim stoją historyczne, ściśle ze sobą związane zadania obrony pokoju i realizacji planu sześcioletniego. Sytuację międzynarodową cechuje wzmagająca się coraz bardziej działalność podżegaczy wojennych, coraz konkretniejsze przygotowanie tej wojny przez imperializm amerykański i jego satelitów. Sytuacja ta wysuwa konieczność stałego mobilizowania wszystkich ludzi miłujących pokój do codziennej, aktywnej i bojowej walki o pokój i bezpieczeństwo narodów. Sytuacja ta wymaga również od narodu polskiego wzmożenia jego wkładu w obronę pokoju i przyspieszenie realizacji planu sześcioletniego, przyspieszenia procesu przeobrażenia się w naród socjalistyczny. Jednolitość polityczna narodu polskiego i gospodarczo-techniczna zdolność obronna kraju stanowi poważny czynnik ugruntowania pokoju. Wzmożenie sił narodu polskiego — to wzmocnienie światowego frontu obrońców pokoju, przeciwstawiającego się coraz skuteczniej planom imperialistycznych organizatorów trzeciej wojny światowej.

## Znaczenie uświadamiającej działalności związków zawodowych

Do tych historycznych zadań obrony pokoju i realizacji planu sześcioletniego musi być zastosowana cała działalność związków zawodowych. W wypełnieniu wszystkich zadań, jakie Polska Zjednoczona Partia Robotnicza postawiła przed klasą robotniczą i całym narodem, związki zawodowe muszą wziąć jak najszerzy udział, jako masowa organizacja społeczna, skupiająca trzon narodu polskiego — robotników miast i wsi oraz inteligencję pracującą.

Wymaga to zasadniczego usprawnienia kierownictwa organizacyjnego związków zawodowych, umocnienia ich roli organizatorskiej i kierowniczej w socjalistycznym ruchu współzawodnictwa pracy. Wymaga poświęcenia znacznie większej, niż dotychczas, uwagi potrzebom mas pracujących, przejawiania stałej troski o człowieka pracy, rozwinięcia maksymalnej energii i inicjatywy w celowym wykorzystywaniu dla dobra pracujących wszystkich świadczeń socjalnych państwa ludowego. Wymaga ro winięcia wielkiej akcji wychowawczej. Tylko tą drogą związki zawodowe będą mogły pobudzić energię mas pracujących do wielkich czynów i uwielokrotnić siły narodu w walce o pokój i budownictwo socjalizmu.

VII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych poświęciło swe obrady tym proble-

mom. W referacie zasadniczym, przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych — tow. Kłosiewicz nakreślił wytyczne działalności związków zawodowych w walce o realizację zadań frontu narodowego. W obecnej sytuacji wśród wielu podstawowych zadań ogromnego znaczenia nabiera działalność wychowawcza związków zawodowych, agitacja i propaganda masowa. Nie można bowiem realnie walczyć o pokój i budować nowego społeczeństwa, jeżeli szerokie masy pracujące nie będą rozumiały dokładnie celów, do których zmierzamy, jeżeli nie będą widziały wyraźnych perspektyw osiągnięcia tych celów. Nie można w ogóle przyspieszyć procesu przeobrażenia narodu polskiego w naród socjalistyczny bez rozwinięcia działalności pogłębiającej społeczno-polityczną świadomość mas.

Jakie podstawowe, palące i najważniejsze wskazania nasuwają się dla działalności kulturalno-oświatowej, dla agitacyjnej i propagandowej pracy związków zawodowych?

Pierwszym najważniejszym naszym zadaniem, umacnianie poczucia jedności klasy robotniczej i świadomości pełnienia przez nią przodującej roli we froncie narodowym. Związki zawodowe powinny uprzytomnić sobie fakt, że są powszechną organizacją klasy robotniczej, że jednoczą — obok członków partii — masy bezpartyjne i że wśród bezpartyjnych należy nieustannie budzić i pogłębiać poczucie jedności z członkami partii. Zadaniem propagandy i agitacji związkowej jest oddziaływanie zwłaszcza na bezpartyjnych, wychowywanie ich w duchu solidarności proletariackiej, budzenie w nich poczucia odpowiedzialności za losy państwa, za gospodarkę narodową, za zakład pracy. W miarę rozwoju gospodarki narodowej, wzrostu uprzemysłowienia kraju — rośnie klasa robotnicza. Do jej szeregów włączają się coraz to nowe warstwy przybyłe ze wsi. O te warstwy należy niezwłocznie się zatroszczyć, dla nich trzeba stwarzać atmosferę przyjaźni w zakładach pracy, do nich winna docierać agitacja i propaganda, wśród nich należy budzić świadomość przynależności do klasy robotniczej..

Jedność klasy robotniczej i świadomość obywatelska, jakie płyną z tytułu jej przodującej roli w narodzie — jest najważniejszym, decydującym warunkiem procesu przeobrażania się narodu polskiego w naród socjalistyczny.

## Szczerłość i otwartość — zasadą propagandy

Umacniając jedność klasy robotniczej i podnosząc jej polityczną świadomość, musimy prze-

mawiać do mas tak, jak się przemawia do gospodarza kraju. Oznacza to, że propaganda nasza nie może ograniczać się tylko do objaśniania perspektywy potężnego rozwoju gospodarczego i kulturalnego kraju. Nie może ona ograniczać się do ukazywania perspektywy gruntownego polepszenia bytu materialnego mas pracujących. Nasza propaganda i agitacja masowa powinna równocześnie objaśniać, że budownictwo socjalizmu i obrona pokoju wymaga ofiarnego wysiłku klasy robotniczej i całego narodu. Powinna ona objaśniać masom wszystkie nasze trudności rozbudowy gospodarczej i budzić wolę ich przezwyciężania. Zbudowanie potężnych obiektów przemysłowych, rozwinięcie ciężkiego przemysłu i stworzenie bazy materialno-technicznej dla szybkiego rozkwitu kraju, wymaga wielkich środków finansowych. W walce o rozwiązanie tego problemu liczyć musimy na własne siły. Tylko wytrwałą, stanowczą i ofiarną pracę wszystkich pracujących możemy zrealizować wielkie cele frontu narodowego.

Propaganda związkowa musi przezwyciężyć szkodliwy zwyczaj mówienia tylko o sprawach „przyjemnych“, omijania natomiast spraw trudnych i skomplikowanych. Musi ona przecież przede wszystkim objaśniać te sprawy i wydarzenia, które mogą się wydawać masom niezupełnie zrozumiałe. Nasza propaganda związkowa naogół uchylała się od wyjaśniania masom pracującym np. sensu niektórych, ostatnio wydanych rozporządzeń Rządu — ponieważ wydawały się one niepopularnymi. W pogadankach świetlicowych, w gazetkach ściennych i w programach radiowęzłów zakładowych, na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych, przeprowadzanych w ciągu ostatnich miesięcy, w całej naszej prasie związkowej niedostatecznie wyjaśnialiśmy związkowcom dlaczego zaszła konieczność pewnych korekt w świadczeniach ubezpieczeniowych, odpłatności za lekarstwa, za pobyt dzieci w żłobkach, dlaczego zaszła konieczność upoważnienia Rządu do przedłużenia lub skracania czasu pracy. Do nas przecież należy obowiązek tłumaczenia polityki Rządu i Partii. Uchylenie się od tłumaczenia spraw trudnych i skomplikowanych, szkodliwa tendencja do mówienia tylko o rzeczach „przyjemnych“ jest w samej rzeczy przejawem oportunizmu, zdradza bowiem brak zaufania do mas, wyraża obawę przed nimi, ujawnia oderwanie się od rzeczywistości. Nasza propaganda związkowa musi stosować jedynie słuszną metodę mówienia szczerze i otwarcie do mas, śmiałego wyjaśniania spraw i faktów, przekonywania i wciągania mas w krąg zainteresowań wobec całej polityki Rządu i Partii. Jest to najskuteczniejsza droga budzenia ofiarności klasy robotniczej, włączania milionowych mas do czynnego rozwijania inicjatywy i aktywności wszystkich pracujących.

Drugim najważniejszym i najbardziej pilnym zadaniem jest nadanie całej propagandzie i agitacji związkowej bojowego i ofensywnego charakteru walki przeciwko działalności wroga klasowego i agentur imperializmu amerykańskiego.

Tow. Bierut mówił na VI Plenum Komitetu Centralnego Partii że, „hasło frontu narodowego oznacza podniesienie walki klasowej na wyższy poziom“. To wskazanie tow. Bieruta nakłada na związki zawodowe obowiązek nieustannego wzmacniania czujności mas wobec agentur dywersyjnych, sabotażowych i szpiegowskich, usiłujących działać w zakładach pracy, w przedsiębiorstwach i instytucjach. Nakłada to na związki zawodowe obowiązek uodporniania mas na nacisk szeptanej propagandy, obowiązek zapobiegania wszelkim próbom wywoływania trudności w zakładach pracy.

Czy propaganda związkowa posiada ofensywny i bojowy charakter walki z wrogiem klasowym, czy dostrzega tego wroga w praktycznej działalności? Czy uwzględnia ona fakt systematycznego działania szeptanej propagandy, radiostacji „Głosu Ameryki“ i innych, czy odpowiada ona na argumentację wroga klasowego i agentur imperializmu?

Odpowiedź na to pytanie jest, niestety, negatywna. Nasza propaganda nie żyje dostatecznie walką z wrogiem klasowym. W wydawnictwach związkowych, w prasie, w przemówieniach działaczy związkowych, w pogadankach i prelekcjach w zakładach pracy mówi się wprawdzie dość często o kulakach, spekulantach i agenturach imperializmu. Mówimy o tym, że klasy ginące sięgają do wszystkich środków, aby obronić się przed całkowitą zagładą. Zwracamy często uwagę związkowców na fakt, że w wyniku zaostriżającej się sytuacji międzynarodowej nasilać się będzie działalność dywersyjna, sabotażowa, szpiegowska i szeptana propaganda agentur imperializmu. Nie potrafimy jednak w sposób dostateczny wydobywać na jaw różnych form działania wroga w zakładach pracy. Nie demaskujemy metod jego pracy, nie zwalczamy jego argumentacji, nie prowadzimy w zakładach pracy ofensywy przeciwko plotkom, obliczonym na zdezorientowanie słabszych i chwiejnych, na zasianie niewiary w możliwość obrony pokoju i w celowość realizacji planu sześcioletniego. A przecież sprawa stałego ujawniania antynarodowej postawy niedobitków burżuazyjnych, demaskowania i rozgramiania propagandy szeptanej i argumentacji radiostacji podżegaczy wojennych, sprawa budzenia nieustannej czujności wobec prób dywersji i sabotażu — powinna stanowić przedmiot codziennej działalności świetlic, gazetek ściennych, radiowęzłów i akcji odczytowej. Związki zawodowe powinny pogłę-

biać nastrój zdecydowanej wrogości wobec szeptanej propagandy, wrogości i czujności wobec jakichkolwiek prób szkodnictwa gospodarczego i politycznego.

Przystosowując agitację i propagandę do potrzeb ofensywnej walki z wrogiem klasowym, należy mieć na uwadze fakt, że sojusznikiem tych agentur są stare poglądy, obyczaje, przeżytki i przesady. Wróg klasowy nieustannie apeluje do tych przeżytków, próbuje je wskrzeszać i skierowywać na drogę wrogich aktów przeciwko naszym interesom narodowym.

Tow. Stalin, pouczał w 1924 r., że: „*stare nawyki i zwyczaje, tradycje i przesady, odziedziczone po starym społeczeństwie, są najniebezpieczniejszym wrogiem socjalizmu. One to, owe tradycje i nawyki, trzymają w garści milionowe masy ludzi pracy, w nich grzęzną niekiedy całe warstwy proletariatu, one stwarzają niekiedy ogromne niebezpieczeństwo dla samego istnienia dyktatury proletariatu*”.

Te przeżytki przejawiają się w negatywnym stosunku do nowych i postępowych norm, w obojętnym stosunku do sprawy wydajności pracy itd. Te przeżytki czynią zacofane warstwy podatnymi na szeptaną propagandę. Wróg klasowy i agentury imperializmu usiłują grać na starych nawykach, przesadach i tradycjach i wyzyskać je przeciwko dążeniom państwa ludowego do likwidacji słabości ekonomicznej kraju i przewyciężenia wiekowego zacofania Polski.

Walka ze „starym paskudztwem“, zacofanymi tradycjami i ich przesadami, ciemnotą i obskurantyzmem jest jednym z najważniejszych zadań działalności wychowawczej związków zawodowych. Wyzwalanie mas pracujących z przeżytków kapitalizmu w ich świadomości jest zarazem najskuteczniejszą akcją zapobiegawczą przed propagandą wrogów klasowych i agentur amerykańskich podżegaczy wojennych. Nowe zaś przyzwyczajenia, które wpajać będzie socjalistyczny sposób życia, staną się — jak pouczał Lenin — największą siłą w rozwoju społeczeństwa socjalistycznego.

Kierując ofensywny ogień naszej propagandy przeciwko wrogowi klasowemu, szeptanej propagandzie i dywersyjnym, sabotażowym, szpiegowskim próbom agentur imperialistycznych, należy mieć również na uwadze fakt, że wrogowie narodu polskiego próbują działać w naszym kraju przy pomocy resztek WRN-owskiej wypróbowanej gwardii renegatów, znajdujących się w służbie imperialistycznej agresji. Wrogowie narodu próbują wskrzeszać i uaktywniać, istniejące jeszcze w szeregach mas pracujących, przeżytki ideologii socjal-demokratycznej. Fakt ten stawia przed nami potrzebę nieugiętej walki z pozostałościami socjal-demokratyzmu i przejawami wszelkiej antynarodowej dywersji niedobitków WRN-owskich. Stawia to przed nami potrzebę przewycięże-

nia do końca pozostałości syndykalizmu, trade-unionizmu, reformizmu w niektórych ogniwach związków zawodowych. Stawia to potrzebę systematycznej pracy wychowawczej, ukazującej najszerszym masom pracującym prawdziwe oblicze socjal-demokratyzmu, jego antynarodowy charakter we wszystkich krajach i jego funkcję agentury imperializmu amerykańskiego.

#### **Budownictwo socjalizmu umacnia siłę narodu polskiego**

Trzecim najważniejszym zadaniem, wypływającym z potrzeby przyśpieszenia procesu przeobrażenia się narodu polskiego w naród socjalistyczny, jest praca wychowawcza, umacniająca zrozumienie w masach pracujących, że budownictwo socjalizmu jest jedyną drogą rozwoju naszej ojczyzny, że tylko polityka klasy robotniczej, prowadzona przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą — reprezentuje interesy naszego narodu.

Winniśmy budzić i umacniać przekonanie w świadomości mas, że dopiero teraz — w całej tysiącletniej historii naszego narodu — osiągnęliśmy niewzruszone podstawy państwowej i gospodarczej suwerenności.

Dziś, dzięki zwycięstwu Związku Radzieckiego nad faszyzmem w drugiej wojnie światowej, dzięki pomocy i przyjaźni Związku Radzieckiego, dzięki temu, że klasa robotnicza ujęła w swe ręce władzę w kraju i że wkroczyliśmy na drogę budowy socjalizmu — nasze państwo jest wolne od kontroli imperializmu, depcącego prawa suwerenne narodów. Nasza propaganda powinna zatem umacniać w najszerszych masach przekonanie, że budownictwo socjalizmu prowadzi do wzmocnienia jedności i siły narodu polskiego.

Najoczywistszym argumentem dowodzącym, że socjalizm prowadzi do rozwinięcia potęgi kraju, jest przykład Związku Socjalistycznych R. publik Radzieckich. Jest rzeczą powszechnie znaną, że system socjalistyczny zapewnił Związkowi Radzieckiemu niezależność ekonomiczną, stworzył potężną bazę materialno-ekonomiczną dla obrony kraju przed agresją wroga zewnętrznego. W rezultacie zwycięstwa socjalizmu w Kraju Rad spotęgowała się ogromna siła radzieckiego społeczeństwa. Sojusz robotniczo-chłopski w ZSRR przekształcił się w moralno-polityczną jedność społeczeństwa radzieckiego. W rezultacie zwycięstwa socjalizmu ustaliła się przodująca rola państwa radzieckiego w całym świecie, jego decydująca rola w walce o pokój.

Doświadczenie poucza nas, jak wielką siłę w pogłębianiu zrozumienia drogi rozwojowej narodu polskiego stanowi porównanie nowej rzeczywistości z dawną — sprzed 1939-go roku, porównywanie naszej rzeczywistości z koszmarną rzeczywistością w krajach kapitali-

stycznych. Niedostatecznie posługujemy się w propagandzie metodą porównywania naszych osiągnięć i zdobyczy z tym co się dzieje po tamtej stronie barykady, w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach kapitalistycznych. Stosowanie metody porównania w naszej propagandzie ułatwi nam rozbicie legendy o tzw. dobrobycie w Stanach Zjednoczonych, o amerykańskim — rzekomo wyższym — stylu życia, legendę o tzw. wolności amerykańskiej. W naszych świetlicach, na łamach gazet ściennych i prasy związkowej, w informacjach politycznych i prelekcjach powinniśmy stale pokazywać co faktycznie widzimy w Stanach Zjednoczonych. Gniazda światowych karteli i trustów, imperialistycznych podżegaczy wojennych, fakty rosnącej nędzy i bezrobocia, ucisku politycznego mas pracujących, likwidacji suwerenności krajów, znajdujących się pod wpływem Wall Street, przejawy zgniłej moralności amerykańskiej — wszystko to stanowi niezawodny oręż propagandy przeciwko systemowi kapitalistycznemu i imperialistycznym podżegaczom wojennym.

#### Treść działalności kulturalno-oświatowej

Nasza działalność kulturalno-oświatowa powinna poświęcać wiele uwagi objaśnianiu historii narodu polskiego, upowszechnianiu postępowych wartości kultury narodowej. Znajomość historii swej ojczyzny, poznanie wartości całego dorobku kultury narodowej będzie pogłębiać patriotyzm wśród mas i rozwiać twórczą działalność ludzi pracy we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Związki zawodowe powinny udostępniać najszerszym masom poznanie dzieł naszej postępowej literatury, twórczości muzycznej i malarskiej. Pogłębi dumę narodową wskazywanie na udział Polaków w walkach o wolność innych narodów, na udział Polaków w Komunie Paryskiej, na historii brygady im. Jarosława Dąbrowskiego w wyzwoleniu walce narodu hiszpańskiego i na czyny bohaterów narodowego gen. Świerczewskiego. Dumą naszej klasy robotniczej są dzieje I-go Proletariatu, dzieje bohaterskiej walki Socjaldemokracji Królestwa Polskiego i Litwy, Komunistycznej Partii Polski i jednolitofrontowych walk, toczonych przez lewicowe masy socjalistyczne wspólnie z komunistami przeciwko reżymowi sanacyjnemu. Powinniśmy szerokim masom bezpartyjnych, zorganizowanych w związkach zawodowych udostępniać poznanie historii Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, historii lewicy związkowej przed 1939 rokiem i osiągnięć odrodzonego ruchu zawodowego.

Budząc miłość do swego kraju, do historii swego narodu, rozwijając uczucia patriotyzmu w najszerszych masach pracujących, powinniśmy równocześnie pogłębiać poczucie łączności

internacjonalnej z masami pracującymi całego świata. Tow. Stalin, wskazując, jak nieprzebyta przepaść leży między proletariackim internacjonalizmem i burżuazyjnym kosmopolityzmem, podkreślił, iż „ludzie radzieccy uważają, że każdy naród — wszystko jedno: duży czy mały — ma swe odrębne właściwości, sobie tylko właściwą psychikę, jakiej nie posiadają inne narody. Te właśnie odrębne właściwości są tym wkładem, który każdy naród wnosi do ogólnej skarbnicy kultury światowej, uzupełniając ją i wzbogacając“.

Kierując się nauką Stalina, budzimy w naszym narodzie poszanowanie wolności innych narodów, budzimy przede wszystkim miłość do wielkiego Kraju Rad, który umożliwił nam uwolnienie się spod jarzma hitlerowskiego i kapitalistycznego, stworzył warunki dla naszego suwerennego i niepodległego bytu narodowego.

Nasza propaganda i agitacja związkowa powinna stale informować najszersze masy pracujące o osiągnięciach Związku Radzieckiego w rozwoju sił wytwórczych, nauki i kultury, o nieustannym rozwoju dobrobytu materialnego społeczeństwa radzieckiego. Wspaniałe cyfry, podsumowujące osiągnięcia pierwszej, powojennej stalinowskiej pięcioletki, są naszym orężem propagandowym w wykazywaniu masom, jak stale rozwija się przewaga ustroju socjalistycznego nad kapitalistycznym. Wspaniałe perspektywy nowego etapu, w który wkroczył kraj radziecki — etapu komunizmu, budzą entuzjazm i zapał mas dla własnego budownictwa. Dokumenty polityki zagranicznej rządu radzieckiego, świadczące jak potężnym i konsekwentnym obrońcą pokoju jest wielkie mocarstwo socjalistyczne, powinny być doprowadzone do świadomości każdego obywatela naszego kraju, ażeby pogłębiać wiarę w zwycięstwo sił pokoju nad siłami wojny, aby budzić wiarę w skuteczność walki światowego frontu pokoju, którego przewodnikiem jest ZSRR i Wielki Stalin.

Należy podawać więcej informacji o tym, czym żyją i co tworzą masy pracujące i związki zawodowe wielkiego narodu chińskiego, dokonującego pod przewodnictwem partii komunistycznej historycznych przeobrażeń społeczno-ekonomicznych swego kraju. Więcej powinniśmy podawać informacji o osiągnięciach i doświadczeniach krajów demokracji ludowej, o osiągnięciach i walce Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

Pogłębiając więc internacjonalną z masami pracującymi całego świata, powinniśmy stale informować o wydarzeniach na światowym froncie walki o pokój, powinniśmy współdziałać ściśle z komitetami obrońców pokoju. Należy znacznie usilniej, niż to dotychczas czynimy, informować wszystkich członków związków zawodowych o działalności Światowej Federacji Związków Zawodowych i o walce mas pra-

cujących w krajach kapitalistycznych i zależnych. Niechaj bliską będzie polskim masom pracującym walka francuskiej Powszechnej Konfederacji Pracy, walka rewolucyjnych związków zawodowych Włoch, zmagania bohaterów robotników hiszpańskich, opozycyjna działalność członków brytyjskich trade-unions. Znajomość faktów i wydarzeń na arenie światowej z frontu walki o pokój przeciwko faszyzmowi i imperializmowi, o prawa demokratyczne, będzie pogłębiała wiarę w siłę obozu socjalizmu, postępu i pokoju oraz pobudzała do aktywniejszej i ofiarniejszej walki o realizację zadań planu sześcioletniego

Propaganda i agitacja związkowa powinna wiązać uświadamiającą działalność polityczno-społeczną z zadaniami produkcyjnymi. Wszystkie wskazania V-go Plenum CRZZ i zeszłorocznej sierpniowej narady aktywu kulturalno-oświatowego w sprawie powiązania pracy świetlicowej i propagandy pogładowej z zadaniami produkcyjnymi w zakładach pracy, nabierają jeszcze większego znaczenia w świetle zadań realizacji narodowego frontu walki o pokój i plan sześcioletni. Osiągnięte już cenne doświadczenia w tej dziedzinie należy upowszechniać i udostępniać wszystkim zakładom pracy.

#### O szersze włączanie inteligencji technicznej do pracy związkowej.

Do zasadniczych i pilnych zadań wychowawczej działalności związków zawodowych należy rozwiniecie — niedostatecznej dotychczas — pracy wśród inteligencji technicznej w zakładach pracy. Nasza agitacja i propaganda powinna uświadamiać, zarówno pracowników umysłowych, jak i robotników o wyjątkowo ważnej roli inteligencji w walce o wykonanie planu sześcioletniego. Realizacja hasła frontu narodowego wymaga umocnienia łączności inteligencji, techników, inżynierów, naukowców z całą klasą robotniczą. Nasza propaganda i agitacja związkowa powinna zwalczać, zarówno tendencję izolowania się pewnej części inteli-

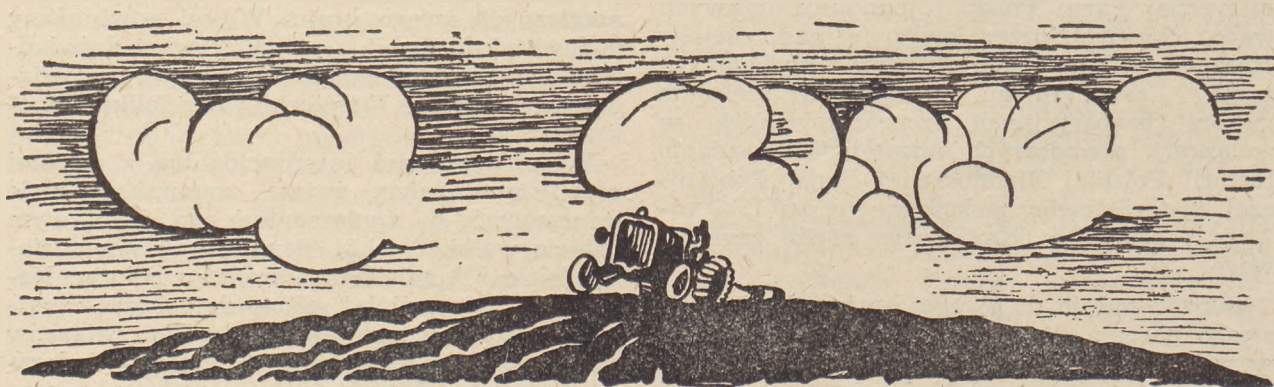
gencji od klasy robotniczej, jak i z drugiej strony — przejawy niechętnego stosunku do inteligencji, istniejące wśród niektórych robotników. Należy rozbić „getto“ środowiska inteligenckiego i objaśniać dlaczego inteligencja twórcza powinna związać się całkowicie z polityką klasy robotniczej.

Wskazywać należy na olbrzymie perspektywy dla pracy twórczej inteligencji, jakie stwarza budownictwo socjalizmu. Należy argumentować w tej pracy przykładami Związku Radzieckiego i naszymi własnymi osiągnięciami oraz faktami, wskazującymi na złą sytuację inteligencji twórczej w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach kapitalistycznych.

Nasza propaganda i agitacja powinna zwalczać równocześnie pozostałości anty-inteligenckich tendencji, pokutujących jeszcze wśród części aktywu związkowego i robotników. Jesteśmy w posiadaniu wielu faktów, świadczących o niechęci powoływania inteligencji technicznej do rad zakładowych, o niechęci wysuwania tej inteligencji do władz związkowych. Inteligencję techniczną należy w jak najszerszej mierze włączać do prac w komisjach kulturalno-oświatowych, w zarządach świetlic, klubów robotniczych, rad społecznych domów kultury, do redakcji radiowęzłów i gazetek ściennych i do akcji prelekcyjno-odczytowej. Inteligencja techniczna w zakładach pracy może okazać cenną pomoc w wszechstronnym rozwijaniu działalności kulturalno-oświatowej związków zawodowych.

\*

Rozważania niniejszego artykułu na temat obecnych zadań agitacji i propagandy związków zawodowych, nie wyczerpują całości zagadnienia. Celem jego nie było rozpatrzenie wszystkich czynników działalności wychowawczej, chodziło jedynie o zwrócenie uwagi na najważniejsze momenty referatu tow. Kłosiewicza i dyskusji na VII Plenum CRZZ, dotyczące najpilniejszych zadań naszych w dziele realizacji hasła frontu narodowego.



# Istota socjal-demokratyzmu w ruchu zawodowym

## I. Wstęp — Marks i Engels o trade-unionizmie



EMATEM niniejszego opracowania jest walka z socjal-demokratyzmem w ruchu zawodowym. Dla tym jaśniejszego uwydatnienia istotnych cech socjal-demokratyzmu uważam, że temat powinniśmy rozpatrywać w ścisłym powiązaniu z konkretnymi zagadnieniami naszego ruchu zawodowego na obecnym etapie i z zadaniami, które przypadają nam w realizacji planu sześcioletniego, z zadaniami organizacyjnymi, które zostały postawione przez VI Plenum CRZZ.

### I.

Trzebaby przede wszystkim wyjaśnić, czym się różniło VI Plenum CRZZ od poprzednich. Jest bezsporne, że każde plenarne posiedzenie — szczególnie po II Kongresie Związków Zawodowych — ma swoje centralne zagadnienie. Jaki jest centralny problem tego Plenum? Najbardziej charakterystyczne dla tego Plenum było, nie tyle samo stawianie zagadnienia współzawodnictwa, ile stawianie zagadnienia kontroli wykonania współzawodnictwa i nie tyle sama akcja socjalna, ile sposób jej prowadzenia w terenie.

I cóż ujawniło to Plenum? Ujawniło ono w całej rozciągłości, że istnieje zasadnicza bolączka w naszym ruchu zawodowym, że istnieje wielka rozpiętość między uchwałami, a wykonaniem, że uchwały nie docierają w teren, nie docierają nawet do aktywu, który bierze udział w posiedzeniach. Ujawniło ono, że nie zrozumiano do głębi wagi uchwał poprzednich plenarnych posiedzeń CRZZ. Wszak na V Plenum CRZZ omawialiśmy bardzo szczegółowo zagadnienie współzawodnictwa, wprowadziliśmy wiele nowych momentów, a mianowicie — zerwaliśmy z regulaminami współzawodnictwa, opracowaliśmy metody umasowienia tego ruchu. Trzeba stwierdzić: analiza przeprowadzona na tym Plenum wykazała, że ruch współzawodnictwa rozwija się pomyślnie, ale ogniwa związkowe wloką się w ogonie inicjatywy mas pracujących, nie są siłą kierującą, nie opracowały metod umasowienia, kontroli, miesięcznych sprawozdań, uaktywnienia grup związkowych w dziedzinie współzawodnictwa pracy. I ten problem: rozpiętość między uchwałą a wykonaniem, stał się punktem wyjścia dla przedyskutowania naszych zagadnień organizacyjnych. Plenum stwierdziło, że główną przyczy-

ną rozpiętości między decyzją a jej wykonaniem jest nasza słabość organizacyjna, jest brak zrozumienia wagi zagadnień organizacyjnych, brak zrozumienia wagi demokracji wewnętrznej, sprawozdawczości ogniów związkowych.

Dlatego zagadnienia organizacyjne do pewnego stopnia wysunęły się na obecnym etapie, jako główny problem, który musimy rozwiązać, aby posunąć naprzód współzawodnictwo, akcję socjalną, pracę kulturalno-oświatową i wszelkie inne zadania ruchu zawodowego.

VI Plenum CRZZ stwierdziło, że źródłem naszej niedostatecznej pracy organizacyjnej i nie przestrzegania demokracji wewnątrz-związkowej są w wielkim stopniu pozostałości socjal-demokratyzmu w umysłowości aktywu związkowego. Stwierdziło, że brak konsekwentnej walki z pozostałościami socjal-demokratyzmu w tej dziedzinie odbił się ujemnie na pracy naszych ogniów związkowych.

Dlaczego w takiej ostrości został ten problem postawiony na VI Plenum CRZZ? Dlatego, że weszliśmy w okres realizacji planu uprzemysłowienia naszego kraju, że weszliśmy w okres planu sześcioletniego. Doświadczenia zaś Związku Radzieckiego uczą nas, że kiedy na XIV i XVI Zjeździe WKP(b) stało w całej rozciągłości zagadnienie uprzemysłowienia kraju i przebudowy gospodarczej, wtedy WKP(b) poświęciło wiele uwagi pracy związków zawodowych i ich zagadnieniom organizacyjnym.

Bez szerokiej demokracji wewnątrz-związkowej, bez aktywizacji ogniów związkowych, bez wykorzenienia pozostałości trade - unionizmu i socjal-demokratyzmu w ruchu zawodowym nie może być mowy o odpowiednio organizowanym przez związki zawodowe współzawodnictwie, o kierowaniu nim, o roztoczeniu przez związki opieki nad człowiekiem pracy.

Doświadczenia Związku Radzieckiego i WKP(b) uczą, że kiedy na porządku dziennym staje zagadnienie uprzemysłowienia kraju (a uprzemysłowienie kraju nie jest możliwe bez wzrostu świadomości klasy robotniczej, bez aktywizacji produkcyjnej mas pracujących), wtedy musi stanąć w całej ostrości zagadnienie walki z pozostałościami trade-unionizmu, musi wtedy wysunąć się zagadnienie walki o odpowiedni styl naszej pracy, o odpowiednią pracę organizacyjną.

Tym się tłumaczy fakt, że kiedy ocenialiśmy pracę aktywu związkowego w pierwszym roku planu sześcioletniego, kiedy ujawniliśmy największe bolączki, jakie tkwią w ruchu zawodowym, wtedy z taką ostrością wystąpiły zagadnienia organizacyjne i zostały ujawnione źródła przejawów socjal-demokratyzmu. W konsekwencji tego, VI Plenum CRZZ postawiło zagadnienie walki z socjal-demokratyzmem, jako pilne, konkretne zadanie, które stoi przed aktywem związkowym.

Mówiąc o tym, trzeba jeszcze pamiętać, że w Związku Radzieckim, kiedy toczyła się walka z odchyleniem w partii — czy to była walka z mieniszewizmem, z trockizmem, czy odchyleniami syndykalistycznymi i prawicowymi — to walka ta toczyła się również w ruchu zawodowym. Te wszystkie odchylenia znalazły odbicie na odcinku ruchu zawodowego, miały swoich przedstawicieli, swoich ideologów na odcinku ruchu zawodowego, np. Tomskiego i innych. Walka ideologiczna w Związku Radzieckim była więc prowadzona również na odcinku ruchu zawodowego.

Inaczej było w Polsce. Kiedy toczyła się w partii walka z gomulłowszczyzną, z socjal-demokratyzmem, to przeszła ona prawie mimo ruchu zawodowego. Nie stoczono tej walki na terenie ruchu zawodowego, a właśnie w ruchu zawodowym wpływ gomulłowszczyzny, socjal-demokratyzmu był szczególnie silny. Mimo to — przeszliśmy nad tym do porządku dziennego. Tym się tłumaczy, że w różnych uchwałach związkowych, w prasie związkowej przez długi okres czasu po dzień dzisiejszy spotykamy się z fałszywymi, prawicowymi, socjal-demokratycznymi teoriami. Można powiedzieć, że socjal-demokratyzm uwił sobie gniazdko na odcinku ruchu zawodowego. Niedostatecznie ostro dotychczas stawialiśmy tę sprawę.

Pamiętać trzeba o słowach Lenina, że w związkach zawodowych pozostałości ideologii burżuazyjnej są najsilniejsze. I to jest zrozumiałe, albowiem związki zawodowe obejmują całą klasę robotniczą. Obejmują i tych, którzy wczoraj zaliczali się do „inicjatywy prywatnej“, kupców, handlarzy, którzy dzisiaj wchodzi do klasy robotniczej i stają się członkami związków zawodowych, ale wchodzi do nich z całym obcym bagażem ideologicznym. Ten bagaż ideologiczny ciąży nadal na ruchu zawodowym. Fakt ten wymaga zwiększenia naszej czujności, zaostrożenia walki ideologicznej, a tymczasem my tej walki nie prowadziliśmy w stopniu dostatecznym. Tym silniejsza staje się obecnie konieczność rozpoczęcia szerokiej ofensywy ideologicznej w ruchu zawodowym.

Pamiętajmy o jeszcze jednym. Ruch zawodowy w starej Rosji był przed rewolucją bardzo słaby. Ponadto, dzięki wpływom partii bolszewików, oportunizm w rosyjskich związkach zawodowych nie uwydatnił się tak silnie, jak to

miało miejsce u nas. W naszym przedwojennym ruchu zawodowym były bardzo mocne wpływy socjal-demokratyzmu, wpływy prawicowe. Wśród central związkowych mieliśmy różne związki burżuazyjne. W przedwojennym ruchu zawodowym, istniały związki chadeckie, endeckie, ozonowe, które bazowały na nacjonalizmie i szowinizmie, na uczuciach religijnych, na drobnomieszczańskich tradycjach, związki, które szerzyły różne błędne i wsteczne teoryjki i poglądy. Po powstaniu zjednoczonego ruchu zawodowego w Polsce Ludowej, wszyscy ci działacze dawnych organizacji zawodowych weszli do jednolitego ruchu zawodowego, a weszli bez przeprowadzenia analizy ich przeszłości. Z dawnych związków klasowych weszli działacze, pozostający pod wpływem prawicowej PPS, którzy starali się przeszczepić swoje oportunistyczne poglądy na grunt odrodzonych związków zawodowych.

Wejście tych działaczy do naszych jednolitych związków zawodowych nie mogło się nie odbić ujemnie na poziomie uświadczenia ideologicznego mas członkowskich i musiało sprzyjać powstaniu różnych fałszywych teorii. Fakt ten wymaga zdecydowanego postawienia zagadnień ideologicznych w centrum uwagi ruchu zawodowego, w celu rozprawienia się z największym niebezpieczeństwem w ruchu zawodowym, jakim są niewątpliwie pozostałości socjal-demokratyzmu i prawicowych odchyłeń.

## II.

Dla scharakteryzowania istotnych cech socjal-demokratyzmu, sądzę, że najbardziej celowa będzie metoda omawiania kolejno głównych jego przejawów. Rozpocniemy od kwestii neutralności politycznej, która jest główną cechą socjal-demokratyzmu. To jest niewątpliwie centralny problem, który daje klucz do zrozumienia wielu zagadnień ruchu zawodowego. Chciałbym rozpocząć omawianie tego zagadnienia, poczynawszy od powstania pierwszej międzynarodówki.

Twórcy naukowego socjalizmu Marks i Engels w okresie pierwszej międzynarodówki wyraźnie stawiali zagadnienie związków zawodowych, stosunku między walką ekonomiczną a walką polityczną i stosunku związków zawodowych do partii.

W instrukcji dla delegatów tymczasowej rady, przed kongresem genewskim w 1866 r. Marks daje zalecenie co do rozwiązania różnych problemów, które miały być tematem obrad tego kongresu. W instrukcji tej poświęca też uwagę związkom zawodowym, roli związków zawodowych i problemowi neutralności.

Marks w tej instrukcji stwierdza:

*„Kapitał stanowił skoncentrowaną siłę społeczną, gdy tymczasem robotnik rozporządza tylko swą siłą roboczą. Z tego wynika, że umo-*

wa między kapitałem a pracą, nigdy nie może być zawarta na warunkach sprawiedliwych, sprawiedliwych nawet z punktu widzenia społeczeństwa, w którym prywatna własność materialnych środków życia i pracy przeciwstawia się żywej sile produkcyjnej.

Siła społeczna robotników leży tylko w ich liczebności. Lecz siła liczebnej wyższości znika w skutek rozbicia robotników. Rozbicie robotników powstaje i trwa, jako skutek nieuniknionej konkurencji między nimi samymi.

Związki zawodowe powstały początkowo dzięki żywiołowym próbom, podejmowanym przez robotników w celu usunięcia lub co najmniej złagodzenia tej konkurencji w zdobyciu takich warunków umowy, które pozwoliłyby im żyć nieco lepiej od niewolników.

Bezpośrednie zadania związków zawodowych ograniczone były potrzebami dnia codziennego, próbami powstrzymania nieustannej ofensywy ze strony kapitału — jednym słowem — zagadnieniami płacy zarobkowej i czasu pracy. Tego rodzaju działalność związków zawodowych jest nie tylko zrozumiała, lecz i niezbędna. Bez niej nie można się obejść, dopóki istnieje obecny system produkcji. Naodwrot — działalność ta powinna osiągnąć ogólne rozpowszechnienie poprzez organizowanie i jednoczenie związków we wszystkich krajach. Z drugiej strony — związki zawodowe nie zdając sobie nawet z tego sprawy — stawały się dla klasy robotniczej centrami organizacyjnymi, podobnie jak średniowieczne zarządy miejskie i komuny były takimi centrami organizacyjnymi dla burżuazji. Jeżeli związki zawodowe potrzebne są dla partyzanckiej walki między kapitałem a pracą, to jeszcze ważniejsze są one, jako zorganizowana siła dla zniszczenia samego systemu pracy najemnej i władzy kapitału“.

Tak Marks charakteryzuje przeszłość związków zawodowych. Dalej Marks pisze:

„Związki zawodowe, zajęte wyłącznie terenną i bezpośrednią walką z kapitałem, jeszcze nie uświadomiły sobie całkowicie, jaką siłę stanowią w walce z samym systemem niewolnictwa najemnego. I dlatego stały one zbyt ubocznie od powszechnego ruchu społecznego i politycznego. Od niedawna jednak przebudziła się w związkach zawodowych świadomość ich wielkiej, historycznej misji. Można tak sądzić na przykład po ich udziale w ruchu politycznym Anglii w ostatnich czasach, po bardziej szerokim zrozumieniu przez nie ich roli w Stanach Zjednoczonych, wreszcie na podstawie rezolucji przyjętej na odbytej niedawno w Sheffield wielkiej konferencji trade-unions, głoszącej: „Obecna konferencja, doceniając ważne znaczenie działalności Stowarzyszenia Międzynarodowego dla zjednoczenia robotników wszystkich krajów w powszechny związek braterski, w sposób najbardziej usilny zaleca różnym

stowarzyszeniom tu reprezentowanym wejście do tego Stowarzyszenia, które jest niezbędne, według zdania konferencji, dla postępu i dobrobytu wszystkich pracujących“.

A co do przyszłości związków zawodowych Marks poucza:

„Niezależnie od swych pierwotnych celów, związki zawodowe powinny obecnie nauczyć się działać świadomie w charakterze organizatora klasy robotniczej, stawiając sobie, jako zadanie główne — całkowite jej wyzwolenie. Winny one podtrzymywać każdy ruch polityczny i społeczny, zmierzający ku temu celowi. Uważając siebie za przedstawicieli całej klasy robotniczej i za bojowników o jej interesy, związki zawodowe winny przyciągnąć do swych szeregów robotników niezorganizowanych. Winny one szczególnie troszczyć się o interesy robotników zawodów najgorzej opłacanych, jak, na przykład, robotników rolnych, którzy są bezsilni wskutek specyficznych warunków, w jakich się znajdują. Związki zawodowe powinny przekonać cały świat o tym, że walczą one nie w imię wąskich interesów osobistych, lecz o wyzwolenie uciemnionych milionów“.

Marks stwierdza w tej instrukcji, że związki zawodowe na zachodzie wyrosły z żywiołowej walki robotników z kapitalistami o skrócenie dnia roboczego, o zwiększenie płacy, o ochronę pracy kobiet i młodocianych. Marks stwierdza, że główną siłą klasy robotniczej stanowi jej liczbowa przewaga, ale tylko wówczas, kiedy klasa ta jest ujęta w silną organizację, która likwiduje konkurencję między robotnikami. Marks stwierdza, że związki zawodowe, w miarę krzepnięcia, stają się ośrodkiem organizacyjnym klasy robotniczej jako całości. Stają się ośrodkiem organizującym klasę robotniczą do walki o zniesienie wszelkiego wyzysku, o zniesienie samego systemu kapitalistycznego. Związki zawodowe winny przekonać cały świat, że walczą nie tylko o swoje własne, wąskie interesy lecz o wyzwolenie milionów ludzi.

Z tego wynika, że walka ekonomiczna o poprawę warunków bytu, o skrócenie dnia roboczego nie jest — zdaniem Marksa — celem samym w sobie, jest ona niewątpliwie istotna z punktu widzenia mobilizacji klasy robotniczej dla walki o zniesienie ustroju kapitalistycznego jako takiego. Związki zawodowe prowadzą walkę ekonomiczną między pracującymi i kapitalistami, walkę słuszną i konieczną, ale głównie ich znaczenie polega na tym, że poprzez walki ekonomiczne przygotowują milionowe masy nieświadomych robotników do walki politycznej o obalenie ustroju kapitalistycznego. Innymi słowy — związki zawodowe stają się szkołą walki politycznej dla najszerzych mas. Zadanie to związki zawodowe mogą wypełnić

jedynie przez bliską współpracę z partią marksistowską i pod kierownictwem tej partii.

### III.

Do tego samego problemu wraca niejednokrotnie Engels, który w swoich wszystkich dziełach poświęcił sprawom ruchu zawodowego bardzo wiele miejsca.

Engels w jednym z listów do Bebla, w którym poddaje krytyce program, uzgodniony między Liebknechtem i Beblem a zwolennikami Lassala, wytknął, że program ten nic nie wspomina o organizowaniu klasy robotniczej, jako klasy, za pomocą związków zawodowych. Podkreśla przy tym, że jest to punkt bardzo istotny, gdyż związki zawodowe są właśnie organizacją klasy proletariatu w toczonej codziennie walce z kapitałem, że związki zawodowe są dla proletariatu szkołą, której nie zdoła unicestwić nawet najgorsza reakcja.

Problem ten porusza jeszcze Engels w dłuższym artykule, w którym opisuje ruch robotniczy w 1877 r. a zwłaszcza zmiany zaszłe w ruchu robotniczym Europy w tym roku. Engels pisze między innymi;

„Ogromną przewagę ruchu niemieckiego stanowi fakt, że związki zawodowe pracują tam ręką w rękę z organizacją polityczną. Bezpośrednie korzyści, które dają organizacje związków zawodowych — przyciągają do ruchu politycznego wielu ludzi zazwyczaj obojętnych; jednocześnie wspólność działalności politycznej jednoczy zazwyczaj odosobnione związki zawodowe i zabezpiecza im pomoc wzajemną“.

Engels, podkreślając przewagę niemieckiego ruchu robotniczego owego okresu nad ruchem robotniczym Anglii, czy innych państw kapitalistycznych, czyni to dlatego, że związki zawodowe niemieckie współpracowały z partią polityczną. W innym miejscu, Engels mówi wyraźnie, że dzięki kierownictwu partii politycznej, związki zawodowe włączają miliony ludzi obojętnych do walki politycznej przeciwko ustrojowi kapitalistycznemu. Engels więc wysuwa problem szkoły walki politycznej.

Tym samym problemem zajmuje się Engels w liście do Bernsteina w 1899 r. Kiedy daje charakterystykę angielskiego ruchu zawodowego trade-unionów Engels stwierdza:

„Angielski ruch robotniczy w ciągu wielu lat obraca się beznadziejnie w ciasnym kręgu walki strajkowej o podniesienie płacy zarobkowej i skrócenia dnia roboczego; przy czym strajki tego rodzaju są uważane nie za środek tymczasowy i nie za czynnik propagandowy i organizacyjny, lecz za cel ostateczny. Trade-uniony nawet zasadniczo — już w swym statucie — wykluczają jakąkolwiek działalność polityczną, więc tym samym i udział w każdej ogólnej akcji klasy robotniczej, jako klasy.

Robotnicy pod względem politycznym dzielą się na konserwatystów i liberałów-radykałów, na stronników ministerstwa Disraeliego (Beaconsfielda) i stronników ministerstwa Gladstone“.

Mówi tu Engels, że trade-uniony statutowo nawet wykluczają jakąkolwiek walkę polityczną i to uważa Engels za najbardziej ujemną cechę angielskiego ruchu zawodowego. Engels, mówiąc o słabości angielskiego ruchu zawodowego, nie tylko stwierdza stan jaki jest, lecz także (w innych artykułach p.t. „Trade-uniony“) analizuje przyczyny powstania tego stanu, a mianowicie:

„Walka między dwiema wielkimi klasami społecznymi nieuchronnie staje się walką polityczną. Taką była długa walka między burżuazją czy klasą kapitalistyczną, a arystokracją ziemiańską, taką jest walka między klasą robotniczą, a tymi samymi kapitalistami. W każdej walce klasy przeciw klasie — najbliższym celem jest zdobycie władzy politycznej. Klasa rządząca broni swego panowania politycznego, inaczej mówiąc, broni swej ugruntowanej większości w ciałach prawodawczych. Klasa upośledzona walczy początkowo o część władzy, następnie o zdobycie pełnej władzy, by mieć możliwość zmienić istniejące prawa odpowiednio do swych własnych interesów i potrzeb. Tak klasa robotnicza Wielkiej Brytanii, żarliwie i uciekając się nawet do gwałtów, w ciągu wielu lat walczyła o Wielką Kartę Swobód, która winna jej była dać tę władzę polityczną; klasa robotnicza poniosła klęskę, lecz walka wywarła takie wrażenie na zwycięskiej burżuazji, że odtąd była ona zadowolona już tylko z tego, że za cenę wciąż nowych i nowych ustępstw, czynionych robotnikom, mogła kupić przedłużenie zawiieszenia broni.

„Zgodnie z tradycjami, które się ustaliły podczas powstania i rozwoju tych potężnych organizacji (trade-unionów) w Anglii działalność ich ograniczała się prawie wyłącznie do regulowania płacy zarobkowej, długości dnia roboczego oraz żądania zmiany ustawodawstwa jawnie skierowanego przeciw robotnikom“.

Następnie Engels pisze:

„W taki to właśnie sposób, dzięki działalności trade-unionów i na przekór przedsiębiorcom, przestrzega się zachowania prawa płacy robotniczej i dzięki działalności trade-unionów robotnicy dobrze zorganizowanej gałęzi przemysłu, mają możliwość otrzymywać, przynajmniej w przybliżeniu, pełną wartość swojej siły robotniczej, którą odnajmują przedsiębiorcy. Dzięki tej działalności osiąga się przy pomocy ustaw państwowych to, że dzień pracy, przynajmniej niezbyt wiele przekracza tę maksymalną granicę długości, poza którą przedwcześnie zużywa się siła robocza. To jest jednak już wszystko, co trade-uniony — przy obecnej organizacji — mogą mieć nadzieję osiągnąć i to — jedynie

przy pomocy ciągłej walki oraz przy ogromnym nakładzie siły i środków. Do tego trzeba dodać, że wahania w rozwoju produkcji, przypadające co najmniej raz na dziesięć lat, niszczą wszystko co zostało już wywalczone i że walkę trzeba rozpoczynać na nowo.

Jest to błędny krąg, z którego nie ma wyjścia. Klasa robotnicza pozostaje tym czym była. — jak nie obawiali się ją nazwać nasi poprzednicy, chartyści — klasą najemnych niewolników. Czyżby tylko taki miałby być ostateczny wynik wszystkich wysiłków, poświęceń i cierpień? Czyż to tylko pozostanie na zawsze najwyższym celem angielskich robotników? Czy też może wreszcie angielska klasa robotnicza spróbuje wyrwać się z tego błędnego koła i znaleźć wyjście z sytuacji w ruchu, mającym na celu zniszczenie samego systemu pracy najemnej“.

Cytata powyższa wskazuje, że Engels w dalszym ciągu zwraca uwagę na fakt, iż walka ekonomiczna wyłącznie w granicach problemu podwyższenia płac, czy skrócenia dnia roboczego, jeżeli nie posuwa się naprzód, to obraca się jakby w zaczarowanym kole. Co dziesięć lat następuje kryzys, obniżają się płace, później robotnicy znów walczą o podwyżkę płac; po następnych dziesięciu latach znów następuje kryzys i ponawia się ten sam proces. Klasa robotnicza pozostaje nadal klasą niewolników najemnych.

Engels pyta, czy tak zawsze ma być? Czy może klasa robotnicza Anglii zrobić dalszy krok w kierunku zniesienia systemu kapitalistycznego, systemu eksploatacji?

W dalszym ciągu stawia on problem walki ekonomicznej nie jako celu samego w sobie, lecz jako środka do włączenia mas w walkę polityczną, której celem jest obalenie ustroju kapitalistycznego

Engels w tej samej pracy o trade-unionach stwierdza między innymi:

„Mało tego — sądząc po oznakach — w angielskiej klasie robotniczej budzi się świadomość tego, że w ostatnich czasach kroczy ona po drodze fałszywej, że ruch, którego celem wyłącznym jest podniesienie płacy zarobkowej i skrócenie dnia roboczego, trzyma ją w błędnym kole, z którego nie ma wyjścia, że podstawowe zło leży nie w niskiej płacy zarobkowej, lecz w samym systemie pracy najemnej.

Gdy tylko zrozumienie tego stanie się w klasie robotniczej powszechne — sytuacja trade-unionów ulegnie zasadniczej zmianie. Zostaną one pozbawione obecnej korzystnej dla siebie roli, roli jedynej organizacji klasy robotniczej. Obok związków poszczególnych zawodów, lub ponad związkami powstanie związek ogólnopolityczny, organizacja klasy robotniczej, jako całości.

Tak więc zorganizowane trade-uniony będą musiały wziąć pod uwagę dwie okoliczności. Po pierwsze — że szybko zbliża się czas w którym

klasa robotnicza Anglii niedwuznacznie zażąda pełnego udziału swego przedstawicielstwa w parlamencie. Po drugie — że również szybko zbliża się czas, w którym klasa robotnicza zrozumie, iż zarówno walka o wysoką płacę zarobkową i o krótszy dzień pracy, jak i cała działalność trade-unionów w jej dotychczasowej postaci, stanowi nie cel sam w sobie, lecz środek, który — mimo, że jest nawet niezbędny i ważny — jest jednak tylko jednym z wielu sposobów, prowadzących do osiągnięcia celu wyższego — do zniszczenia całego systemu pracy najemnej“.

W końcowej części tej pracy Engels dochodzi do następującego wniosku:

„Udział w panowaniu nad rynkiem światowym stanowił i stanowi podłoże ekonomiczne nicości politycznej robotników angielskich. Płacząc się w ogonie kapitalizmu w zakresie ekonomicznego wykorzystania tej monopolistycznej pozycji, dzieląc z nim wszystkie korzyści z tego płynące, robotnicy — rzecz naturalna — i pod względem politycznym płacząc się również w ogonie wielkiej partii liberalnej, która rzuca im drobne ochłapy, przyznaje im prawo do organizowania trade-unionów i strajków, zrezygnowała z walki o nieograniczony dzień pracy i udzieliła prawa wyborczego lepiej płatnym robotnikom“.

A więc znów ta sama myśl, że związki zawodowe, aby spełnić rolę, jaka im przypada, powinny traktować walkę ekonomiczną o poprawę warunków bytu, o skrócenie dnia roboczego, o podwyższenie płac, nie jako cel sam w sobie, lecz jako środek do wyższego stopnia walki — do zniesienia ustroju eksploatacji.

Jednym słowem — Engels mówi, że przyczyną takiego stanu jest fakt, iż burżuazja, która panuje na rynku światowym, przekupuje pewną część angielskiej klasy robotniczej. Wiemy, że w okresie II międzynarodówki podstawą oportunistów w ruchu robotniczym była przede wszystkim „arystokracja“ robotnicza, a więc ta część klasy robotniczej, która była przekupiona. Stworzono mianowicie, tej stosunkowo nielicznej grupie, lepsze warunki bytu, skutkiem czego stała się ona zainteresowana w utrzymaniu ustroju kapitalistycznego.

Przytoczone tutaj wypowiedzi twórców naukowego socjalizmu o związkach zawodowych dowodzą, że już w zaraniu ruchu robotniczego problem stosunku między walką polityczną, a ekonomiczną oraz problem stosunku między partią, a związkami zawodowymi był bardzo istotny.

Klasy marksizmu postawili sprawę wyraźnie, że walka ekonomiczna nie jest celem samym w sobie, że jest ona szkołą walki politycznej szerokich mas, że związki zawodowe mogą spełnić swą rolę tylko wtedy, kiedy współpracują z partią marksistowską i pod jej kierownictwem.

(ciąg dalszy nastąpi)

# Udział pracowników rolnych w rozwoju gospodarki wiejskiej



OWARZYSZ Kłosiewicz w swym referacie na VII Plenum CRZZ stwierdził, że organizacje związkowe muszą szerzej, niż dotychczas, mobilizować pracujących do udzielania pomocy wsi, do utrzymywania łączności ze wsią, do pogłębiania sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Szczególnie ważne zadania przypadają w tej dziedzinie Związkowi Zawodowemu Pracowników Rolnictwa. Związek ten, zrzeszając w swoich szeregach robotników i pracowników, obsługujących państwowe gospodarstwa rolne i ośrodki maszynowe, ma wielkie możliwości oddziaływania na chłopów mało i średniorolnych. Możliwości te rozszerzyły się znacznie z chwilą powołania do życia państwowych ośrodków maszynowych i zrzeszenia ich personelu w szeregach związkowych, ponieważ zakładowe organizacje związkowe w POM stały się ogniwem, wiążącym Związek bezpośrednio z rolną spółdzielczością produkcyjną i z masami pracującym chłopskim.

## I.

Krzepnięcie frontu narodowego na wsi, odbywa się w warunkach zaostrzającej się walki z bogaczami wiejskimi, a więc tą częścią klasy kapitalistycznej, która, z uwagi na jej liczebność i pozycję ekonomiczną stanowi wciąż jeszcze poważną, wrogą zaporę, stojącą na drodze do socjalistycznego przeobrażenia wsi.

Związek Pracowników Rolnictwa wniósł niewątpliwie bardzo poważny wkład do walki o ograniczenie kułackiego wyzysku. W ciągu 1949/50 roku Związek przeprowadził masową kampanię werbunku pośród tzw. parobków wiejskich, zrzeszając w szeregach organizacji ponad 15 tysięcy robotników rolnych tej kategorii. Związek zawarł w 264 powiatach zbiorowe układy, regulujące warunki pracy i płacy robotników rolnych w prywatnych gospodarstwach rolnych; interweniował w 5260 zatargach, zmuszając kułaków do uregulowania robotnikom zaległych zarobków i innych świadczeń, na łączną sumę przeszło 25 milionów złotych w starej walucie. Bezpośrednia pomoc, okazana przez Związek tym robotnikom, wzmocniła ich zaufanie do organizacji związkowej, ograniczyła wyzysk kułacki i zacieśniła więzy sojuszu między biedotą wiejską, a robotnikami z PGR.

Stwierdzić jednak trzeba, że — na tle wzrastającego odpływu robotników rolnych z gospodarstw kułackich do przemysłu i PGR — zaznacza się w terenowych ogniwach związkowych tendencja do osłabienia pracy na tym odcinku, wynikająca z błędnego przekonania, jakoby zagadnienie straciło swą ostrość. Zbyteczne byłoby dowodzić, jak dalece niesłuszne i politycznie szkodliwe jest takie przekonanie w okresie, gdy kułak, w swym zaciekłym uporze, chwytą się coraz to ostrzejszych form walki z władzą ludową, jak to ze szczególną jaskrawością wykazał przebieg akcji skupu zboża, której towarzyszyły różne formy kułackiego sabotażu.

W sytuacji zaostrzającej się walki klasowej na wsi, bojowym zadaniem rolnych rad zakładowych w PGR i POM stać się musi wzmocnienie werbunku nowych członków wśród robotników w gospodarstwach kułackich, tworzenie i aktywizowanie wiejskich grup związkowych, złożonych z tych robotników, systematyczna kontrola ich warunków pracy i bytu.

Realizacja tego zadania — to wzmacnianie w praktyce sojuszu robotniczo-chłopskiego, to cementowanie narodowego frontu walki o pokój i plan sześcioletni.

Nie mniejsze możliwości oddziaływania na rzesze biedoty chłopskiej mają organizacje związkowe w PGR, które zatrudniają rok rocznie dziesiątki tysięcy robotników sezonowych, rekrutujących się spośród biedoty chłopskiej z kielecczyny, rzeszowskiego i innych województw. Należy stwierdzić, że — jak dotychczas praca rolnych rad zakładowych wśród robotników sezonowych ma zbyt jednostronny charakter; sprowadza się głównie do opieki — też nie zawsze dostatecznej — nad ich warunkami bytowymi z zaniedbaniem systematycznej pracy polityczno-wychowawczej. Rezultatem tego jest, że znaczny odsetek robotników sezonowych pozostaje poza Związkiem i nie bierze aktywnego udziału w życiu społecznym zakładu pracy. Nie ulega wątpliwości, że ten stosunek do robotników sezonowych jest przejawem nie wykorzystanego do reszty socjal-demokratyzmu, wyrażającego się w traktowaniu sezonowych, jako robotników drugiej kategorii i nie docenianiu ich roli, jako naturalnego sojusznika klasy robotniczej na wsi.

Praca wśród robotników sezonowych, ich organizacyjne ujęcie, włączanie do czynnego udziału w życiu społecznym zakładu pracy, do

współzawodnictwa w walce o wykonanie planu produkcyjnego, zapewnienie im odpowiednich warunków bytowych, akcja uświadamiająca, omawianie zagadnień spółdzielczości — oto podstawowe zadania rad zakładowych i ich komisji. Uświadomione i ubojowione rzesze robotników sezonowych, wychowywanych w socjalistycznej atmosferze PGR — mogą i powinny stać się propagatorami idei spółdzielczości produkcyjnej na wsi, krzewicielami nowych form gospodarki i życia zbiorowego, przyczyniając się tym samym do wzmocnienia frontu narodowego na wsi.

Możliwości oddziaływania organizacji związkowych na wieś nie ograniczają się do wpływu na biedotę wiejską, zorganizowaną w Związku. Robotnicy rolni z PGR i POM stykają się bezpośrednio i współpracują z chłopami mało i średniorolnymi na terenie różnych organizacji i instytucji społecznych, jak gminne i powiatowe rady narodowe, gminne spółdzielnie Samopomocy Chłopskiej i inne. Ci aktywiści związkowi wzmacniają klasowy trzon rad narodowych, mogą okazywać chłopom mało i średniorolnym wydatną pomoc w oczyszczaniu aparatu państwowego i spółdzielczego z elementów kulackich i spekulanckich i wybitnie przyczyniać się do zacieśnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Doniosłe znaczenie dla wzmocnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego i frontu narodowego na wsi ma rozwijająca się coraz szerzej akcja łączności robotników PGR ze wsiami gromadzkimi i spółdzielniami produkcyjnymi. W dziedzinie tej, rolne rady zakładowe rozwijają coraz więcej inicjatywy, organizując wspólnie ze Związkiem Samopomocy Chłopskiej liczne akcje kulturalno - oświatowe. O poważnym postępie w pracy Związku na tym odcinku świadczy m. in. cyfra 351 wyjazdów ekip PGR w drugim półroczu ub. roku.

Związek zdaje sobie jednak sprawę, że konieczne jest zasadnicze rozszerzenie i pogłębienie akcji łączności ze wsią. Toteż przed terenowymi ogniwami Związku stoi zadanie rozwijania wszechstronnej inicjatywy w nawiązywaniu współpracy ze wsią, a to przez wysyłanie grup agitatorów, obejmowanie przez rady zakładowe patronatów nad świetlicami gromadzkimi i we wsiach spółdzielczych, nasycenie ich działalnością treścią polityczną, organizowanie zespołów sportowych i urządzanie wspólnych imprez rozrywkowych.

## II.

VII Plenum CRZZ wysunęło na czoło naszych zadań sprawę jak najszerszego udziału organizacji związkowych w wykonywaniu planów produkcji, podkreślając szczególną wagę, jaką na obecnym etapie ma zagadnienie obniżki kosztów własnych produkcji.

Oceniając wkład organizacji związkowych w walkę o wykonanie planu, należy stwierdzić,

że — mimo wielu poważnych braków i zaniedbań — Związek spełnił znaczną rolę w mobilizacji mas robotników rolnych do wzmocnienia wysiłku produkcyjnego. Świadczy o tym, zarówno stały wzrost ilości współzawodniczących, których liczba w III etapie ub. r. wyniosła przeszło 15 tysięcy, jak również jakość podejmowanych zobowiązań. Masowy ruch współzawodnictwa wychował setki i tysiące przodowników pracy z pośród, których tacy, jak traktorzysta — tow. Marczak, chlewnistrzyni — tow. Czerwińska, traktorzystka — tow. Figur i inni, zostali odznaczeni orderem „Sztandaru Pracy” za wybitne osiągnięcia produkcyjne.

Ilościowe osiągnięcia produkcyjne PGR, wyrażające się we wzroście globalnej produkcji roślinnej i zwierzęcej, nie mogą jednak przesłonić faktu, że te rezultaty były często osiągnięte kosztem nieproporcjonalnie wysokich nakładów, podważających zasadę gospodarczej opłacalności i powodujących poważne przekroczenie planów finansowo - gospodarczych. Głównym powodem wysokich kosztów produkcji w PGR jest niedostateczne stosowanie normowania pracy. Tak np. zespół Siemianowice, który wprowadził normy zaledwie w 11 % robót, przekroczył fundusz płac o 72,9 % — natomiast zespół Paniowy, stosujący prace normowane w 56,9 %, przekroczył fundusz płac o 3,01 %.

Stosowanie przestarzałego systemu płacy dniówkowej obniżało zarówno wydajność pracy, jak i przyczyniało się do spadku zarobków. Tak np. analiza, przeprowadzona przez warszawski Zarząd Okręgowy Związku, wykazała, że w zespole Nacpolsk - Bielice, przy przestrzeganiu norm pracy, zarobki robotników w sezonie żniwnym wzrosły średnio o 30 %, podczas gdy w zespołach takich jak Jabłonna, Parzniew, Seroczyn i in., gdzie przeważała dniówka — spadek zarobków dochodził do 25 %.

Przytoczone fakty — bynajmniej nie odosobnione — świadczą nie tylko o złej gospodarce administracji, lecz także o złej pracy Związku, a zwłaszcza jego decydujących ogniw — rolnych rad zakładowych, które nie potrafiły skutecznie przeciwdziałać marnotrawstwu i dopilnować, aby praca normowana stała się w PGR nienaruszalnym prawem.

VI Plenum KC PZPR postawiło przed PGR bojowe zadanie znacznego podniesienia produkcji, której wartość w porównaniu z rokiem ubiegłym ma wzrosnąć o 44 %, przy równoczesnym obniżeniu kosztów własnych o 82 %. Z założeń powyższych wynikają dla wszystkich organizacji Związku Pracowników Rolnictwa bieżące, praktyczne zadania, których realizacja będzie miarą realnego wkładu Związku w dzieło walki o pokój i wzmocnienie frontu narodowego. Wszystkie ogniwia związkowe muszą postawić w centrum swojej działalności sprawę obniżki kosztów produkcji i dalszego podniesienia wydajności pracy, mając w pamięci słowa Tow.

Minca, że „skończyły się bezpowrotnie czasy, kiedy można było mówić o wykonaniu planu, powołując się jedynie na wskazówki ilościowego wzrostu, przy równoczesnym podwyższaniu kosztów własnych produkcji“.

### III.

Akcja wyborów do władz związkowych, prowadzona pod hasłem mobilizacji robotników rolnych do zrealizowania zadań drugiego roku planu sześcioletniego, przyczyniła się wydatnie do zaktywizowania wszystkich ogniw Związku w zakresie produkcji.

Świadczy o tym odbycie tysięcy narad produkcyjnych w zespołach i gospodarstwach PGR, jak również i w grupach związkowych.

Na tych naradach, załogi podjęły tysiące zobowiązań produkcyjnych. Znaczną ich część stanowią zobowiązania do obniżenia kosztów własnych produkcji przez skrócenie okresu prac siewnych na podstawie systematycznego przekraczania norm, zmniejszenia zużycia materiałów pędnych, przedłużenia międzyremontowych okresów przebiegu traktorów itp.

Tak np. traktorzysta — tow. Alojzy Mika z zespołu Mikulezyce, zobowiązał się wykonać 600 ha orki siewnej w ciągu roku, oszczędzając na samych pracach polowych 4 kg paliwa na 1 ha, (co wyraża się sumą 3168 zł). Zobowiązał się ponadto wykonać orkę głębokości 22 cm. pod buraki cukrowe, wykonując 150 % normy i przeprowadzić remont traktora we własnym zakresie, co pozwoli na zaoszczędzenie około 10 tysięcy zł.

Żałoga produkcyjna gorzelni Babsk wezwała inne gorzelnie do współzawodnictwa, zobowiązując się do obniżenia normy spalania węgla na wyprodukowanie 1 litra spirytusu z 2,5 na 2,3 kg., jak również do przeprowadzenia remontów w czasie ruchu gorzelni systemem gospodarczym, co da zmniejszenie kosztów własnych o 4 %.

Na specjalną uwagę zasługują głosy z terenu, świadczące o dojrzeniu wśród robotników zrozumienia dla konieczności rewizji dotychczasowych, obowiązujących norm. I tak — grupa traktorzystów z zespołu Górki wystąpiła z wnioskiem o podwyższenie rocznej normy traktora typu Formall H ze 175 na 260 ha orki średniej, wskazując na doświadczenia traktorzystów, które dowodzą, że dotychczasowa norma jest za niska i nie mobilizująca.

Przykładów podobnych można by przytoczyć wiele. Zarówno rodzaj podejmowanych zobowiązań, jak i ich konkretność wskazują, że podstawowe hasła pod którymi klasa robotnicza wchodzi w drugi rok walki o realizację planu sześcioletniego, zostały realnie podjęte przez masę robotników rolnych.

Poważnym czynnikiem umasowienia ruchu współzawodnictwa i wzbogacenia jego form stało się zerwanie z regulaminami i przejście

na system indywidualnych zobowiązań wytwórczych. Coraz skuteczniej przełamują również organizacje związkowe opory przeciw normom ze strony nieuświadomionej części robotników.

Przykładem właściwego podejścia do tego zagadnienia może być akcja przeprowadzona w zespole Pszczyna, gdzie — dla wyjaśnienia robotnikom korzyści, wynikających z normowania robót przy omlotach — rada zakładowa, wspólnie z administracją, zorganizowała brygadę omlotową, złożoną z pracowników administracyjnych, która w ciągu 8 godzin wykonała 120 % normy. Ten praktyczny pokaz przyczynił się do tego, że wszyscy robotnicy przekraczali później systematycznie normy przy omlotach, osiągając znaczny wzrost zarobków.

Wielkie możliwości obniżenia kosztów własnych produkcji w PGR kryją się w ulepszeniu organizacji pracy przez utworzenie brygad produkcyjnych. Dotychczasowy system pracy w PGR, stanowiący przeżytek z czasów gospodarki folwarcznej, powodował płynność siły roboczej i nie zainteresował robotnika wynikami pracy.

Powołanie — przy czynnym udziale rad zakładowych — stałych brygad produkcyjnych, związanych z przydzielonym im odcinkiem pracy, pozwoli na likwidację dotychczasowego braku osobistej odpowiedzialności za powierzone do wykonania zadania produkcyjne i narzędzia pracy, a tym samym przyczyni się do podniesienia wydajności pracy. Kolektywna forma pracy w brygadach — przy indywidualnej odpowiedzialności za przydzieloną pracę — sprzyja ponadto rozwojowi współzawodnictwa indywidualnego i międzybrygadowego oraz pozwala na stosowanie w całej pełni socjalistycznej zasady: od każdego według jego zdolności — każdemu według jego pracy.

W organizowaniu pracy brygad i rozwijaniu w nich współzawodnictwa pracy ważną rolę mają do spełnienia grupy związkowe. Omawianie na zebraniach grup zadań produkcyjnych i podejmowanie zobowiązań, kontrolowanie przez mężów zaufania, wspólnie z brygadzystami, wykonania zobowiązań, organizowanie współzawodnictwa między brygadami — to konkretne formy walki o realizację planu produkcji.

Dalszą rezerwą obniżki kosztów własnych jest skracanie poszczególnych cykli produkcyjnych, jak orki, siewów, zbiorów, omlotów i odstaw. Każdy dzień skrócenia tych prac oznacza wielkie oszczędności, a zarazem przyczynia się do przyspieszenia obiegu środków obrotowych i zmniejszenia strat.

### IV.

Ulepszenie metod pracy i jej organizacji wiąże się nierozdzielnie z upowszechnieniem usprawnień i wynalazków pracowniczych. Jest to dziedzina, w której Związek Pracowników

Rolnictwa ma szczególnie szerokie pole do działania. Rolnictwo nasze, a zwłaszcza jego socjalistyczny odcinek, przeżywa prawdziwą rewolucję techniczną, dzięki wprowadzeniu do produkcji coraz więcej nowoczesnych maszyn i narzędzi rolniczych. Ruch racjonalizatorski w rolnictwie obejmuje dziś nie tylko dział mechanizacji, lecz wszystkie gałęzie produkcji rolniczej. Ten młody i pełen przyszłości ruch nie jest jednak otoczony należyłą opieką ze strony Związku, jak również nie znajduje odpowiedniego zrozumienia i poparcia ze strony czynników administracyjnych. Dowodzą tego częste skargi na przetrzymywanie wniosków racjonalizatorskich w okręgowych komisjach racjonalizatorstwa, jak i niedość sprawne rozpatrywanie wniosków i pomysłów przez Główną Komisję Racjonalizacji przy Centralnym Zarządzie Państwowym Gospodarstw Rolnych.

Mimo powyższych niedociągnięć — robotnicy rolni mogą wykazać się pokaźnym dorobkiem racjonalizatorskim. Tow. Józef Kobryń opracował metodę stosowania tańszego oleju do płukania filtrów powietrznych w silnikach, zamiast drogiego oleju maszynowego. Tow. Franciszek Małek z Okręgu Rzeszów dał kilka cennych usprawnień w zakresie urządzeń ogrodnich. Tow. Edmund Zieliński z warsztatów w Sztumie, opracował przyrząd do wyciągania rur płomiennych z kotłów lokomobil.

Przykłady te — jedno z wielu — wykazują, jak olbrzymie, a wciąż jeszcze niewyzyskane rezerwy gospodarcze istnieją w PGR, jak wielkie wciąż są możliwości zwiększenia wydajności pracy, obniżenia kosztów produkcji i zwiększenia oszczędności oraz wydatnego podniesienia rozmiarów produkcji.

Niezbędnym warunkiem uruchomienia i wykorzystania tych rezerw jest świadomy udział mas robotniczych w wykonaniu planów produkcyjnych, udział opierający się na znajomości zadań każdego robotnika i na stworzeniu takich warunków bytowych i socjalnych, które działać będą mobilizująco na masy, świadcząc o opiece państwa ludowego nad masami pracującymi.

W dziedzinie zagadnień bytowo-socjalnych i bezpieczeństwa pracy nasze organizacje mają wielkie zadanie do wykonania. Państwo ludo-

we nie szczędzi środków na podniesienie stopy życiowej klasy robotniczej. Nie zawsze jednak nasze organizacje związkowe umieją nimi celowo i racjonalnie gospodarować. Jak wiadomo, w roku ubiegłym fundusze na akcję socjalną w wielu zakładach pracy nie zostały w pełni wykorzystane. Wiadomo też, że działalność naszych kas zapomogowo-pożyczkowych pozostawia wciąż dużo do życzenia. Nasze rady zakładowe nie umieją propagować skutecznie wcześniejszych pracowników, na skutek czego rośnie procent niewykorzystanych skierowań czasowych. W terenie spotyka się wciąż przykłady bezdusznego stosunku do człowieka, na które nasze zakładowe organizacje nie reagują należycie. Tak np. rada zakładowa w zespole Lubiniecko nie dostrzegała, że 45 robotników sezonowych, umieszczonych w nieodpowiednich pomieszczeniach, spało na ziemi pod pojedynczymi kocami. Trzeba było dopiero interwencji instruktora Zarządu Głównego, aby ten stan rzeczy zlikwidować. Takie i tym podobne fakty nie mogą się więcej zdarzać.

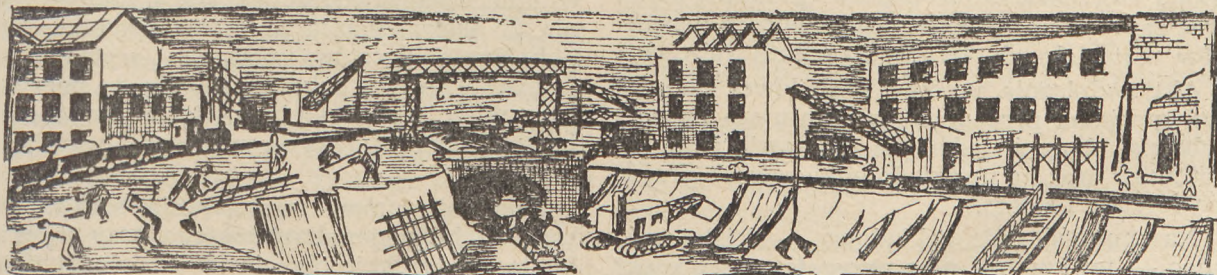
\*

\*

Ukończone niedawno wybory mężów zaufania i rolnych rad zakładowych, wysunęły do władz związkowych tysiące nowych aktywistów spośród robotników i inteligencji pracującej. Związek wkracza do walki o wykonanie zadań, nakreślonych przez KC Partii i CRZZ, z nowymi, rozszerzonymi kadrami związkowymi, pełnymi ofiarności i zapału do pracy.

Aby ten kapitał zapału i dobrej woli nie został zmarnowany, lecz zużytkowany dla dobra naszego kraju i całego narodu — trzeba ten aktyw uczyć pracy związkowej, pomagać mu w jej planowaniu, instruować systematycznie, kontrolować oraz dopilnowywać wykonania uchwał i wytycznych władz związkowych.

Nie ulega wątpliwości, że Związek Pracowników Rolnictwa, zacieśniając łączność z masami, podnosząc poziom swej pracy organizacyjnej, potrafi wykonać trudne i zaszczytne zadania, przypadające mu w dziele rozwoju socjalistycznej gospodarki rolnej, wzmocnienia sojuszu robotniczo-rolniczego, a tym samym scentrowania frontu narodowego na wsi.



# Zakładowe umowy zbiorowe



**Z** GODNIE z uchwałą V Plenum CRZZ przystąpimy w roku bieżącym do wprowadzenia systemu zakładowych umów zbiorowych. System ten będzie realizowany stopniowo. W pierwszym etapie przewiduje się zawarcie umów zbiorowych w niektórych wielkich zakładach przemysłowych, poczym umowami będą obejmowane dalsze przedsiębiorstwa.

Zakładowa umowa zbiorowa — to dokument niezmiernie wielkiej wagi. Reguluje ona bowiem w praktyce całe życie zbiorowe załogi, ujmując w ramy rytmicznego działania wysiłków pracowników w realizacji planów produkcyjnych, wytycza na cały rok kierunki czynności rady zakładowej i określa konkretne zobowiązania dyrekcji w zakresie świadczeń na rzecz załogi.

W zawieraniu umowy zbiorowej, a zwłaszcza w pracach przygotowawczych ważna rola przypada miejscowemu aktywowi związkowemu. Od jego zrozumienia istoty umowy, od wnikliwej znajomości potrzeb przedsiębiorstwa i załogi zależy w znacznej mierze należyte opracowanie wzajemnych zobowiązań. Toteż zagadnienie umów zakładowych powinno stać się przedmiotem żywego zainteresowania wszystkich aktywistów związkowych.

## I.

Przy wprowadzaniu umów zakładowych wzorujemy się na Związku Radzieckim, gdzie umowy te stały się potężną dźwignią wzrostu aktywności produkcyjnej szerokich mas pracujących i stałej poprawy ich sytuacji materialnej.

Zakładowa umowa zbiorowa w Związku Radzieckim jest to układ zawarty między zakładem pracy, reprezentowanym przez dyrekcję, a kolektywem robotników i pracowników umysłowych, w którego imieniu występuje rada zakładowa. Treścią umowy zakładowej są wzajemne zobowiązania przedsiębiorstwa, załogi i organizacji związkowej, dotyczące wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych oraz zapewnienia załodze odpowiednich warunków materialnych, bytowych i kulturalnych.

Akt podpisania umowy zakładowej poprzedza specjalna procedura, gwarantująca oparcie zobowiązań na świadomym przejawie woli robotników oraz na uwzględnieniu potrzeb przedsiębiorstwa i załogi.

Nasamprzód rada zakładowa — ściślej mówiąc — jej komisja płac przygotowuje projekt

umowy na rok następny. Przy opracowywaniu projektu pomocna jest ramowa umowa wzorcowa, ustalona przez zarząd główny związku zawodowego w porozumieniu z właściwym ministerstwem. Materiały potrzebne dla przygotowania projektu opiera się na analizie potrzeb zakładu i załogi oraz na wynikach kontroli wykonania umowy poprzedniej.

Po przygotowaniu ogólnego zarysu umowy rada zakładowa przedstawia go — wraz ze sprawozdaniem z kontroli wykonania zeszłorocznej umowy — ogólnemu zebraniu załogi. Na zebraniu członkowie załogi omawiają szczegółowo wyniki kontroli, wysuwają wnioski co do umowy następnej, formułują swe zobowiązania produkcyjne i udzielają radzie zakładowej upoważnienia do zawarcia umowy. Z ramienia kierownictwa zakładu pracy umowę podpisuje dyrektor przedsiębiorstwa.

Zagadnienia, regulowane w umowach zakładowych można ująć w następujący sposób:

1. wykonanie i przekroczenie planów produkcyjnych,
2. prawidłowe zaszeregowanie pracowników, unormowanie pracy i akordowanie robót,
3. wzmocnienie socjalistycznej dyscypliny pracy,
4. zapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
5. zaspakajanie potrzeb bytowych i socjalnych załogi,
6. utrzymanie i rozbudowa urządzeń kulturalno-oświatowych oraz szkolenie zawodowe.

Stawki płac nie są ustalane w umowach zbiorowych, ponieważ w Związku Radzieckim sprawy te są regulowane przez uchwałę rządu. Umowy natomiast zapewniają radom zakładowym kontrolę nad należytym obliczaniem zarobku i przyznają im wpływ na zaszeregowanie pracowników.

Do najważniejszych postanowień umowy zbiorowej należą zobowiązania załogi w zakresie wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych, podnoszenia jakości wyrobów, rozwijania współzawodnictwa pracy, stałego dążenia do usprawniania procesów produkcyjnych i obniżania kosztów własnych wytwórczości. Z kolei dyrekcja zobowiązuje się do poczynienia zmian organizacyjno - technicznych, mających przyczynić się do wzmocnienia wydajności pracy.

Następnie umowa uwzględnia sprawy rozwoju ruchu racjonalizatorskiego, przy czym nakłada na dyrekcję obowiązek udzielania pomo-

cy robotnikom — racjonalizatorom przy technicznym opracowywaniu pomysłów.

Szczegółowe postanowienia omawiają obowiązki dyirekcji w zakresie należytych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. W postanowieniach tych ustala się plan przeprowadzenia odpowiednich inwestycji.

W zobowiązaniach dyirekcji i rady zakładowej, dotyczących zaspakajania pracowniczych potrzeb bytowych i kulturalnych ustala się całoroczny plan budowy mieszkań pracowniczych oraz wykorzystania istniejących i budowy nowych urządzeń kulturalnych: klubów, domów wczasowych, żłobków, przedszkoli i kolonii dziecięcych. Zobowiązania te są oparte na budżetach przedsiębiorstw i kwotach powstałych w ramach funduszu zakładowego.

Dużo uwagi poświęca się w umowach zagadnieniu szkolenia zawodowego: podnoszeniu kwalifikacji robotników przyuczonych, doszkalaniu robotników nowych i kształceniu młodzieży.

Umowy zakładowe rejestruje się we właściwym ministerstwie i zarządzie głównym związku zawodowego. Wykonanie umów podlega kontroli rad zakładowych, przeprowadzanej co kwartał. Wyniki tej kontroli służą jako podstawa do opracowywania umów na rok następny.

## II.

Postanowienia umów zakładowych obejmują całokształt życia przedsiębiorstwa i jego załogi. Dla wszechstronnego ujęcia w umowie zagadnień produkcyjnych jest konieczne obznajomienie załogi — a zwłaszcza rady zakładowej — z planami produkcyjnymi. Takiej samej dokładnej znajomości zagadnień wymaga sformułowanie postanowień, dotyczących świadczeń socjalnych na rzecz załogi i organizowania pracy kulturalno-oświatowej. Umowa zakładowa — to w praktyce całoroczny plan działania dyirekcji i rady zakładowej w zakresie najżywotniejszych problemów przedsiębiorstwa i załogi. Postanowienia umowy muszą być oparte na realnych możliwościach wzmoczenia wydajności pracy i na konkretnych pozycjach budżetowych. Sformułowanie umowy zakładowej musi być zatem poprzedzone gruntownymi pracami przygotowawczymi, przeprowadzanymi wspólnie przez radę zakładową i dyirekcję.

Przed zamierzonym przystąpieniem do zawierania umów zakładowych w niektórych większych przedsiębiorstwach, Centralna Rada Związków Zawodowych zainicjowała przeprowadzenie zebrań dyskusyjnych na temat procedury opracowania tych umów. W paru przedsiębiorstwach przemysłowych odbyły się takie zebrań przy udziale miejscowego aktywu związkowego i przedstawicieli dyirekcji. Na zebraniach przeprowadzono dyskusje w ten sposób, że w ich wyniku powstał zarys umowy, uwzględniającej konkretne warunki przedsiębiorstwa.

Dla zilustrowania procedury zawierania umowy zakładowej przedstawimy przebieg zebrania w jednym z wielkich przedsiębiorstw włókienniczych.

Przed wszystkim — po skompletowaniu potrzebnych materiałów (planów produkcyjnych i finansowych, budżetów akcji socjalnej itp.) — ustalono podstawowe zagadnienia, których uregulowanie ma decydujący wpływ na wykonanie planu produkcyjnego oraz na dalsze rozwijanie akcji socjalnej i pracy kulturalno-oświatowej. Dodać należy, że ustalanie możliwości budżetowych w zakresie akcji socjalnej natrafiło początkowo na trudności. Ani bowiem rada zakładowa, ani dyirekcja nie potrafiły dokładnie określić wysokości całorocznych pozycji budżetowych, przeznaczonych na ten cel.

Wychodząc z założenia planu na 1951, określono procentowo — w stosunku do roku ubiegłego — zwiększenie globalnej wartości produkcji i podwyższenie produkcji płótna szarego i pościelowego oraz kretonu kolorowego. Orientacyjnie sformułowano przy tym zobowiązanie załogi do przekroczenia planu produkcyjnego tych asortymentów. Podjęcie takiego zobowiązania należy oczywiście do decyzji ogólnego zebrania załogi — czego przy opisywanej tutaj dyskusji próbnej nie przeprowadzono. Następnie sprecyzowano wytyczne polepszenia jakości wyrobów przez dalsze udoskonalenie pracy przędzalni, tkalni i wykańczalni.

Zaznaczyć tutaj trzeba, że sformułowanie w umowie zakładowej całorocznych zobowiązań produkcyjnych nie ogranicza możliwości podejmowania przez załogę zobowiązań dodatkowych, np. przy okazji wielkich wydarzeń w życiu państwa i klasy robotniczej. Planowa i świadoma praca załóg ujawni zawsze nowe możliwości zmobilizowania dalszych rezerw produkcyjnych i ofiarowania Państwu Ludowemu dodatkowych wartości.

Z kolei kierownictwo zakładu ustaliło swe zobowiązania co do zmian organizacyjno-technicznych, mających na celu mechanizację, skrócenie postojów, usprawnienie transportu międzyoperacyjnego itp. W szczególności kierownictwo zobowiązało się: uruchomić na przędzalni maszyny czyszczące dla przędzalni odpadkowej i nową podstawę elektryczną. Na tkalni — wprowadzić lamelizację krosien, uruchomić nową krochmalnię, jedno snowadło szybkobieżne, wprowadzić aparaty nawilżające i przerobić aparaty istniejące. Na wykańczalni — zbudować podstawę elektryczną, uruchomić nową składalnię i połączyć ją pomostem z wykańczalnią.

Z drugiej strony rada zakładowa zobowiązała się do przeciwdziałania postojom i awariom oraz do utworzenia w każdym dziale brygady przeciwwawaryjnej.

Bardzo szczegółowo zostały określone zobowiązania kierownictwa do stałej konserwacji

i okresowego remontowania maszyn. Oznaczono nie tylko ilość maszyn, mających być remontowanymi w poszczególnych kwartałach, lecz także wymienione osoby za to odpowiedzialne.

Następnie ustalono wzajemne zobowiązania do podniesienia wydajności pracy. Kierownictwo zobowiązało się do wprowadzenia norm pracy w warsztacie mechanicznym i stolarskim oraz przy robotach remontowo-instalacyjnych, murarskich, rurarskich i malarskich. Postanowiono zwiększyć ilość prac zaakordowanych w przędzalni, tkalni, wykańczalni, oraz przy robotach gospodarczych (przy dowożeniu węgla do kotłów).

W celu ulepszenia organizacji pracy, kierownictwo zobowiązało się wykonać takie urządzenia jak: przestawienie targacza bel, zainstalowanie dźwigu elektrycznego, przerobienie dźwigu dla dostarczania przędzy, przebudowanie pomieszczeń dla przędzalni, powlekarni i czyszczenia towarów.

Dalsze zobowiązania kierownictwa w zakresie podniesienia wydajności pracy dotyczą stworzenia sprzyjających warunków dla stałego rozwoju pracy wielowarsztatowej, zmniejszenia ponadnormatywnych zapasów, skrócenia czasu fakturowania (m. in. zakupienia dodatkowych maszynek do liczenia).

Rada zakładowa ze swej strony zobowiązała się do zwiększenia ilości uczestników współzawodnictwa, do rozwinięcia w tym celu szerokiej akcji uświadamiającej, udoskonalenia organizacji współzawodnictwa i wzmocnienia opieki nad racjonalizatorami. Rada zakładowa potwierdziła przy tym swój obowiązek prowadzenia systematycznej kontroli przebiegu wykonania zobowiązań produkcyjnych.

Ważne jest zobowiązanie kierownictwa do ustalania dziennych i miesięcznych zadań produkcyjnych dla każdego stanowiska roboczego, wynikających z zakładowego planu produkcji. Obowiązkiem rady zakładowej będzie popularyzowanie zadań, stojących przed poszczególnymi robotnikami, brygadami i załogami.

Dalsze postanowienia regulują tryb podsumowania wyników współzawodnictwa, wręczania nagród, popularyzowania osiągnięć przodujących pracowników.

Rada zakładowa zobowiązała się do zwoływania raz w miesiącu narad wytwórczych ogólnozakładowych i oddziałowych oraz co najmniej raz w miesiącu — narad w grupach związkowych. Kierownictwo zakładu będzie prowadziło ewidencję wszystkich przyjętych na naradach wniosków i zapewni pomoc w ich realizacji.

Następują zobowiązania o opiece nad ruchem racjonalizatorskim: ustalania kwot przeznaczonych na rozwój racjonalizatorstwa oraz określania funkcji kierownictwa i rady zakła-

dowej w zakresie oporacowywania wniosków racjonalizatorskich, przekazywania ich do dalszego zatwierdzenia itd.

Części umowy, dotyczącej zagadnień wydajności pracy i usprawnienia produkcji dopełniają postanowienia o zabezpieczeniu i pogłębieniu dyscypliny pracy. Do obowiązków rady zakładowej należy przeprowadzanie pracy ideologicznej i polityczno-wychowawczej nad pogłębianiem socjalistycznego stosunku do pracy. Kierownictwo zakładu i rada zakładowa zobowiązują się do zgłoszenia wniosków o wyróżnianie pracowników, będących wzorem przestrzegania dyscypliny pracy. Rada zakładowa ma zaznajamiać wszystkich nowych pracowników z przepisami o dyscyplinie pracy.

Następny rozdział umowy zakładowej — to zobowiązania w dziedzinie poprawy warunków materialnych i kulturalnych załogi.

W rozdziale tym zostało przede wszystkim potwierdzone uprawnienie rady zakładowej do kontroli list płacy oraz do ingerencji w sprawy, związane z zaszeregowaniem pracowników i zatrudnieniem ich zgodnie z kwalifikacjami.

W zobowiązaniach kierownictwa, odnoszących się do ochrony pracy zawarto szczegółowy, całoroczny plan rozbudowy urządzeń bezpieczeństwa i higieny pracy: założenia dodatkowych wentylatorów, zabezpieczenia maszyn, urządzenia szatni, utrzymywania łaźni, pralni, szwalni, dostarczania sprzętu ochrony osobistej, zaopatrywania w specjalne środki odżywcze oraz zorganizowania pomocy lekarskiej.

Szczegółowo określono zobowiązania dyrekcji i rady zakładowej i w dziedzinie świadczeń socjalnych. Sprecyzowano mianowicie preliminarz poszczególnych działów akcji socjalnej. Stwierdzono przy tym, że kierownictwo zakładu powinno w 1951 r. wyposażyć żłódek w sprzęt meblowy, otynkować budynek przedszkola i zagrozić jego teren. Rada zakładowa będzie przeprowadzała co kwartał kontrolę terminowego wykonania inwestycji i remontów urządzeń socjalnych. Kierownictwo i rada zakładowa będą przyjmowały mieszkania dla pracowników i dokonywały przydziału izb mieszkalnych. Rzeczą rady zakładowej jest przeprowadzanie stałej, codziennej kontroli nad działalnością stołówek, w celu poprawy jakości żywienia, obniżenia kosztów własnych oraz utrzymania należitych warunków sanitarnych w stołówkach. Rada zakładowa udzieli załodze pomocy w organizowaniu i prowadzeniu ogrodów działkowych.

Podobnie szczegółowo sformułowano postanowienia z zakresu pracy kulturalno-oświatowej. Ustalono, że kierownictwo powinno uruchomić nową świetlicę w domu kultury w osiedlu robotniczym. Sprecyzowano program kulturalno-oświatowej działalności rady zakładowej.

Rada zobowiązała się m. in. do wydania w ciągu roku 12 numerów gazetek fabrycznych, do wprowadzenia kursu języka rosyjskiego i kursu poprawnego czytania. W świetlicach fabrycznych rada zakładowa ma zorganizować chór, sekcję, plastyczną, orkiestrę, sekcję taneczną, dramatyczną i balet dziecięcy. Ustalono też preliminarz wydatków na bibliotekę.

W dziedzinie szkolenia zawodowego ustalono, że kierownictwo jest zobowiązane do opracowania szczegółowego planu podniesienia kwalifikacji robotników, techników, inżynierów i innych pracowników. Stwierdzono konieczność zorganizowania kursów dla podmistrzów, mistrzów tkackich, brygad remontowych przędzalni i tkalni oraz dla księgowych. W celu zabezpieczenia realizacji szkolenia zawodowego obowiązkiem kierownictwa jest: przydzielanie nowych robotników do mistrzów i wykwalifikowanych robotników, nie przesuwanie robotników w okresie nauczania na inne roboty, zapewnianie pomocy technicznej, sprzętu i pomieszczeń potrzebnych do szkolenia zawodowego.

### III.

Jak widzimy — postanowienia umowy zakładowej obejmują całokształt życia przedsiębiorstwa. Dla wszechstronnego ujęcia w umowie zagadnień produkcyjnych jest konieczne przede wszystkim należyte obznajomienie załogi z planami produkcji — doprowadzenie tych planów do poszczególnych brygad. Jedynie bowiem przy znajomości swych zadań robotnicy będą mogli rozwinąć inicjatywę w podejmowaniu zobowiązań na okres całoroczny.

Powszechna znajomość zadań, sprecyzowanie zobowiązań produkcyjnych oraz ich długofalowość daje gwarancję rytmiczności pracy. W ten

sposób umowy zakładowe stają się poważnym czynnikiem realizacji planów produkcyjnych.

Z drugiej strony robotnicy otrzymują w umowach zakładowych dokument konkretnie zabezpieczający dalsze zwiększenie świadczeń socjalnych zakładu pracy na rzecz załogi. Postanowienia umów zakładowych w tym zakresie — to nie ramowy program działalności kierownictwa, lecz wyraźne jego zobowiązanie, które musi być wypełnione pod kontrolą załogi.

Umowy zakładowe różnią się zasadniczo od znanych nam dotychczas zbiorowych układów pracy. Różnią się zarówno swym charakterem, jak i zasięgiem zagadnień w nich regulowanych.

Przedwojenne zbiorowe układy pracy opierały się na zasadzie wynajmu siły roboczej, targu o cenę towaru, jakim w ustroju kapitalistycznym — jest praca ludzka. W Polsce Ludowej — dotychczasowe układy zawierały już pewne ogólne postanowienia, dotyczące zagadnień produkcyjnych, nie zabezpieczały jednak jeszcze pełnego udziału załogi w rozwiązywaniu zagadnień produkcyjnych i bytowych.

Zakładowe umowy są wyrazem nowego, socjalistycznego stosunku pracowników do pracy i własności społecznej. W charakterze tych umów — dobrowolnym określeniu obowiązków załogi wobec zakładu pracy — przejawia się świadomość mas pracujących, że dobro społecznego przedsiębiorstwa jest ich własnym dobrem.

Umowy zakładowe, zawierane przy masowym udziale pracowników i przez nich kontrolowane, są potężną dźwignią podnoszenia produkcji i zabezpieczenia stałej poprawy bytu mas pracujących. Wprowadzenie umów zakładowych u nas stanie się niewątpliwie przełomowym momentem w życiu zakładowych organizacji związkowych.

PAWEŁ LIKIERT

## Stosowanie metody Kowalowa w naszym przemyśle włókienniczym

**O**PISUJĄC w grudniowym numerze „Przeglądu Związkowego“ z r. ub. sytuację produkcyjną w przemyśle bawełnianym, wskazaliśmy, że jedną z przyczyn niezadowalającego jej stanu była niedostateczna wydajność pracy. Pięć miesięcy temu zwróciliśmy uwagę na zbyt częste postoje krosien i warsztatów przędzalniczych, postoje wynikające z niedostatecznego opanowania techniki pracy przez młody narybek pracowniczy oraz z wad pracy starych pra-

cowników. Brak doświadczenia i zbyt wielka fluktuacja załóg w zakładach przemysłu bawełnianego stanowiły jedną z przyczyn nieosiągania baz akordowych przez duży procent zatrudnionych.

Czy parę miesięcy, które upłynęły od chwili, gdy nasunęły się nam te refleksje, przyniosły zmianę na lepsze w sytuacji wytwórczej łódzkich zakładów bawełnianych? Odpowiedź na to pytanie wypada częściowo pozytywnie, gdyż ostatnie cyfry wykonania miesięcznych planów

produkcyjnych wykazują pewną poprawę i to właśnie w zakładach, które to niedawno planów nie wykonywały. Przyczyny tej poprawy możnaby się doszukać w umasowieniu współzawodnictwa, opartego na zobowiązaniach, w zwiększeniu wysiłku produkcyjnego przodujących robotników. Mimo to jednak nie nastąpił jeszcze zasadniczy przełom na tak ważnym odcinku, jakim jest poprawa kwalifikacji zawodowych młodzieży, przełom na odcinku szkolenia tkaczy nie wykonujących baz akordowych. Zwiedzając ostatnio oddział krosien automatycznych jednego z największych zakładów przemysłu bawełnianego, mieliśmy raz jeszcze możliwość stwierdzić, że młode tkaczki i tkacze wciąż jeszcze niedostatecznie panują nad techniką pracy. Wskazują na to liczne — zatrzymane z powodu zrywu nici osnowy, czy wątki — krosna oczekujące uruchomienia, w tym czasie gdy opiekujący się nimi pracownik zbyt długo mozoli się przy jednym z zatrzymanych warsztatów. Nie będzie przesadą, jeżeli stwierdzimy, oceniając to na oko, że na sali tej z powodu przymusowego postoju wypada produkcji dziennie około 30 — 40 % tych automatów. Tę naszą ocenę potwierdzają zresztą zawieszone na ścianach sali wykresy pracy poszczególnych robotników, wskazujące na niedostateczny procent wyrobienia przez nich baz akordowych.

A więc wydawałoby się, że tych kilka miesięcy, które dzielą naszą obecną obserwację od poprzedniej, nie przyniosły żadnej zmiany na tak ważnym odcinku szkolenia i dokwalifikowania zawodowego tkaczy nie wykonujących swych baz.

Na szczęście jednak sytuacja nie przedstawia się tak niepomyślnie. Mamy do zanotowania fakt, który wskazuje na realne możliwości poprawy w zakresie szkolenia zawodowego w przemyśle włókienniczym. Faktem tym jest podjęta w Z. P. W. im. L. Waryńskiego próba szkolenia tkaczy metodą radzieckiego inżyniera Kowalowa z włókienniczej fabryki „Proletarskaja Pobieda“ w Mytyszczach koło Moskwy.

#### Zasady metody Kowalowa

Zanim przystąpimy do opisu prac prowadzonych od trzech miesięcy w zakładach im. Waryńskiego, zaznajomimy czytelników z zasadami metody inż. Kowalowa.

Impulsem, który skłonił radzieckiego inżyniera do opracowania nowej metody była przede wszystkim chęć przekonania się, dlaczego grupa stachanowców fabryki „Proletarskaja Pobieda“ tak wysoko przekracza normy pracy, gdy inni — pracujący w takich samych warunkach — robotnicy zaledwie potrafią osiągnąć normę produkcyjną. Analizując pracę poszczególnych robotników i porównyując uzyskane rezultaty, Kowalow doszedł do wniosku, że przyczyną istnienia wielkich różnic w wyni-

kach jest zarówno różnoraki sposób organizowania pracy, jak i odmienne metody jej wykonywania. Przeprowadzona przez Kowalowa systematyczna obserwacja i analiza pracy stachanowców wykazała, że nie pracują oni jednakowo, że uzyskane wysokie rezultaty osiągają przy pomocy różnych sposobów, że dochodzą do tych samych rezultatów, nadrabiając czas na szybszym wykonaniu innych czynności.

Kowalow doszedł do wniosku, że dotychczasowa metoda uczenia własnej metody pracy przez poszczególnych tkaczy — stachanowców jest wadliwa, gdyż uczący się przejmuje nie tylko zalety, tj. racjonalne wykonywanie czynności i pracy nauczyciela, lecz także i jego wady. Każdy stachanowiec — jak to wykazuje analiza obserwacji i chronometrażu — pracuje nieco inaczej od innych. Popelnia na pewnych odcinkach swej pracy niejednokrotnie rażące błędy, wykonuje natomiast inne czynności w sposób doskonały. Zyskuje więc w ten sposób — w ogólnym bilansie na czasie i wydajności pracy.

Kowalow podaje wyniki chronometrażu czynności trzech wielowarsztatowych tkaczek stachanowskich: P. Kozłowej, K. Anisimowej i I. Czekinej, które znacznie przekraczały ustalone normy. Obserwacja tyczyła dwóch podstawowych operacji: zmiany czółenka oraz nawiązania zerwanej nici osnowy. Podajemy tabelkę porównawczą czasu w którym każda z tych tkaczek wykonywała te czynności.

| Rodzaj czynności           | Norma czasu na operację w sek. | Czas w sek. uzyskany przez |           |         |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|---------|
|                            |                                | Kozłową                    | Anisimową | Czekinę |
| Zmiana czółenka            | 2,8                            | 2,5                        | 3,5       | 4       |
| Nawiązanie zerwanej osnowy | 16,6                           | 25,-                       | 14        | 30,3    |

Jak wynika z tabelki — wielokrotnie w ciągu dnia pracy dokonywaną zmianę czółenka wykonuje Kozłowa o 0,3 sekund przedziej, niż przewiduje norma. Swojego rodzaju rekord przy nawiązywaniu zerwanej osnowy uzyskuje natomiast Anisimowa, oszczędzając na tej czynności 2,5 sek. w stosunku do przewidzianej dla tej czynności normy. Chronometraż wykazuje, że pierwsza z tkaczek opanowała świetnie czynność zmiany czółenka. Wobec tego, że manipulacja ta w procesie produkcyjnym wykonywana jest wielokrotnie, Kozłowa uzyskuje poważne zwiększenie wydajności pracy. Druga tkaczka — mimo, że nie potrafi tak szybko zmienić czółenka — wybija się we współzawodnictwie dzięki lepszemu, opanowaniu czynności wiązania tak często zrywanej osnowy. Dziwne się może wydać, dlaczego do przodownic stachanowskich zaliczona została Czekina, której czasy są gorsze, bo prawie dwukrotnie większe od normy. Jak się jednak okazuje — tkaczka ta zawdzięcza dobre wyniki swej pracy

lepszemu rozplanowaniu i wykorzystaniu czasu roboczego. Dzięki temu potrafiła zmniejszyć do minimum postoje swego krosna i nadrobić w ten sposób czas, o który była wyprzedzana przez swe towarzyszkę w dwóch wymienionych operacjach produkcyjnych. Należy tu jeszcze podkreślić, że wiązanie zerwanej osnowy nie stanowi jednej prostej czynności. Analiza chronometrażowa — jak o tym będzie mowa dalej — pozwala na wyodrębnienie w procesie wiązania dwóch czynności samodzielnych, z których jedna — to jest samo wiązanie ma dwa warianty: (wyszukiwanie zerwanego wątku oraz wiązanie zryw, który może powstać przed lub za nicielnicą i zależnie od umiejscowienia musi być likwidowany w czasie krótszym lub dłuższym).

Obserwacja pracy stachanowców wykazuje, jak ważne w procesie produkcyjnym jest właściwe planowanie czasu pracy, organizowanie miejsca pracy i przygotowanie odpowiednich narzędzi. Oszczędna gospodarka przewidzianym na te czynności czasem pomocniczym stanowi żywe źródło możliwości zwiększenia wydajności pracy.

Jak wynika z licznych obserwacji — identyczne prace dokonywane w identycznych warunkach przez dobrych fachowców są zazwyczaj wykonywane w różny sposób. Stwierdzenie to nasunęło inż. Kowalowi myśl o konieczności uporządkowania i ujednolicenia wszystkich ogniw danego procesu produkcyjnego. Jest oczywiste, że najbardziej celowe i ekonomiczne dla tkacza będzie zastosowanie jednolitej metody pracy. W opisanym przez Kowalowa wypadku, jeżeli chodzi o zmianę czółenka, będzie najlepsze doświadczenie Kozłowej. Przy wiązaniu zaś zerwanej osnowy — czynności stosowane przez Anisimową łącznie z uwzględnieniem racjonalnej organizacji pracy — Czekinej. Można też podnieść wydajność pracy każdej z tych trzech stachanówek przez skorygowanie sposobu wykonywania czynności, które robi ona gorzej niż pozostałe towarzyszkę. Wyuczysz najszybciej zmieniając czółenka Kozłową najsprawniejszego sposobu wiązania zerwanej nici, stosowanego przez Anisimową i odwrotnie — zaznajamiając tę ostatnią z szybkościową zmianą czółenka metodą Kozłowej, będzie można uzyskać podwyższenie wydajności pracy w tych operacjach o ok. 15% (zysk 2,8 sek. na przewidzianych normą 19,3 sek.). Wzrost wydajności pracy przy przeszkoleniu Czekinej będzie jeszcze wyższy, gdyż czynności wykonywane w 34,3 sekundach spełni ona w 19,3 sekundach. Wzrost zatem wyniesie tu aż 44%.

Podsumowując, możnaby w następujący sposób zdefiniować metodę inż. Kowalowa: autor ma na celu ustalenie najbardziej racjonalnych, dla danego typu pracy sposobów jej wykonywania oraz formułuje najwłaściwszą metodę rozpowszechniania tych sposobów wśród załogi.

Szczegóły metody inż. Kowalowa, zarówno co do ustalenia najwłaściwszych sposobów wykonywania danej czynności produkcyjnej, jak i trybu rozpowszechnienia tych sposobów wśród ogółu zatrudnionych opisujemy na przykładzie zastosowania jej w Z.P.W. im. Waryńskiego.

Z inicjatywy załogi rada zakładowa tej fabryki uzyskała ze strony Głównego Instytutu Pracy pomoc w przeprowadzeniu prac, związanych z zastosowaniem metody Kowalowa. Instytut zobowiązał się do przeprowadzenia na terenie fabryki prac naukowo-badawczych do opracowania metodyki prac chronometrażowych, sporządzenia zdjęć fotograficznych i prac graficznych oraz do naukowego uogólnienia i opracowania wyników doświadczeń. Zakłady im. L. Waryńskiego ze swej strony zadeklarowały pomoc pracownikom naukowym GIP, zobowiązały się dostarczać Instytutowi wyników praktycznych doświadczeń oraz współdziałać w opracowaniu zasad upowszechnienia metod pracy przodowników fabryki.

Akcję rozpoczęto od zwołania narady roboczej. Narada postanowiła skoncentrować prace na następujących zagadnieniach: 1) zmiana czółenka 2) szukanie zerwanego wątku 3) wiązanie zerwanej osnowy przed nicielnicą oraz 4) wiązanie zerwanej osnowy za nicielnicą. Każda z tych czynności wykonywana jest przez każdego tkacza wielokrotnie w ciągu dnia roboczego, przy czym każdy wykonuje ją inaczej i w innym czasie.

Dużą rozpiętość czasu w którym wspomniane czynności zmiany czółenka i wiązania zerwanego wątku są wykonywane, jaskrawo uwytkła porównanie chronometrażu pracy wykwalifikowanego i słabego tkacza fabryki.

| Rodzaj czynności                 | Dobry tkacz<br>w sek. | Słaby tkacz<br>w sek. |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Wymiana czółenka                 | 2,11                  | 5,2                   |
| Szukanie zerwanego wątku         | 11,71                 | 50.—                  |
| Wiązanie osnowy przed nicielnicą | 6,5                   | 34,75                 |
| „ „ za „                         | 11.—                  | 48.—                  |

Biorąc pod uwagę okoliczności, że procent słabych tkaczy, do kategorii których zaliczyć należy również młodzież napływającą do przemysłu włókienniczego, jest bardzo duży, łatwo można sobie uświadomić przyczyny nie wykonywania przez nich baz akordowych. W świetle tych cyfr jasne się staje, jak ogromne znaczenie dla poprawy obecnego, niezadawalającego

stanu przedstawia należyte postawienie sprawy szkolenia w ogóle, a wprowadzenie do przemysłu włókienniczego metody inż. Kowalowa w szczególności.

#### **Pierwszy etap — ustalanie najlepszych sposobów pracy**

Obserwacje tkaczy zaczęto w Zakładach im. Waryńskiego od chronometrażu zmiany czółenka. W czynności tej wyodrębniono cztery fazy: a) zatrzymanie krosna, b) wyjęcie czółenka, c) założenie nowego czółenka i d) uruchomienie krosna.

Czas był mierzony przez pracownika fabryki — technika normowania przy pomocy stopera a sprawdzany przez przedstawiciela GIP chronografem sprężynowym. Tą samą metodą zbadano z kolei poszczególne fazy czynności wiązania zerwanego wątk. Nić bowiem osnowy może się zerwać za lub przed nicielnicą. Czynności przy likwidowaniu zrywu trwają — jak to zresztą wynika z danych przytoczonych w tabelce — znacznie dłużej niż wymiana czółenka. Jeżeli nici się rwą często i jeżeli się je wiąże długo, to odbija się to niekorzystnie na wydajności pracy tkacza, gdyż w czasie wiązania zrywu krosno musi być unieruchomione. Poza operacją wyszukiwania zerwanej nici wątk, która z reguły trwa najdłużej, wyodrębnić się daje trzy rodzaje najczęściej zdarzających się zrywów nici za nicielnicą. Jest to brak nici na pewnej długości; brak ten należy nadsztukować nitką z bobiny. Następny przypadek — nić uległa zerwaniu za nicielnicą, ale znajduje się jeszcze w licy i płosze, a w końcu lica i płocha puste, ale zerwana nić znajduje się zaraz za nicielnicą. Najczęściej występuje pierwszy z opisanych rodzajów zrywu. Przy likwidowaniu zrywów wszelkiego rodzaju obserwuje się, że zarówno początkowe, jak i końcowe ruchy rąk tkacza są jednakowe. W początkowej fazie przy każdym rodzaju zrywu trzeba: zatrzymać krosno, przełożyć ręce za płochę i odszukać zerwaną nić. W końcowej manipulacji tj. po związaniu nici należy: przytrzymać przeciagniętą nić lewą ręką i uruchomić krosno prawą. Podajemy szczegółowy opis tych czynności, gdyż chronometraż wykazuje, że są one wykonywane przez tkaczy w najrozmaitszym czasie, a więc wymagają zracjonalizowania i ustalenia jednolitej metody.

Czas trwania każdej z analizowanych czynności liczony był od chwili koniecznego dla jej wykonania zatrzymania krosna, do ponownego uruchomienia go po jej zakończeniu. Obserwacje poczynione w toku pracy 29 tkaczy, zarówno przodowników — najlepszych fachowców, jak i nie wykonujących swych baz — stałych pracowników. Czas trwania każdej obserwacji wynosił 2 godziny. Tak np. przy obserwacji pracy rutynowanego tkacza — instruktora tow. Henryka Podgórskiego, stwierdzono przy czterokrotnym chronometrażu zrywu nici

przed nicielnicą, że towarzyszy ten średnio zużywa na likwidowanie każdego 6,5 sek. W tym samym czasie obserwacji zanotowano aż szesnaście wypadków zerwania się nici za nicielnicą, przy czym tow. Podgórski tracił średnio na likwidowanie każdego zrywu — 11,5 sekundy. Przy poszukiwaniu zerwanego wątk tkacz ten musiał w każdym wypadku poświęcić 18,7 sekund czasu, przeznaczonego na pracę produkcyjną. Najwięcej razy zatrzymywał tow. Podgórski krosno przy zmianie czółenka, bo aż 72 razy. Poświęcił jednak temu łącznie 152 sekund, tj. średnio 2,1 sekundy na każdą zmianę.

Należy tu zaznaczyć, że niejednokrotnie tkacze zmieniają czółenka w ruchu krosna, co jednak ze względu na bezpieczeństwo pracy nie powinno mieć miejsca. Obserwacja wykazała np., że jedna z dobrze pracujących tkaczek fabryki wykonywa swe czynności szybko, ale jedną ręką. Zły ten nawyk odbijał się niekorzystnie na ekonomice jej pracy. Pracownica ta niepotrzebnie nadmiernie wyęczała uwagę aby czynność wykonać sprawnie, pracowała w pośpiechu, zastępując celową, spokojną pracę, gorączkową i męczącą krzątaniem.

Wzorcowe czasy poszczególnych czynności zostały ustalone przy obserwacji i chronometrażu pracy — instruktora szkolenia, wspomnianego już wyżej tow. H. Podgórskiego (czas wymiany czółenka 2,11 sekundy, wiązania nici przed nicielnicą — 6,5 sekundy, przodownika pracy tow. Bronisława Kubiaka (wiązanie za nicielnicą — 11 sekund) oraz instr. tow. Romana Michalika (szukanie zerwanego wątk — 11,71 sekundy).

Po ustaleniu czasów wzorcowych, chronometrażysta fabryczny, w porozumieniu ze wspomnianymi trzema pracownikami, — sporządził opis racjonalnego wykonywania czterech podstawowych czynności o których już wspominaliśmy. Dane te zostały sprawdzone przez przedstawicieli Głównego Instytutu Pracy i z kolei przedłożone do zatwierdzenia Komisji Metodycznej, w skład której wchodzi przedstawiciele personelu inżynieryjno - technicznego oraz przodownicy pracy i wykwalifikowani tkacze. Po przedyskutowaniu przedłożonego materiału i dokonaniu pewnych poprawek został on zatwierdzony; sporządzone zostały tablice, zaopatrzone w rysunki i opisujące cztery czynności, zakładające normalną pracę krosna. Tablice te umieszczono w salach produkcyjnych, jedną w sali szkoleniowej i jedną w gablocie na dziedzińcu fabrycznym.

#### **Drugi etap — szkolenie**

Druga faza metody inż. Kowalowa tj. wdrażanie zracjonalizowanych i w sposób wyżej opisany ustalonych sposobów wykonywania pracy odbywa się w Zakładach im. Waryńskie-

go w specjalnej sali szkolnej. W jednej z wolnych hal zostało ustawione krosno na którym dwaj instruktorzy szkolą nowoprzyjętych do fabryki oraz zaznajamiają ze zrationalizowaną metodą pracy tkaczy i tkaczki nie wykonujących swych baz akordowych. Szkoli się jednako po cztery osoby z każdej zmiany, każdego z pracowników po dwie godziny dziennie. Czas trwania szkolenia uzależniony jest od wprawy i zdolności szkolonego. Jak to wynika z własnych obserwacji inż. Kowalowa — najtrudniej było nauczyć zrationalizowanej metody pracy starych tkaczy osiągających normy, ale nawykłych do własnych sposobów wykonywania poszczególnych czynności. Jak się okazało — dopiero przykład innych towarzyszy pracy, wysoko przekraczających normy, zachęcił tych konserwatystów do rewizji poglądów i zmiany ich niechętnego stosunku do nowej metody.

Przy instruktarzu uwzględnia się nie tylko wykonywanie trudniejszych czynności procesu pracy. Nauczający zwraca jednocześnie uwagę na momenty, które pozwoliły wspomnianej poprzednio radzieckiej tkaczce, tow. Czekinej stać się przodownicą pracy, mimo, że nie opanowała wszystkich tajników pracy na krosnie. Instruktor zwraca uwagę ucznia na właściwe rozplanowanie pracy, opiekę techniczną nad krosnem, racjonalne oliwienie, oszczędne zużywanie surowca przy wiązaniu nitek itd. Nauka w warsztacie szkolnym musi uwzględniać nie tylko szybkość i wydajność pracy, lecz także zwracać uwagę ucznia na tak ważne zagadnienia jakości produkcji.

Dużą pomocą przy szkoleniu i propagowaniu zrationalizowanych metod pracy dają opisane już tablice poglądowe, ilustrujące poszczególne czynności tkacza. Umieszczone w salach fabrycznych barwne rysunki, pokazujące, jak należy wiązać pętlę przy zerwaniu, pozwalają robotnikom korygować swe błędy bez opuszczania na dłuższy czas warsztatu pracy i bez przerywania roboty.

Rzecz zrozumiała, że przede wszystkim należy zaznajomić z nowymi metodami pracy majstrów i ich pomocników. Jak wykazuje chronometraż i analiza — nawet ci najbardziej kwalifikowani pracownicy mogą wykonywać pewne czynności w sposób nieprawidłowy, a ponadto należy ich przekonać o wyższości nowej metody.

#### **Przenoszenie metod pracy do innych zakładów**

Czy wskaźniki czasów wzorcowych, ustalonych dla jednego z zakładów przemysłowych mogą być upowszechniane, mechanicznie przenoszone na inne fabryki?

Z wielu względów nie może i nie powinno to mieć miejsca. Jak się okazuje z doświadczeń samego inż. Kowalowa, jak i obserwacji w naszych zakładach pracy — wskaźniki te mogą być całkowicie różne zależnie od stopnia wpra-

wy, kwalifikacji pracowników, płynności zatrudnienia itd. Ponadto wskaźniki te są zmienne nawet dla danego zakładu pracy, gdyż największy wpływ na kształtowanie ich ma doświadczenie osobiste poszczególnych robotników. Dla przykładu podamy, że według informacji uzyskanej przez nas w Z.P.W. im. Niedzielskiego — czas wymiany czółenka uzyskany przez miejscowego tkacza tow. Stanisława Rosiaka jest lepszy od wzorcowego czasu Z.P.W. im. Waryńskiego, gdyż wynosi na krosnie typu Schoenher 1,98 sekundy, zaś na krosnie typu Schwabe — zaledwie 1,59 sekundy. Jak wynika z powyższego — należy prowadzić stale obserwacje i prace nad uzupełnieniem czasów wzorcowych, badać i stosować wyniki uzyskane w innych zakładach pracy.

Należy tu zaznaczyć, że w chwili obecnej zarówno w Zakładach im. Waryńskiego, jak i w innych, które wprowadzają upowszechnianie przodujących metod pracy sposobem inż. Kowalowa, próby rozpoczęto od oddziały tkactwa. Niedociągnięcia organizacyjne, które niestety zbyt często napotykamy w działalności naszych zakładów produkcyjnych, spowodowały, że szkolenie metodą Kowalowa nie objęło jeszcze dotychczas przędzalnictwa. Trudności w uzyskaniu krosien do celów szkoleniowych wybitnie opóźniły moment rozpoczęcia nauczania tkaczy, brak zaś samoprząsnic szkolnych nie pozwala na uruchomienie szkolenia w zakresie przędzalnictwa.

To ostatnie — zgodnie z opracowanym w Zakładach im. Waryńskiego planem — obejmuje następujące najważniejsze czynności: przykręcanie zerwanej nici, zmiana walca z niedoprzędem, obciążanie cewek nawiniętych, natykanie i upychanie cewek pustych.

#### **Korzyści wprowadzenia metody Kowalowa**

W tej chwili nie posiadamy jeszcze dostatecznego materiału statystycznego, aby móc ocenić rezultaty stosowania metody inż. Kowalowa w zakładach naszego przemysłu włókienniczego. Na korzyść metody przemawiają przytoczone przez jej autora dane, według których wydajność pracy w fabryce „Zwycięstwo Proletariackie“, po zrationalizowaniu metod pracy, wzrosła w przędzalnictwie o 20 %, w tkactwie o 5 %. O ile przed wprowadzeniem metody ilość wykonujących normy wyniosła 80—85 %, to po jej zastosowaniu cała załoga fabryki wykonuje normy conajmniej w 100 %, zaś stachanowcy jeszcze bardziej podnieśli swe wyniki.

Jak wykazało doświadczenie Andrychowskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego — po zastosowaniu metody Kowalowa wydajność pracy w marcu zwiększyła się w stosunku do miesiąca poprzedniego o 3,4 %, zaś koszt własnej produkcji obniżyły się o 1,6 %.

Mimo, że — jak to już wspomnieliśmy — brak jeszcze ogólnych danych o rezultatach za-

stosowania metody Kowalowa w Zakładach im. Waryńskiego, to jednak obserwacja pracy pierwszego przeszkolonego — młodego tkacza tow. Ignacego Olszewskiego wskazuje, że wykonuje on zrationalizowane czynności dwukrotnie szybciej. Obecnie przy bazie 31.448 wątków na 8 godzin pracy wyrabia on do 34.000 wątków, gdy przed szkoleniem tkacz ten osiągał wyrobień od 16 tysięcy do przeszło 20 tysięcy wątków. Przeszkoleni tkacze są w dalszym ciągu obserwowani podczas pracy, chronometrują się też wykonywane przez nich czynności, gdyż kierownictwo szkolenia musi mieć sprawdzian jak zostaje wykorzystywane nabyte doświadczenie i czy nie wraca się do starych nawyków. Instruktorzy ponadto prowadzą kartotekę każdego ucznia i notują w niej dane chronometrażu poszczególnych faz pracy.

Nawet pobieżne zaznajomienie się z metodą inż. Kowalowa oraz wyniki stosowania jej w Związku Radzieckim powinny — zdawałoby się — być dostatecznie przekonywującym argumentem przemawiającym za najspiesniejszym wprowadzeniem zrationalizowanych sposobów pracy i szkolenia w przemyśle bawełnianym.

A tymczasem trzeba było paru miesięcy namysłu, trzeba było doczekać się inicjatywy wprowadzenia tej metody na teren Łodzi przez Główny Instytut Pracy, aby Centralne Zarządy Przemysłu Wełnianego i Bawełnianego oraz Ministerstwo Przemysłu Lekkiego uznały ją za godną poparcia.

Pierwsza próba wprowadzenia metody Kowalowa do przemysłu bawełnianego miała miejsce w Z.P.W. im. Stefana Okrzei jeszcze w październiku roku ubiegłego. Musiała jednak być przerwana, gdyż prowadzący prace badawcze oraz chronometraż — asystent kierownika tkalni został na zlecenie Centralnego Zarządu Przemysłu Bawełnianego przeniesiony do Warszawy na inne stanowisko. Fakt ten wskazuje na niedocenianie przez władze przemysłowe wpływu, jaki może mieć na zwiększenie wydajności pracy w przemyśle bawełnianym upowszechnienie metody inż. Kowalowa.

Opisane przypadki dotyczą co prawda okresu z przed paru miesięcy tj. początków wprowadzenia nowej metody do naszego przemysłu. W tej chwili można już stwierdzić radykalną zmianę stanowiska kierowniczych czynników przemysłowych. Nie mniej jednak obserwuje się nadal przejawy biurokratycznego załatwiania spraw związanych z realizowaniem metody Kowalowa, jak np. przewlekane udzielanie zgody na instalowanie warsztatów szkolnych, opóźnianie przydzielania samoprząśnic dla celów szkolenia, co odracza rozpoczęcie tak ważnego dla przemysłu bawełnianego dokwalifikowania pracowników.

Jeżeli chodzi o Zarząd Główny Związku Włókniarzy, to zdradza on niestety brak zain-

teresowania sprawą wprowadzenia metody Kowalowa do przemysłu włókienniczego. Towarzystwo z Zarządu nie ujawnili ambicji przejęcia inicjatywy wprowadzenia tej tak doniosłej nowości na swoim terenie. A jeszcze teraz akcja przebiega nad ich głowami, gdyż w paru zakładach włókienniczych Łodzi, gdzie w tej chwili przystosowuje się metodę Kowalowa do miejscowych warunków, odczuwa się zupełny brak współpracy ze związkiem Włókniarzy. W dwóch wypadkach (Z.P.W. im. Waryńskiego i Z.P.B. im. Marchlewskiego) prace prowadzi Główny Instytut Pracy, w trzech innych (Z.P.B. im. Niedzielskiego) inicjatywa narodziła się w samej fabryce i prace prowadzone są przez miejscowe siły administracyjno-techniczne.

Stawiamy ten zarzut pod adresem Zarządu Głównego Włókniarzy z tego względu, że w prowadzeniu omówionej tu przez nas akcji odczuwa się zupełny brak planowania. Z pięciu podanych zakładów włókienniczych tylko dwa należą do branży bawełnianej i to w Z.P.B. im. Marchlewskiego prace dopiero zostały podjęte, zaś w Zakładach im. Okrzei natrafiono na przeszkody, które — mamy wrażenie — przy energicznej pomocy związku dałyby się w swoim czasie przerwyciężyć.

W zakładach przemysłu wełnianego, jak wiadomo, sprawa wykonywania baz przedstawia się znacznie lepiej niż w bawełnie i wobec tego zagadnienie stosowania metody inż. Kowalowa nie jest tu tak palące, jak w przemyśle bawełnianym. Ponadto, jak nam się wydaje, powinno być ambicją Związku aby inicjatywa wprowadzania przodujących metod pracy, wychodziła właśnie z Zarządu Głównego.

Wprowadzenie metody Kowalowa i prace związane z tym (narady techniczne, omawianie metod pracy poszczególnych tkaczy, niezbędne przy tym dzielenie się doświadczeniami itp.) mają olbrzymie znaczenie propagandowe. Akcja tego rodzaju, prowadzona w zakładach pracy, koncentruje uwagę na tak ważnych, w okresie wykonywania planu sześcioletniego, zagadnieniach produkcyjnych. Akcja ta jest jeszcze jednym elementem walki o podniesienie wydajności pracy, co w naszym przemyśle bawełnianym powinno być bojowym zadaniem załóg fabrycznych.

Upowszechnianie metody Kowalowa wymaga, jako nieodzownego warunku powodzenia, współudziału personelu inżyniersko-technicznego. Prace te w olbrzymim stopniu opierają się na badaniach i obserwacjach o charakterze naukowo-technicznym i z natury rzeczy muszą być prowadzone przez specjalistów-inżynierów i techników.

Akcja wprowadzenia metody Kowalowa do naszego przemysłu daje więc jeszcze jedną okazję do powiązania działalności i zainteresowań naszej inteligencji technicznej z pracą

robotników - przodowników pracy. Związek Włóknarzy powinien pamiętać o nawiązaniu niedawno pomiędzy Centralną Radą Związków Zawodowych, a Naczelną Organizacją Techniczną porozumieniu w sprawie pogłębienia łączności inżynierów i techników z robotnikami. Akcja rozpowszechniania metody inż. Kowalowa nasuwa szerokie możliwości w tym względzie.

Na zakończenie uważamy za konieczne poruszyć jeszcze tak ważną kwestię ustalenia najważniejszych metod szkolenia i instruktarzu poza warsztatem szkolnym. W przemyśle bawelnianym, w którym mamy tak duży odsetek robotników nie wykonujących baz akordo-

wych, sprawa umasowienia szkolenia i instruktarzu jest specjalnie paląca. Do tego celu należy wykorzystać robotników, którzy już zostali przeszkoleni. Należałoby spowodować, aby instruowali oni towarzyszy z sal produkcyjnych nie wykonujących swych baz. Można by też wykorzystywać tu formę współzawodnictwa w wyszkoleniu jak największej ilości słabo pracujących robotników.

Szerokie rozpowszechnienie metody inż. Kowalowa w naszym przemyśle przyczyni się do szybszego podniesienia kwalifikacji robotników i przyspieszy wykonanie zadań postawionych w Planie Sześcioletnim.

N. Pszenicyn  
(Leningrad)

## Twórcza współpraca nauki z przemysłem

**S**CISŁA łączność nauki z praktyką jest jedną z najwspanialszych zdobyczy państwa socjalistycznego. W naszym kraju wyrosły szerokie, z ludu pochodzące kadry pracowników nauki i techniki, kadry nowej, radzieckiej inteligencji, która dobrze rozumie, że przodująca nauka, jak uczył towarzysz Stalin: „...nie odgradza się od ludu, nie trzyma się z daleka od ludu, lecz gotowa jest służyć ludowi i przekazać mu wszystkie zdobycze nauki”...

Nauka radziecka z każdym rokiem czyni nowe postępy na drodze wskazanej przez towarzysza Stalina. Świadczą o tym coroczne nagrody Stalinowskie, przyznawane za wybitne wynalazki i prace naukowe. W pracy uczonych radzieckich uderza śmiały, prawdziwie nowatorskie ujęcie nowych problemów naukowych i równocześnie najściślejsza więź z praktyką, z produkcją, z potrzebami kraju i narodu.

Wielkie znaczenie w pogłębianiu i umacnianiu więzi nauki z praktyką ma ruch patriotyczny na rzecz rozszerzenia twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu, współpracy zainicjowanej przez najlepsze zespoły naukowe Leningradu. Ruch ten powstał na początku roku 1949 w toku walki o pomyślne wykonanie planu powojennej, stalinowskiej pięcioletki odbudowy i rozwoju gospodarki narodowej ZSRR.

Zespoły naukowe pięciu uczelni leningradzkich: politechniki, instytutu technologicznego, inżynierijsko-ekonomicznego instytutu badania metali oraz instytutu badania papieru — walcząc o postęp techniczny przemysłu leningradzkiego, zobowiązały się wykonać szereg aktualnych prac naukowo-badawczych, prowadzić systematycznie dla pracowników przedsiębiorstw przemysłowych ekspertyzy i konsultacje, udzielać praktycznej pomocy w ulepszeniu organizacji produkcji.

Inicjatywę najlepszych zespołów gorąco poparli wszyscy pracownicy nauki: znalazła ona żywy odzew wśród robotników i robotnic, wśród inżynierów i techników zakładów przemysłowych.

W liście do towarzysza Stalina mieszkańcy Leningradu wzięli na siebie poważne zobowiązania: dali słowo, że poświęcą wszystkie swe siły walce o postęp techniczny, że uczynią Leningrad miastem o wysokiej kulturze przemysłu socjalistycznego.

„Obiecujemy Wam, towarzyszu Stalin — czytamy w liście — że ściśła więź i twórcza współpraca pra-

cowników nauki i przemysłu będzie od dziś prawem naczelnym naszego postępu technicznego”.

List pracowników przemysłu, działaczy na polu nauki i techniki Leningradu i obwodu leningradzkiego do towarzysza Stalina jest dokumentem o wielkim znaczeniu politycznym i narodowo-gospodarczym. Ruch na rzecz umocnienia twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu uzyskał gorące poparcie mas pracujących całego kraju. Walka o jak najszybszy postęp techniczny przemysłu socjalistycznego rozwinęła się z nową siłą.

Wykonanie doniosłych zobowiązań, wymienionych w liście do towarzysza Stalina, dotyczących rozwijania i umacniania twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu, stało się również celem, przyświecającym działalności leningradzkich organizacji związkowych. Organizacje związkowe pod kierownictwem organizacji partyjnych, brały najaktywniejszy udział w rozwoju ruchu na rzecz postępu technicznego w przemyśle i wciągnięcia jak największej liczby uczonych i pracowników przemysłu do wspólnej pracy. W zakładach pracy i instytucjach naukowych Leningradu i obwodu leningradzkiego odbyło się tysiące zebrań, na których zespoły fabryk, oddziałów fabrycznych, instytutów, katedr, poszczególni uczeni, inżynierowie, stachanowcy i nowatorzy produkcji przyjęli socjalistyczne zobowiązania wspólnej twórczej pracy.

Ruch na rzecz postępu technicznego i rozwoju twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu ma już obecnie charakter prawdziwie masowy. W Leningradzie nie ma ani jednego wyższego zakładu naukowego, ani jednego instytutu naukowo-badawczego lub laboratorium, które nie udzielałoby przemysłowi systematycznej pomocy w zakresie stosowania najnowszej techniki. Tysiące robotników i robotnic, inżynierów i techników, uczonych i pracowników naukowych, weszły na drogę śmiałego nowatorstwa, upartych twórczych poszukiwań, ścisłego zespolenia nauki z praktyką. Siłę tego nowego ruchu patriotycznego stanowi jego masowość.

Ważną formą organizacji współpracy twórczej — jak pokazało doświadczenie — stały się umowy o współzawodnictwie socjalistycznym między organizacjami naukowo-badawczymi i katedrami instytutów — z jednej strony, a zakładami przemysłowymi, oddziałami fabrycznymi — z drugiej. Zespoły leningradzkich wyższych uczelni, instytutów naukowo-badawczych, in-

stytutów opracowujących projekty, mają już w tej chwili przeszło 2 tys. umów o twórczej współpracy z zespołami przedsiębiorstw przemysłowych, transportowych, budowlanych. Z fabryką im. Kirowa utrzymuje stałą łączność 27 wyższych uczelni i instytucji naukowych. Pracownikom fabryki udziela pomocy 25 profesorów, 45 pracowników naukowych, przeszło 100 inżynierów i techników instytucji naukowych i wyższych uczelni.

Zobowiązania zespołów naukowych mają charakter różnorodny. Tak np. jedna z katedr Politechniki im. Kalinina zobowiązała się pomóc w rozwiązaniu problemu zastosowania w hutnictwie nowych rodzajów węgla, uważanych dotychczas za nie nadające się do tego celu i zobowiązanie to już wykonało. Katedra hutnictwa teje uczelni zobowiązała się zastosować i zastosowała w fabryce im. Kirowa oraz w fabryce im. Lenina rezultaty badań nad ulepszeniem jakości stali.

Zespoły pracowników naukowych zaznajamiają się z potrzebami przedsiębiorstw, opracowują i pomagają wprowadzać do produkcji bardziej udoskonalone procesy technologiczne, nowe metody obróbki metali przy pomocy elektryczności, nowe sposoby odlewania i szlaczowania oraz termicznej obróbki metali.

Niezależnie od wyższych uczelni technicznych we współpracy twórczej bierze udział leningradzka filia Instytutu Matematycznego Akademii Nauk ZSRR. Pracownicy tego instytutu udzieliли jednej z fabryk ogromnej pomocy w opanowaniu metody racjonalnego krajania blachy przy wykonywaniu części maszyn, dzięki czemu można było znacznie zmniejszyć normy zużycia metali.

Pracownicy Instytutu Technologicznego im. Rady Leningradzkiej przeprowadzili w ciągu roku przeszło 1200 konsultacji technicznych, wykonali dla fabryk 600 analiz, ogłosili 80 odczytów dla pracowników różnych zakładów produkcyjnych.

Z każdym dniem utrwała się bezpośredni, żywy kontakt twórczy uczonych i pracowników przemysłu. Pracownicy naukowci badają wąskie gardła przedsiębiorstw, pomagają pracownikom przemysłu w rozwiązywaniu najistotniejszych zagadnień, w tworzeniu nowych, bardziej udoskonalonych metod produkcji.

Inżynierowie i technicy, nowatorzy produkcji, zaczęli częściej odwiedzać katedry wyższych uczelni i instytuty naukowo-badawcze.

Otrzymują tam informacje lub rady w rozmaitych kwestiach technicznych, mogą posłuchać fachowego wykładu, zaznajomić się z nowościami literatury technicznej.

Ścisła łączność pracowników nauki z zakładami przemysłowymi wpłynęła na wzrost zainteresowania pracowników przemysłu dla badań naukowych. Liczni konstruktorzy technolodzy i inżynierowie sami zaczynają obecnie zajmować się pracą naukową. Katedra maszyn elektrycznych Instytutu Elektrotechnicznego im. Lenina zorganizowała w fabryce „Elektrosta” grupy aspiranckie, w których studiuje około 20 inżynierów i techników. Podobne grupy powstały w fabryce im. Kirowa i in.

Brygady, w skład których, oprócz uczonych i konstruktorów, wchodzi bezpośredni wykonawcy projektów — naczelnicy oddziałów, majstrowie, stachanowcy — są jedną z najowocniejszych form twórczej pracy zbiorowej. Przy stosowaniu tej właśnie metody twórczej pracy zbiorowej zdobyte nauki najszybciej i najlepiej wcielane są w życie, a pracownicy — praktycy, dzieląc się uwagami i myślami, często przyczyniają się do poważnego wzbogacenia danych naukowych. Brygady mieszane rozwiązują skomplikowane zagadnienia, związane z podniesieniem kultury produkcji, doskonaleniem procesów technologicznych, opracowywaniem nowych rodzajów urządzeń fabrycznych itp. Brygada mieszana, na której czele stoi instruktor szybkościowych metod pracy zakładów im. Kirowa — tow. Sawicz, w jednym tylko oddziale do-

prowadziła do zastosowania metody skrawania szybkościowego przy 134 operacjach frezowania.

Pozytywne rezultaty daje także rozwijanie i umacnianie twórczej współpracy aspirantów i studentów z pracownikami przemysłu. Tematy prac i projektów dyplomowych czerpane są przeważnie bezpośrednio z życia zakładów przemysłowych i odpowiadają codziennym potrzebom produkcji. Przyszli uczeni, inżynierowie i technicy, opracowując jakikolwiek temat, zaznajamiają się szczegółowo z produkcją, w twórczy sposób podchodzą do rozwiązywania ważnych zadań i często wprowadzają istotne zmiany do organizacji produkcji, wzbogacając jednocześnie swą własną wiedzę doświadczeniem praktyki.

Umocnienie więzi, łączącej instytuty z zakładami przemysłowymi, wpływa dodatnio na tematykę prac naukowo-badawczych i projektów opracowywanych przez instytuty. Tematyka tych prac jest obecnie w większości wypadków uzależniona od najaktualniejszych zagadnień produkcji.

W zupełności zdały egzamin utworzone na terenie przedsiębiorstw rady techniczne, w których pracy — wspólnie z własnymi pracownikami i stachanowcami nowatorami — biorą udział uczeni i pracownicy naukowci wyższych uczelni. Rada techniczna, spełniająca rolę organu doradczego przy kierownictwie przedsiębiorstwa, omawia najtrudniejsze zagadnienia postępu technicznego, perspektywy rozwoju i rozszerzenia produkcji. Praca rad technicznych, jako organów koordynujących, wpływa na szybsze opracowanie i wprowadzenie do produkcji wszystkiego co nowe i postępowe.

Jednym z najważniejszych warunków owocnej walki o postęp techniczny jest podnoszenie technicznych kwalifikacji robotników.

W tej dziedzinie decydującą rolę spełniają inżynierowie i technicy przedsiębiorstw. Radami i konsultacjami, udzielanymi codziennie na miejscu pracy, pomagają oni robotnikom w opanowywaniu nowej technologii, nowych rodzajów produkcji, w realizowaniu wniosków racjonalizatorskich i wprowadzaniu usprawnień technicznych.

Inżynierowie i technicy, zarówno jak i uczeni zawierają z robotnikami — nowatorami umowy o socjalistycznej, twórczej współpracy i rozwiązują wspólnie problemy techniczne. W leningradzkich zakładach produkcyjnych zawarto przeszło dziesięć tysięcy tego rodzaju umów indywidualnych, mających na celu rozwiązanie konkretnych zadań ulepszenia produkcji. W oddziałach fabrycznych prowadzi się stały instruktarz produkcyjny, organizuje się szkoły stachanowskie, studiuje się i upowszechnia przodujące metody pracy najlepszych robotników.

Z wartościową dla przemysłu inicjatywą w dziedzinie podniesienia kwalifikacji kadr wystąpiła katedra geometrii wykreślonej i grafiki Instytutu technologicznego im. Rady Leningradzkiej. Przy katedrze tej, w ramach współpracy z zakładami przemysłowymi, zorganizowano stałe seminarium dla frezerów fabryk budowy maszyn. Frezerzy stachanowcy co miesiąc słuchają wykładów, które pomagają im doskonalić technikę frezowania. Poza tym sami podają wyniki swojej pracy i dzielą się swym doświadczeniem. Podobne seminarium zorganizowała Politechnika im. Kalinina dla kowali.

Katedry zapraszają wielu stachanowców do wygłaszania odczytów dla studentów. Wykłady te, oparte na doświadczeniu praktycznym, wnoszą dużo nowego do procesu naukowego, wpływają na lepsze przygotowanie naukowe przyszłych specjalistów.

Życie rodzi coraz to nowe formy twórczej współpracy uczonych i pracowników przemysłu, tak że przytoczone powyżej przykłady nie są bynajmniej wyczerpujące.

Współpraca uczonych, inżynierów i robotników wpływa na dalsze zacieranie różnicy między pracą fizyczną i umysłową. Liczne przykłady wskazują, że poziom kulturalno-techniczny robotników, ściśle współpracujących z uczonymi i inżynierami, podnosi się

o wiele szybciej. Wielu robotników - nowatorów produkcji przedsiębiorstw leningradzkich otrzymało — za gruntowne udoskonalenie metod pracy produkcyjnej i za wybitne wynalazki — Nagrodę Stalinowską.

Setki robotników są członkami naukowych towarzystw inżynieryjno-technicznych, oraz rad naukowych i technicznych, wygłaszają publiczne odczyty i referaty, narówni z uczonymi biorą udział w dyskusjach i seminarium skomplikowanych zagadnień technicznych.

W rozwijaniu i umacnianiu twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu aktywną rolę odgrywają organizacje związkowe. Zagadnienia współpracy były niejednokrotnie dyskutowane na posiedzeniach prezydium i plenarnych posiedzeniach obwodowych zarządów związków zawodowych i obwodowych rad związków zawodowych. Organizacje związkowe sprawują kontrolę i udzielają niezbędnej pomocy w wykonywaniu umów o współpracy, czynią odpowiednie kroki, aby usunąć przyczyny, przeszkadzające robotnikom, inżynierom i uczonym w wykonaniu zobowiązań socjalistycznych. Pomagają one w organizowaniu brygad mieszanych, dbają o wprowadzenie we właściwym czasie wartościowych usprawnień, upowszechniają najlepsze osiągnięcia twórczej współpracy.

Wiele uwagi poświęcają tej pracy organizacje związkowe wyższych uczelni i instytutów naukowych, biur konstrukcyjnych i biur opracowujących projekty.

Rady miejscowe Politechniki im. Kalinina, Instytutu Transportu Kolejowego, Instytutu Technologicznego im. Rady Leningradzkiej i wielu innych uczelni nawiązały łączność z organizacjami związkowymi przedsiębiorstw przemysłowych, słuchają sprawozdań mężów zaufania, przewodniczących rad miejscowych, kierowników katedr. Sprawozdania dotyczą wykonania zobowiązań, przyjętych w związku z umowami o twórczej współpracy z zakładami produkcyjnymi.

Zarząd Obwodowy Związku Zawodowego Pracowników Szkół Wyższych i Instytucji Naukowych wpływa ze swej strony na umocnienie twórczej współpracy pracowników nauki i przemysłu, systematycznie słucha sprawozdań, wygłaszanych przez kierowników wyższych uczelni, instytutów naukowych, poszczególnych katedr i rad miejscowych, włącza do udziału w tej pracy przedstawicieli zakładów przemysłowych oraz organizuje wymianę doświadczeń.

Inne rady związków zawodowych również poruszają i rozwiązują zagadnienia twórczej współpracy. Dyskutowanie w organizacjach związkowych konkretnych zagadnień rozwoju i umacnianie tej współpracy pomaga ujawniać braki, ustalać przyczyny niewykonania poszczególnych zobowiązań i środki ulepszenia pracy.

W fabrykach „Elektrosiła“ im. Kirowa, im. „Drugiej Pięciolatki“, „Skorochod“ i wielu innych przedsiębiorstwach, przy aktywnym udziale organizacji związkowych, zostały przeprowadzone konferencje naukowo-techniczne, poświęcone aktualnym zagadnieniom technicznym.

Poprawie uległa praca w zakresie propagandy technicznej, prowadzona przez związkowe kluby, domy i pałace kultury Leningradu. W ciągu roku wygłoszono w nich przeszło 4000 odczytów, których słuchało powyżej 500 tys. osób.

Liczba gabinetów technicznych wzrosła w ciągu półtora roku z 12 do 28. Dobrze zaopatrzone gabinety techniczne istnieją przy Wyborgskim Domu Kultury, w domach kultury włóknarzy, im. Gorkiego, im. Kirowa, im. Kapranowa i in.

Leningradzkie organizacje związkowe rozpowszechniają przodujące metody pracy poprzez organizowanie wycieczek do wzorowych zakładów pracy, przez zakładanie szkół stachanowskich i przy pomocy „dni szkolenia stachanowców“.

W fabryce im. Karola Marksa, z inicjatywy Zarządu Obwodowego Związku Robotników Przemysłu Budowy Maszyn, zorganizowano międzyfabryczną szkołę stachanowską, której celem jest nauka szybkościowej metody obróbki metali. Uczą się tu jej frezerzy roz-

maitych fabryk, należących do Ministerstwa Budowy Maszyn. Stachanowcy, którzy ukończyli tę szkołę, znacznie zwiększyli wydajność swej pracy, a doświadczenia swe przekazują innym robotnikom.

Rada zakładowa fabryki im. Lenina urządziła dla stachanowców fabryki szereg wycieczek do innych zakładów przemysłowych. W wycieczkach tych wzięły udział setki robotników. Dzięki wymianie doświadczeń w fabryce zastosowano przeszło 30 usprawnień, które dały 900 tys. rb. oszczędności i pomogły podnieść w znacznym stopniu wydajność pracy.

Rada zakładowa zakładów im. Kirowa i istniejąca przy niej komisja płac, współpracując z pracownikami naukowymi przeprowadziły kontrolę rytmiczności produkcji. W dyskusji nad wynikami kontroli wzięło udział 6.547 osób, w oddziałach fabrycznych i biurowych pracowało 36 komisji, w skład których wchodziło 425 aktywistów związkowych. W czasie kontroli robotnicy, inżynierowie i urzędnicy zgłosili 1608 wniosków. Uwzględnienie tych wniosków w produkcji wpłynęło na polepszenie planowania i stworzyło warunki dla rytmicznej pracy wielu brygad i oddziałów.

W ciągu roku zakłady pracy Leningradu i obwodu leningradzkiego, dzięki zrealizowaniu wielu pomysłów racjonalizatorskich oraz dzięki współpracy naukowców i pracowników przemysłu opanowały produkcję przeszło 215 tys. nowych wyrobów i skonstruowały przeszło 1000 nowych maszyn, obrabiarek i agregatów.

Profesorowie instytutów Akademii Nauk ZSRR spowodowali zastosowanie w energetyce pary wysokiego ciśnienia, uzyskali zastosowanie bardziej ekonomicznej, bo bezpłomiennej metody spalania paliw gazowych, opracowali nowe konstrukcje kotłów, turbin i silników spalinowych.

Owocna, twórcza praca uczonych i hutników-praktyków pozwoliła na znaczne zwiększenie ilości wytopów szybkościowych w oddziałach hutniczych leningradzkich oraz na skrócenie czasu wytopów w piecach elektrycznych przy zwiększeniu ich mocy 1½ — 2 razy.

Katedra technologii budowy maszyn Politechniki Leningradzkiej, pod kierownictwem prof. A. Sokołowskiego upowszechnia i uzasadnia teoretycznie doświadczenia szybkościowego toczenia i frezowania. Aby uniknąć wibracji obrabiarek, powstającej przy skrawaniu szybkościowym, katedra skonstruowała prosty i efektywny przyrząd, usuwający drgania. Przyrządem tym posługuje się już wiele fabryk leningradzkich. Dzięki temu wynalazkowi wzrosła liczba szybkościowców na mechanicznej obróbce metali.

Robotnicy i inżynierowie fabryki „Elektryk“ wspólnie z uczonymi wielu instytutów wprowadzili produkcję nowych, udoskonalonych spawarek. Zespół kuźni fabryki „Krasnogwardieje“ wprowadził do produkcji system nagrzewania elektrycznością, co w znacznym stopniu ułatwiło pracę kowali, wpłynęło na polepszenie gatunku odkuwek i obniżyło ich koszty własne.

Ludzie radzieccy dobrze rozumieją, że tylko socjalizm podporządkowuje postęp techniczny żywotnym interesom narodu.

W społeczeństwie kapitalistycznym, uczeni, konstruktorzy i wynalazcy służą interesom kapitału monopolistycznego; który wszystkie zdobycze nauki i techniki podporządkowuje swoim grabieżczym planom. Nowe wynalazki i usprawnienia służą w warunkach kapitalistycznych wzbogaceniu rekinów finansowych i przemysłowych, powodują wzrost bezrobocia i pauperyzację najszerzszych mas ludowych. Jedynie w warunkach socjalistycznego systemu gospodarki możliwa jest prawdziwa wzajemna pomoc, prawdziwa twórcza współpraca działaczy na polu nauki pracowników przemysłu.

Ludzie radzieccy, zespoleni wokół partii bolszewickiej, mają pewność, że pod kierownictwem partii, pod wodzą wielkiego Stalina, osiągną dalszy wspaniały rozwój sił produkcyjnych kraju — rozwój niezbędny dla zbudowania społeczeństwa komunistycznego.

(przekład: M. S.)

## Wkład związków zawodowych w rozwój oświaty, książki i prasy

**D**OROCZNE „Dni Oświaty, Książki i Prasy“ są okresem przeglądu naszego dorobku w dziele upowszechnienia czytelnictwa wśród szerokich mas ludowych. Każdy rok przynosi nowe dowody rozkwitu kultury polskiej w warunkach stworzonych przez władzę ludową. Książki obecnie nie czekają latami, aż znajdą zbyt wśród nielicznej grupy czytelników, lecz docierają szybko do rąk robotników, chłopów i inteligencji pracującej, rozchodzą się do najodleglejszych zakątków Polski. Czasopisma i książki przestały być artykułem luksusu, jakim były za rządów kapitalistycznych, są artykułem masowego użytku, przyjacielem i doradcą rzesz ludowych w walce o zbudowanie socjalizmu.

Książka i prasa służy całemu narodowi polskiemu. Zbudowane na mocnych podstawach gospodarczych, instytucje wydawnicze państwowe i spółdzielcze oraz wydawnictwa, pozostające w rękach organizacji społecznych, prowadzą pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej naprawdę masową akcję upowszechnienia słowa drukowanego.

Wśród organizacji społecznych, związki zawodowe mogą pochlubić się niewątpliwie znacznym i stale wzrastającym wkładem w uświadomienie szerokich rzesz pracujących i w mobilizowanie ich za pośrednictwem prasy i książki do realizacji haseł frontu narodowego.

Odrodzone związki zawodowe już od pierwszych dni podjęcia swej działalności w 1945 r. przystąpiły do wydawania własnych czasopism. Prasa odrodzonych związków zawodowych nawiązała do tradycji dawnych prawdziwie klasowych — często nielegalnych — pism związkowych. W Polsce Ludowej zadania czasopism związkowych znacznie się rozszerzyły. Czasopisma związkowe mobilizują związkowców do realizacji zadań produkcyjnych, wprowadzają czytelników w zagadnienia wytwórczości, reprezentują interesy mas pracujących i — jako platforma wymiany doświadczeń — wpływają w znacznej mierze na usprawnienie organizacyjnej działalności związkowej.

Prasa związkowa składa się z czasopism wydawanych przez poszczególne związki zawodowe oraz z organów Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Do roku 1951 wychodziły następujące czasopisma związków zawodowych: „Kolejarz - Związkowiec“, „Górnik“, „Metalowiec“, „Głos Nauczycielski“, „Budowlani i Ceramicy“, „Głos Skarbowca“, „Głos Leśnika i Drzemiara“, „Pracownik Chemiczny“, „Życie Włókiennicze“, „Pracownik Komunalny (Samorządowiec)“, „Pracownik Państwowy“, „Drogowiec“, „Pracownik Spółdzielczy“, „Biuletyn Społeczny“, „Poczt“, „Głos Cukrownika“, „Pracownik Gastronomiczno-Hotelowy“, „Wiadomości Graficzne“. Czasopisma te — miesięczniki i dwutygodniki — wychodziły w łącznym nakładzie około 1.300.000 egzemplarzy.

Z początkiem 1951 r., w konsekwencji powołania dziennika CRZZ — „Głosu Pracy“, na którego łamach życie organizacji związkowych znalazło wszechstronne odzwierciedlenie — część czasopism związkowych przestała wychodzić. Pozostały nadal czasopisma: „Górnik“, „Metalowiec“, „Życie Włókiennicze“, „Budowlani i Ceramicy“ oraz „Głos Nauczycielski“. Równocześnie pojawiła się nowa forma czasopisma — wydawnictwo wspólne związków zawodowych i od-

nośnej administracji. Do takich czasopism należą: „Sygnały“, „Łączność“, „Służba Zdrowia“ i „Ster“. Czasopisma obu tych rodzajów spełniają poważne zadanie kształtowania nowego typu pracownika świadomego swych obowiązków wobec państwa ludowego i pogłębiającego stale swe wiadomości zawodowe.

Centralną prasę ruchu zawodowego reprezentują obecnie: dziennik — „Głos Pracy“ i cztery miesięczniki — „Przegląd Związkowy“, „Świetlica“, „BHP — Przyjaciół przy pracy“ i „Działkowiec“.

Do końca ubiegłego roku rolę centralnego organa CRZZ spełniał tygodnik „Związkowiec“. Pismo to — o nakładzie ponad 200.000 egz. przeznaczone dla najszerszego aktywu związkowego, dostarczało swym czytelnikom obfitego materiału publicystycznego z zakresu ogólnych zagadnień związkowych, zaznajamiało z aktualnymi wydarzeniami w kraju i zagranicą, odzwierciedlało życie związkowe i udzielało wskazówek na użytek wszystkich działów prasy związkowej.

Oddawna odczuwana potrzeba dziennika ruchu zawodowego została zaspokojona w lutym 1951 r. Dziennik „Głos Pracy“, wzorowany na radzieckim organie związkowym „Trud“, zajął odrazu w prasie polskiej poważną pozycję, jako czynnik mobilizowania szerokich mas pracujących do wzmoczonego wysiłku produkcyjnego i organizator zbiorowego życia cztero i pół milionowych szeregów związkowych we wszystkich dziedzinach pracy społecznej. „Głos Pracy“ skupił wokoło siebie liczną kadrę korespondentów robotniczych, dzięki czemu żywo i wszechstronnie odzwierciedla dążenia, osiągnięcia i potrzeby tysięcznych załóg pracowniczych.

Miesięcznik „Przegląd Związkowy“ (do 1949 r. — „Robotniczy Przegląd Gospodarczy“), rozchodzący się w około 15 tysiącach egzemplarzy, jako organ teoretyczny, przeznaczony dla aktywu kierowniczego, kształtuje myśl związkową i oświeśla ogólne zagadnienia gospodarcze i socjalne. Miesięcznik ten na łamach swych pięciu już roczników przeprowadzał analizę założeń ruchu zawodowego i przygotował grunt dla zrealizowania w związkach zawodowych wytycznych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

W „Przeglądzie Związkowym“ znajdują wszechstronne oświetlenie problemy współzawodnictwa pracy, rad zakładowych, struktury związków zawodowych i metod ich działalności. Stały dział polityki socjalnej przynosi aktywowi związkowemu wielką pomoc w codziennej pracy, jako jedyna systematyczna informacja z zakresu ustawodawstwa socjalnego. W ostatnich miesiącach „Przegląd Związkowy“ pozyskał współpracę naukowców, dzięki czemu uzyskał warunki dla przyczynienia się do realizacji hasła współdziałania nauki z produkcją.

Szczególnie pożyteczną rolę spełnia miesięcznik „Świetlica“, (nakład 20.000 egzemplarzy), jako organizator pracy kulturalno-oświatowej. W każdym z jej zeszytów aktywiści związkowi znajdują ideologiczne założenia swej pracy i praktyczne wskazówki organizowania działalności kulturalno-oświatowej. Ambicją „Świetlicy“ jest dostarczanie związkom konkretnego, comiesięcznego planu pracy i wskazywanie sposobów jego wypełnienia.

Miesięcznik „BHP — Przyjaciół przy pracy“ z powodzeniem usprawiedliwia swą nazwę. Zeszyty tego

czasopisma można znaleźć w niedawno każdej hali fabrycznej. Popularnie ujęte wskazówki przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i umiejętne poradnictwo w organizowaniu działalności społecznych inspektorów pracy sprawiło, że miesięcznik ten stał się nieodzownym towarzyszem pracy robotników we wszystkich działach produkcji. Czterdziesto-tysięczny nakład jego jest stale zbyt mały, aby wystarczyć zapotrzebowaniom.

Przejęcie w 1949 r. przez związki zawodowe całokształtu organizacji pracowniczych ogrodów działkowych postawiło przed CRZZ potrzebę wydawania instrukcyjnego miesięcznika dla wielotysięcznej rzeszy działkowców. Miesięcznik „Działkowiec” (20.000 egzemplarzy) przynosi swym czytelnikom praktyczne porady z zakresu uprawiania ogrodów i organizowania ich eksploatacji. Czasopismo to, nie ogranicza się do roli praktycznego poradnika, lecz za pomocą licznych artykułów ideologicznych włącza działkowców w tok ogromnej pracy związków zawodowych.

Działalność prasowa nie wyczerpuje obrazu dorobku wydawniczego związków zawodowych. Począwszy od 1947 r. Centralna Rada Związków Zawodowych podjęła akcję wydawnictwa książek i broszur.

Program wydawniczy narzucały pilne potrzeby pracy związkowej. Częstokroć w skutek braku odpowiednich podręczników, które zasadniczo powinny być wydawane przez inne instytucje, CRZZ była zmuszona obejmować swą działalnością wydawniczą także dziedziny, jak popularyzacja historii literatury polskiej, geografia itd. Dopiero stopniowe porządkowanie rynku wydawniczego pozwoliło Centralnej Radzie Związków Zawodowych na wytyczenie sobie właściwego programu wydawniczego: obsługi związków zawodowych w zakresie zagadnień ideologicznych, organizacyjnych, rozwoju współzawodnictwa oraz instruowania społecznych inspektorów pracy i aktywistów kulturalno-oświatowych.

Początki akcji wydawniczej CRZZ były skromne. W 1947 r. ukazały się 4 publikacje z dziedziny założeń ideologicznych i organizacji związków, 1 — z zakresu międzynarodowego ruchu zawodowego i 1 — „Zbiór przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”. Wśród tych wydawnictw ukazał się jednak tak podstawowy „Przewodnik dla rad zakładowych”, który doczekał się dwóch wydań oraz równie ważny „Zbiór przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”, którego brak dawał się wówczas mocno odczuwać. Łączny nakład tych wydawnictw wynosił 138.150 egzemplarzy.

W 1948 r. ukazało się 7 pozycji wydawnictw o łącznym nakładzie 78.000 egzemplarzy: 3 publikacje z dziedziny światowego ruchu zawodowego, 3 — traktujące o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz 1 książka „Pamiętniki robotników z czasów okupacji”.

Rozwój akcji wydawniczej CRZZ na szerszą skalę datuje się od 1949 r. W okresie tym — roku II Kongresu Związków Zawodowych — CRZZ dostarczyła związkowi zawodowemu 20 pozycji (820.000 egzemplarzy) z zakresu zagadnień organizacyjnych i ideologicznych, 4 publikacje — o łącznym nakładzie 126.000 egzemplarzy — na temat światowego ruchu zawodowego i 1 podręcznik BHB o nakładzie 5.000 egzemplarzy. Brak zbioru pieśni robotniczych zmusił CRZZ do wydania tekstów i nut masowych pieśni (nakład 55.000).

Równocześnie nakładem Spółdzielni Wyd. „Książka i Wiedza” wychodzą w ramach biblioteczki CRZZ różne utwory sceniczne, przystosowane do użytku związkowych zespołów teatralnych.

Rok 1950 przynosi 9 publikacji o łącznym nakładzie 298.000 egzemplarzy z zakresu zagadnień organizacyjnych, 1 broszurę (nakład 245.000) — z zakresu problemów światowego ruchu zawodowego, 11 pozycji (573.000 egzemplarzy) — obejmujących sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

13 publikacji o nakładzie łącznym 240.000 egzemplarzy pogłębia uświadamienie polityczne i społeczne

związkowców. Brak odpowiednich książek na ogólnym rynku wydawniczym skłania CRZZ do wydania 12 pozycji — podręczników samokształcenia. Publikacje te — o łącznym nakładzie 125.000 egzemplarzy — obejmują szeroki wachlarz zagadnień od popularnych wydawnictw dzieł klasyków polskich do geografii politycznej różnych krajów. Brak też odpowiednich podręczników zmusił CRZZ do wydania zbioru ćwiczeń gimnastycznych w nakładzie 37.500 egzemplarzy.

W 1950 r. CRZZ podejmuje wydawnictwo broszur, ilustrujących życie i osiągnięcia wybitnych przodowników pracy i racjonalizatorów. Broszury te ukazały się w 1950 roku — 8, w nakładzie 148.000 egzemplarzy. W ramach tych publikacji, CRZZ rozpoczęła nader ciekawe wydawnictwo reportażyowych broszur, składających się z cyklu zdjęć fotograficznych. Broszury te spotkały się z powszechnym uznaniem dzięki artystycznemu, pogładowemu przedstawianiu przebiegu pracy racjonalizatorów nad usprawnieniem maszyn i ulepszeniem metod pracy.

W wyniku reorganizacji działalności wydawniczej CRZZ, zostało z początkiem 1951 r. wyodrębnione z aparatu centrali osobne „Wydawnictwo Związkowe CRZZ”. Fakt ten stworzył dogodne warunki dla dalszego rozwinięcia planowej akcji wydawniczej.

W pierwszych 4 miesiącach tego roku ukazały się 3 pozycje wydawnicze o łącznym nakładzie 72.000 egzemplarzy z dziedziny organizacyjnej, 2 — z dziedziny ideologicznej (nakład 37.000 egzempl.), 2 — z zakresu BHP (nakład 20.000 egzempl.), 2 broszury o współzawodnictwie pracy (37.000 egzempl.), oraz 2 broszury reportażyowe o nakładzie 20.000 egz.

Dalszy plan na rok 1951 obejmuje 17 publikacji z zakresu zagadnień organizacyjnych — nakład przewidywany: 48.000 egzemplarzy, 5 — o treści ideologicznej (nakład 250.000), 1 — z dziedziny światowego ruchu zawodowego o nakładzie 20.000 egzempl., 14 — o osiągnięciach przodowników pracy i racjonalizatorów (nakład 264.000 egzemplarzy), 10 pozycji o łącznym nakładzie 100.000 egzemplarzy — z zakresu BHP oraz 3 opracowania z historii ruchu zawodowego w Polsce i ZSRR (nakład 70.000 egzemplarzy). Publikacje te częściowo znajdują się już w druku.

Należy podkreślić, że działalność wydawnicza CRZZ służy sprawie pogłębienia ducha internacjonalizmu i łączności międzynarodowej klasy robotniczej. Publikacje, traktujące o pracy polskich związków zawodowych, ukazujące się nakładem CRZZ w językach rosyjskim, francuskim i angielskim, zaznają się zagranicą z naszymi osiągnięciami. W 1951 r. przystąpiono ponadto do wydawania biuletynu dla zagranicy. Biuletyn ten w trzech językach, ukazujący się co 2 miesiące, bogato ilustrowany, o starannej szacie zewnętrznej, godnie reprezentuje nasze związki zawodowe na forum międzynarodowym. Z drugiej strony, CRZZ dostarcza polskiemu ruchowi zawodowemu obfitych wiadomości o bratnich związkach. Cztery publikacje o radzieckim ruchu zawodowym oświeciły wszechstronnie doświadczenia radzieckich towarzyszy, przyczyniając się w znacznej mierze do upowszechnienia wzorów radzieckich wśród naszych związków zawodowych. Dwie pozycje wydawnicze dotyczyły działalności Czechosłowackich związków zawodowych. Dwustu stronicowa książka o Zrzeszeniu Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych wszechstronnie informuje o przemianach, jakie zaszły wśród niemieckiej klasy robotniczej. O walce azjatyckich związków zawodowych o niepodległość narodów i sprawiedliwość społeczną mówi obszernie sprawozdanie z pekińskiej konferencji związków zawodowych Azji i Australii.

Akcja prasowa i wydawnicza CRZZ, jakkolwiek nie wolna od licznych jeszcze błędów i usterek redakcyjnych, organizacyjnych i technicznych może poszczycić się niewątpliwymi sukcesami. Czasopisma i publikacje związkowe przeorały umysłowość szerokich mas pracujących, stworzyły wspólny styl społecznej pracy cztero i pół milionowej organizacji,

# Centralny Ośrodek Szkoleniowy Związków Zawodowych w Warszawie

**M**IJA rok od czasu powołania do życia Centralnego Ośrodka Szkoleniowego Związków Zawodowych w Warszawie. Ośrodkowi temu postawiono zadanie przeszkalania centralnego aktywu związkowego. Aktyw kierowniczy w aparacie związkowym, opracowującym doniosłe zagadnienia ruchu zawodowego, miał w Ośrodku uzyskać możliwość dalszego samokształcenia ideologicznego i związkowego.

W staraniu o to, aby organizacja i metody pracy ściśle wiązały się z tymi zadaniami, utworzono w Ośrodku — oprócz kursów systematycznego szkolenia — gabinety związkowe, formę nową, nie mającą dotychczas przykładu.

Ośrodek miał pracować za pomocą: kursów dla aktywu centralnego, gabinetów związkowych oraz cyklów wykładów z różnych dziedzin życia i pracy związków zawodowych.

Plan pracy Ośrodka, który rozpoczął systematyczną pracę w maju 1950 roku, przewidywał przeprowadzenie do końca grudnia tego roku pięciu kursów dla członków zarządów głównych, ORZZ oraz części aktywu CRZZ. Ponadto w okresie tym przewidziano zorganizowanie trzech gabinetów związkowych, a mianowicie: gabinetu polskich związków zawodowych, radzieckich związków oraz międzynarodowego ruchu związkowego.

Zorganizowanie w miarę możliwości cyklów odczytów z różnych dziedzin prac związkowych dopełniało pierwszego planu pracy Ośrodka. Realizacja tego planu daje duże doświadczenie w pracy szkoleniowej.

Jako podstawową formę doszkalania centralnego aktywu, przyjęto czterotygodniowe kursy. Ta forma zaciążyła nad charakterem pracy całego Ośrodka, stworzyła perspektywę przedłużenia szkolenia na okres dwuletni (szkolenie częściowo ze zwolnieniem od pracy, w większości korespondencyjnie), hamowała zaś rozwój prac gabinetów związkowych i innych form szkoleniowych. Personel bowiem pedagogiczny Ośrodka (bardzo szczupły w pierwszym okresie) został całkowicie zaabsorbowany pracą na kursach, nie mógł poświęcić się konkretnej pracy w gabinetach związkowych.

Jakkolwiek kursy, prowadzone przez Ośrodek spełniały w zasadzie swoją rolę, jakkolwiek wiele pożytku przyniosły one aktywistom, którzy się na nich szkolili i dały duże doświadczenie kolektywowi pedagogicznemu Ośrodka — to należy stwierdzić, że nie realizowały one w pełni zadań, jakie Ośrodek sobie postawił.

Wobec faktu, że kursy stały się dla Ośrodka startem, doświadczenia pierwszego etapu dotyczą głównie organizacji pracy tych kursów.

Analiza pracy na kursach centralnego aktywu w Ośrodku wymaga osobnego opracowania. Dałoby ono bogaty materiał dyskusyjny, mogący służyć instytucjom, które zajmują się tego typu szkoleniem. Ośrodek bowiem — w oparciu o doświadczenia szkolenia partyjnego — zdobył już praktykę prowadzenia wykładów, ćwiczeń i seminariów oraz samodzielnej pracy słuchaczy.

Działalność egzekutywy partyjnej oraz organizacji związkowej na kursach sprawiła, że kursy stały na wysokim poziomie ideologicznym. Organizacja partyjna na większości kursów była faktycznie politycznym kierownikiem całokształtu pracy i życia.

Analiza błędów i braków w organizacji pracy, prze-

prowadzana przez zespoły słuchaczy, pobudzała kolektyw pedagogiczny do większych wysiłków, do lepszego przygotowywania się, do szukania nowych form pracy szkoleniowej. Kursy wiązały aktyw z Ośrodkiem, a pracowników Ośrodka z aktywem. W wspólnej pracy pogłębiało się zrozumienie ważności szkolenia ideologicznego i związkowego. W tej dziedzinie Ośrodek spełnił swoje zadanie, mimo licznych błędów, które w czasie pracy popełniono.

Na pierwszym etapie, tj. w okresie, gdy kursy dominowały w programie Ośrodka, gabinety związkowe z trudem znajdowały sobie drogę do realizacji zamierzonych koncepcji. Zadaniem gabinetów w pierwszym etapie było — przez ściśle powiązanie się z gabinetem partyjnego szkolenia oraz wydziałami CRZZ, zarządów głównych i ORZZ — zmobilizowanie aktywu społecznego, który by podjął się gromadzenia, a następnie rozpracowywania materiałów, dotyczących aktualnych potrzeb życia związkowego.

W myśl planu — praca gabinetów powinna polegać na:

1. gromadzeniu materiału naukowego w sposób systematyczny i naukowy (dzieła naukowe, opracowania i czasopisma);
2. opracowywaniu materiału zebranego w/g kryteriów zadań i potrzeb szkoleniowych;
3. udzielaniu bezpośredniej pomocy przy systematycznym szkoleniu aktywu centralnego;
4. organizowaniu czytelnictwa na miejscu wraz z konsultacją. Jak już zaznaczyłem — na pierwszym etapie pracy Ośrodka zadania te zostały zrealizowane w bardzo małej części. Towarzysze pracujący w gabinetach, w trudnych warunkach — bo przeważnie jednoosobowo — potrafili częściowo zgromadzić materiał naukowy, zaopatrzyć biblioteki gabinetu w najważniejsze pozycje, zorganizować indywidualne konsultacje. Konieczność jednak pracy na kursach, przygotowywanie się do wykładów i ćwiczeń — wszystko to paraliżowało pracę nad rozpracowywaniem materiałów, nad tworzeniem planów działalności gabinetów na dalszą metę.

Okres ten należy uznać, jako okres organizacyjny, okres zwalczania trudności personalnych, szukania dróg i metod pracy. Samokrytycznie jednak należy stwierdzić, że w okresie tym uczyniono dla uruchomienia gabinetów znacznie mniej, niżby to przy wzmocnionym wysiłku można było zrobić.

Koncepcja Ośrodka, jako instytucji związkowej, wiążącej naukę marksizmu-leninizmu z praktyką i zadaniami stojącymi przed aktywem związkowym, nie została w pierwszym etapie w pełni zrealizowana. Docekalą się ona możliwości realizacji dopiero w momencie, gdy Sekretariat CRZZ odstąpił od pierwotnego planu prowadzenia przez Ośrodek systematycznego szkolenia. W następstwie tego — po wypełnieniu planu pierwszego okresu, tj. od stycznia br. — Ośrodek przeżył pewnego rodzaju rewolucję, praktycznie przekształcając swoją dotychczasową wewnętrzną strukturę. Pracownicy pedagogiczni musieli porzucić znane drogi szkolenia aby przystosować do nowych zadań Ośrodka, które wypadnie realizować w formach znacznie przekraczających formy pracy na kursach. Postawione przez kierownictwo Wydziału Szkolenia zadania zmobilizowały Ośrodek w kierunku przestawienia pracy jego na zupełnie inaczej ujętą działalność organizacyjną, naukową oraz pedagogiczną. Po zaznajomieniu się z zadaniami i metodami pracy

ośrodków szkoleniowych radzieckich związków zawodowych przekonał się, że zadaniem Ośrodka Centralnego jest nie prowadzenie kursów, lecz organizowanie na szeroką skalę rozpowszechniania wiedzy marksistowsko-leninowskiej wśród mas związkowych i wiedzy o realizacji planu sześcioletniego oraz stosowanie doświadczeń radzieckich w pracy związkowej na wszystkich szczeblach.

Głębsza analiza doświadczeń związków zawodowych w ZSRR wyjaśniła kierownictwu zrozumienie zadań ośrodka, jako centralnego gabinetu naukowo-szkoleniowego. W tym świetle nazwa gabinetu związkowego byłaby może szczególnie celowa i odpowiadająca charakterowi zadań i pracy Ośrodka. Nie o nazwę jednak chodzi, lecz o treść pracy, którą Ośrodek czepie z zadań stojących przed ruchem związkowym.

Reorganizacja pracy Ośrodka pozwoliła na przemysłowanie i przedstawienie nowego problemowego planu jego działalności na pierwszy kwartał 1951 r.

Plan ten objął:

1. Konsultacje zbiorowe, organizowane dla związkowego aktywu centralnego oraz warszawskiego. — Konsultacje te mają charakter zajęć naukowych.
2. Konsultacje, których zadaniem jest upowszechnianie metod pracy rad zakładowych oraz komisji w oparciu o doświadczenia radzieckie.
3. Odczyty oraz cykle wykładów dla aktywu związkowego.
4. Informacje zbiorowe, dotyczące aktualnej pracy związkowej (np. informacje o akcji sprawozdawczej w okresie wyborów radzieckich związków zawodowych).
5. Pomoc w organizowaniu podobnych form pracy w okręgowych radach związków zawodowych.
6. Konsultacje indywidualne.
7. Praca nad gromadzeniem i opracowaniem materiału naukowego.

Realizacja planu pracy na styczeń i luty br. wskazuje, że Ośrodek podąża właściwą drogą oraz że perspektywy dalszego rozwoju są realne. W ciągu grudnia ub. r. i stycznia br. (od 15 grudnia 50 r. do 31 stycznia b.r.) przeprowadzono 7 konsultacji dwudniowych na temat „Uprzemysłowanie kraju w świetle stalinowskiej nauki o industrializacji”. W konsultacjach tych wzięło udział 373 towarzyszy aktywu centralnego.

Równocześnie przygotowywano konsultacje na temat „Stalinowska nauka o socjalistycznej przebudowie rolnictwa”, które przeprowadzono w lutym i marcu. Temat ten omówiono na 9-cio dniowych konsultacjach, które objęły 434 towarzyszy.

Jak już wyżej wspomniano — konsultacje w Ośrodku poprzedzane są samodzielną pracą uczestników, opartą o wskazaną im bibliografię.

W ciągu tych samych trzech miesięcy b.r. (niezależnie od prac Ośrodka, związanych z ośmiiodniową konferencją pracowników szkół) zdołano zorganizować 8 odczytów, przeprowadzić 6 konsultacji praktycznych i 7 seminariów. W Ośrodku ponadto odbywają się dwutygodniowe konferencje wykładowców masowego szkolenia, zorganizowane przez Wydział Szkolenia CRZZ.

## Obrady zarządów głównych nad realizacją uchwał VII Plenum CRZZ,

Doniosłe zadania, postawione polskim masom pracującym przez VII Plenum CRZZ, były w kwietniu tematem obrad zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych.

W Katowicach odbyło się Plenar-

ne Posiedzenie Zarządu Głównego Zw. Zaw. Hutników z udziałem przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych. Na plenum przybył wiceprzewodniczący CRZZ — tow. Cwik.

W referacie podstawowym prze-

Ośrodek, działając jako centralny gabinet związkowy, oparł swą organizację na sekcjach. Sekcja odpowiada jednemu zagadnieniu realizowanemu przez związki zawodowe i skupia społeczny aktyw związkowy, który tym zagadnieniem interesuje się i ma zamiar je pogłębiać. Organizatorem sekcji jest pracownik naukowy Ośrodka, odpowiedzialny przed kierownictwem za plan i tok pracy sekcji. Sekcja skupiając aktyw społeczny, wyłania swego kierownika. W pierwszym etapie kierownikami sekcji są jej organizatorzy.

Dotychczas zdołano zorganizować w całości lub częściowo następujące sekcje: szkolenia masowego, kulturalno-oświatową, ekonomiki i organizacji pracy zakładów przemysłowych, socjalno-ubezpieczeniową, ochrony pracy i kultury fizycznej. Sekcje mają za zadanie studiowanie i opracowywanie zagadnień swej specjalności. Sekcje gromadzą materiał naukowy, czerpią doświadczenia z praktyki w zakładach pracy i przekazują aktywowi związkowemu rezultaty swych badań. Każda sekcja skupia specjalistów lub pragnących specjalizować się towarzyszy — związkowców, opracowuje w powiązaniu z pokrewnymi instytucjami i zakładami pracy problematykę swego działu, aby przez wykłady, odczyty i konsultacje przekazywać doświadczenia za pomocą swoich specjalistów do kół wykładowców masowego szkolenia, lub bezpośrednio do zakładów pracy.

Działalność więc ośrodka wychodzi poza jego mury na teren zakładów pracy poprzez aktyw społeczny, zorganizowany w sekcjach. Rezultaty działalności ośrodków radzieckich związków zawodowych wskazywały nam drogę, jak za pomocą stosunkowo niewielkiego aparatu etatowego można organizować pracę gabinetu związkowego.

Dotychczasowe trzymiesięczne doświadczenie wykazuje, że — mimo dużych trudności w organizowaniu aktywu społecznego na tym poziomie — wysiłki Ośrodka nie poszły na marne. Ośrodek już dzisiaj stał się dla wielu towarzyszy społecznym warsztatem, w którym mogą pracować według swoich zainteresowań naukowych, w których mogą dokształcać się kolektywnie aby lepiej przenosić swoje doświadczenia w masy związkowe.

Kolektyw Ośrodka — do niedawna pedagogiczny wykonawca programu dla szczupłej garstki aktywu centralnego — przedziegnął się w aparat organizacyjno-pedagogiczny, powiązany z aktywnym społecznym, mającym w perspektywie szeroki zasięg oddziaływania.

W celu zasilania pracy najnowszymi zdobyczami wiedzy w zakresie różnych specjalności, sekcje zapraszają do współpracy specjalistów instytucji naukowych. Niedawna konferencja z przedstawicielami katedry ekonomiki Szkoły Głównej Planowania i Statystyki z profesorem Bagińskim na czele, rozpoczęła współpracę dla obu stron wielce pożyteczną.

Dużą pomoc okazują Ośrodkowi towarzysze z różnych wydziałów CRZZ oraz zarządów głównych i WRZZ włączając się do prac sekcji.

Dzięki zmianie organizacji pracy oraz zmobilizowaniu społecznego aktywu plan pracy z miesiąca na miesiąc rozszerza się i pogłębia. Dotychczasowe doświadczenia Ośrodka pozwalają już na opracowanie planu zorganizowania tego rodzaju ośrodka przy okręgowych radach związków zawodowych.

wodniczący zarządu głównego — tow. Knapczyk naświetlił zadania Związku w narodowym froncie walki o pokój i plan 6-letni. Szczególną uwagę zwrócił mówca na zagadnienia produkcyjne.

W hutnictwie wprowadzono ostatnio nową formę współzawodnictwa o zwiększenie wytrzymałości sklepień pieców martenowskich. Mimo poważnych osiągnięć — podkreślił tow. Knapczyk — istnieją nadal

znaczne braki w organizacji współzawodnictwa, przy czym podstawowym brakiem jest słaba aktywność grup związkowych na tym odcinku. Niedostateczną też inicjatywę przejawiał Zarząd Główny w zakresie wprowadzenia współzawodnictwa o oszczędną gospodarkę węglem.

W referacie przewodniczącego ZZH znalazły wszechstronne oświetlenie sprawy socjalno-bytowe hutników.

Oceniając dotychczasowy przebieg kampanii sprawozdawczo-wyborczej, przewodniczący Zarządu Głównego, oświadczył, że wypowiedzi hutników, którzy w dyskusji wskazywali braki i niedociągnięcia, zły styl pracy niektórych rad zakładowych, błędy popełniane przez Zarząd Główny — powinny być z całą uwagą rozpatrzone i służyć, jako wskazówki przy doskonaleniu naszej działalności związkowej.

Po referacie wywiązała się ożywiona i bogata w cenne wnioski dyskusja, w której udział wzięło 17 towarzyszy. Dyskutanci zwrócili uwagę na jednostronność pracy polityczno-wychowawczej, prowadzonej przez niektóre ognia Wzwiązku. Wyjaśnia się, co prawda, i to z całym naciskiem klasie robotniczej i całemu światu co niesą imperialistyczni podżegacze, lecz zbyt mało mówi, jak ogromne znaczenie dla uratowania ludzkości mają rosnące wciąż, dzięki naszemu wysiłkowi, siły pokoju.

Poruszono sprawę wynagradzania doradców technicznych w klubach techniki i racjonalizatorstwa. Często bywa tak, że jeden doradca daje cztery porady miesięcznie, a drugi — piętnaście. Pierwszy otrzymuje 450 zł, wynagrodzenia, a drugi — 300 zł. Sumy przeznaczone dla doradców należałoby przekazywać do dyspozycji klubu, który wypłacałby wynagrodzenie, uwzględniając wkład pracy. Wielu mówców poruszało sprawę, związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na nadmierne obciążenie przewodniczących rad zakładowych, papierkową robotę uskarżał się tow. Gołąb z hut „Ferrum”.

Dyskusję podsumował tow. Ćwik. Podkreślił on, że uczestnicy Plenum w swych rzeczowych rozważaniach wskazali Wzwiązkowi najważniejsze formy i metody realizowania w codziennej pracy haseł frontu narodowego.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Metalowców omówił konkretne zadania metalowców w realizacji hasła frontu narodowego, walki o pokój i plan sześćdziesięcioletni. Podnoszenie wydajności pracy — jak oświadczono w referacie i dyskusji — jest możliwe poprzez jeszcze szersze rozwijanie współzawodnictwa pracy, które obecnie w przemyśle maszynowym obejmuje 78% ogółu zatrudnionych, w przemyśle elektrotechnicznym 83%. Podczas dyskusji podkreślono, że należy

przede wszystkim zwrócić uwagę na popularyzowanie nowatorskich metod pracy jak np. szybkościowego skrawania metali i in.

Obniżkę kosztów własnych produkcji postawiono m.in. uzyskiwać przez ścisłe przestrzeganie norm zużycia surowców, wprowadzanie usprawnień, wpływających na zmniejszenie zużycia materiałów pomocniczych i narzędzi itp. Szczególnie dużą uwagę zwrócił Związek na zmniejszenie zużycia cennych metali kolorowych.

Wielu dyskutantów stwierdziło konieczność zwiększenia opieki nad robotnikami i ich rodzinami m.in. przez uaktywnienie działalności komisji bytowo-mieszkaniowych, socjalno-ubezpieczeniowych i kulturalno-oświatowych.

W Łodzi obradowało Plenarne Posiedzenie Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego z udziałem przewodniczących oddziałów z terenu całego kraju. Z ramienia CRZZ uczestniczył w plenum jej wiceprzewodniczący tow. Burski.

Referat na temat zadań włóknianiczy w realizacji wskazań VII Plenum CRZZ wygłosił przewodniczący Zarządu Głównego — tow. Zygmunt Krzywański.

W części przemówienia, poświęconej zadaniom na okres najbliższy, przewodniczący Zarządu Głównego położył silny nacisk na rolę nowo-wybranych grup związkowych. Muszą one zwrócić jak największą uwagę na analizę planów produkcyjnych, na sprawę podnoszenia kwalifikacji swoich członków i popularyzację mełod pracy najlepszych robotników. W najbliższym czasie zostaną w przemyśle włókienniczym podpisane pierwsze zakładowe umowy zbiorowe.

Po referacie wywiązała się ożywiona dyskusja. W toku jej wskazano na małą ilość kobiet w radach zakładowych. Wielu mówców napieętnowało, ujawniające się tu i ówdzie w zakładach pracy wypadki kumatierstwa i niedbalstwa. W dyskusji poruszono również zagadnienia, dotyczące wzmocnienia opieki ze strony rad zakładowych i oddziałów nad żłobkami fabrycznymi i przedszkolami oraz zaakcentowano zwiększenie przez rady zakładowe i grupy związkowe troski o pełne wykorzystanie funduszy socjalnych.

Podsumowania dyskusji dokonał tow. Aleksander Burski, który podkreślił konieczność większego upolitycznienia pracy wszystkich ogniw związkowych. Umożliwi to bardziej skuteczną walkę z wrogiem, zakłamaną propagandą i dopomoże w umacnianiu frontu narodowego. Tow. Burski wskazał na wielkie rezerwy produkcyjne, które kryją się również w różnej postaci w przemyśle włókienniczym. Ich ujawnienie i włączenie do produkcji staje się poważnym zadaniem całego aktywu i wszystkich członków Wzwiązku Włóknianiczy.

Na czoło zainteresowań Plenarne-go Posiedzenia Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego wysunęło się przeprowadzone obecnie w zakładach tego przemysłu ustanowienie nowych norm pracy. W zakładach, w których przystąpiło już do pracy na nowych normach, wywołano znaczne rezerwy produkcyjne. Tak np. w Zakładach Gumowych nr 6 osetek I gatunku butów gumowych wzrósł z 40 proc. do 94 proc. ogółu produkcji.

Szczegółowo omówiono również zagadnienie pełniejszego wykorzystania parku maszynowego, m. in. zastosowania szybkich remontów. Duże sukcesy w tej dziedzinie uzyskali robotnicy huty szkła w Kuźnicach, którzy skrócili czas remontu pieca szklarskiego o 20 dni, a następnie czas jego rozpalania — z 2 tygodni do 56 godzin.

Obrady Plenum Zarz. Głównego Zw. Zaw. Pracowników Energetyki toczyły się wokół dwu podstawowych zagadnień: rewizji przestarzałych norm oraz zwiększenia oszczędności. Dyskutanci stwierdzili, że normy pracy w zakładach energetycznych nie odzwierciedlają rzeczywistych możliwości produkcyjnych i hamują wzrost wydajności.

Omawiając zagadnienie zmniejszenia kosztów własnych, wskazano na mobilizującą rolę zobowiązań oszczędności węgla, podejmowanych na apel elektrowni „Szombierki”.

Zadania kolejarzy w walce o wypełnienie uchwał nakreślonych przez VII Plenum CRZZ były przedmiotem plenarnych obrad Zarządu Głównego Wzwiązku Zawodowego Kolejarzy.

Przewodniczący Wzwiązku — tow. Stachacz, mówiąc o poważnym wpływie, jaki na realizację pierwszego roku planu sześćdziesięcioletniego w kolejnictwie miała twórcza myśl racjonalizatorów i nowatorów PKP. Mówca podał przykłady, świadczące o tym, że sprawą pomocy racjonalizatorom i upowszechnienia pomysłów nie zajmuje się jeszcze należycie wiele zarządów okręgowych.

Wiele uwagi poświęcił referent zagadnieniu dalszej obniżki kosztów własnych, uwypatniając przy tym konkretne źródła oszczędności. Najważniejsze odcinki, na których należy skoncentrować uwagę kolejarzy — to walka o wykonanie przewozów towarowych i osobowych przy lepszym wykorzystaniu wagonów, to racjonalniejsza gospodarka z awiariami, podnoszenie wydajności pracy w warsztatach, jak najszersze upowszechnienie produkcyjnych metod kolejarzy radzieckich.

— Musimy przy tym — zakończył swe przemówienie tow. Stachacz — wzmoc troskę o samego wykonawcę. W tej dziedzinie rok 1951 powinien przynieść poważne zmiany na lepsze. Trzeba energicznie walczyć z częstym jeszcze w terenie brakiem socjalistycznej troski o człowieka pracy.

Po referacie wywiązała się ożywiona dyskusja, w której omówiono

m. in. udział kolejarzy w walce o oszczędność węgla i smarów, przytaczając przy tym konkretne przykłady osiągnięć i istniejących jeszcze zaniedbań. Przy analizowaniu 1-majowych zobowiązań kolejarzy wskazano, że niektóre z nich mają charakter zbyt ogólnikowy.

W obradach **Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzieżowego i Skórzanego** uczestniczyli przedstawiciele okręgów. Na Plenum przybył sekretarz CRZZ — tow. Zygmunt Kratko.

W referacie podstawowym przewodniczący Zarządu Głównego — tow. Władysław Kowalski zwrócił przede wszystkim uwagę na zadania, jakie przed obu przemysłami stawia plan 6-letni w zakresie wzrostu produkcji. W przemyśle skórzanym plan zakłada wzrost o 30 proc., a w przemyśle odzieżowym — o 40 proc. Stąd też konieczność nasilenia walki o dalsze zwiększenie wydajności pracy przez szerokie rozwinięcie ruchu współzawodnictwa, a zwłaszcza jego nowych, wyższych form.

W dyskusji zabrało głos 17 mówców. Wskazali oni braki i niedociągnięcia w działalności ogniw Związku. Stwierdzili m. inn., że okręgi i rady zakładowe zbyt mało interesują się sprawami produkcji. Przejawia się to nieraz w braku kontroli nad wykonaniem podejmowanych przez załogi zobowiązań. W wielu wypadkach nie analizuje się również wykonywania planów produkcyjnych.

Wytknięto niedostateczne upowszechnienie doświadczeń racjonalizatorskich. Komisje usprawnień nie pracują jeszcze dosyć aktywnie. Wiele miejsca poświęcono zagadnieniom uruchomienia szerokiego aktywu usprawnienia akcji socjalnej i kulturalno - oświatowej.

Obrady podsumował sekretarz CRZZ tow. Zygmunt Kratko. Podkreślił on m. in., że osiągnięcia robotników przemysłu skózanego i odzieżowego mogą być wydatnie zwiększone, jeżeli Związek będzie walczył o to, by podciągnąć ogół robotników do poziomu przodowników pracy.

W Warszawie odbyło się plenarne posiedzenie **Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa**, przy udziale przedstawicieli wszystkich zarządów okręgowych. Na zebranie przybył przewodniczący CRZZ — tow. Kłosiewicz.

W referacie na temat zadań Związku w realizacji narodowego frontu walki o pokój i plan sześciolletni, przewodnicząca Związku tow. Jacakowa podkreśliła przede wszystkim doniosłe znaczenie walki robotników rolnych o rentowność PGR. Podkreśliła też konieczność zacieśnienia współpracy PGR i POM ze spółdzielniami produkcyjnymi oraz szerokimi masami mało i średniorolnych chłopów. Tow. Jacakowa zwróciła uwagę na niedociągnięcia w pracy Związku. W wielu majątkach

PGR, rady zakładowe nie walczyły dotychczas o produkcję, zostawiając tę sprawę wyłącznie trosce administracji. Nie obiekowano się również tak, jak tego wymagały potrzeby, robotnikami rolnymi. Nie wykorzystano olbrzymich możliwości współpracy z wsią, nie zadbano o podwyższenie politycznego uświadczenia robotników sezonowych i nie zapieковано się jeszcze wszystkimi robotnikami, zatrudnionymi u bogaczy.

Podsumowując dyskusję, przewodniczący CRZZ, tow. Kłosiewicz wskazał na konkretne zadania, jakie stoją przed Związkiem w obecnej chwili przy realizowaniu szerokiego frontu narodowego.

**Zarządy Głównie Zw. Zaw. Prac. Państwowych i Zk. Zaw. Prac. Sądowych i Prokuratorskich** odbyły połączone zebrania.

W imieniu Centralnej Rady Zw. Zaw. uczestników plenarnego posiedzenia powitał sekretarz CRZZ — tow. Kratko. Podkreślił on, że pracownicy państwowi, sądowi i prokuratorcy mają jeden wspólny cel: usprawnienie pracy wszystkich ogniw aparatu władzy ludowej, dalsze zbliżenie go do mas pracujących i ugrutowanie socjalistycznej praworządności w toczącej się walce klasowej.

Długo niemiłkającymi oklaskami powitali zebrani uchwałą swych zarządów głównych w sprawie połączenia się obu związków w jeden Związek Zawodowy Pracowników Państwowych.

Podczas obrad wybrano prezydium nowego Zarządu Głównego. W jego skład weszli: tow. tow. **Mieczysław Domagała, Tadeusz Bułas, Maria Górowaska, Wiktor Szczerbowski, Stanisław Ziemiński, Lucjan Marek, Henryk Urbanowicz, Eugeniusz Turski, Marian Tamzik, Roman Darczewski i Matużnowa**. Przewodniczący Zarządu Głównego został tow. **Domagała**.

W referacie podstawowym tow. Domagała zaakcentował, że przed Związkiem stoi odpowiedzialne zadanie włączenia wszystkich pracowników aparatu państwowego do walki o dalsze doskonalenie metod pracy, do walki z biurokracją.

W ożywionej dyskusji uczestnicy Plenum szeroko omówili sprawę roli i zadań Związku w dziele cementowania szeregów frontu narodowego.

Podkreślono m. inn., że do zadań ogniw związkowych w biurach i urzędach powinno należeć również racjonalne, wspólne z administracją gospodarowanie kadrami. Przynieście to w efekcie zwiększenie wydajności pracy i umożliwić przeniesienie pewnej liczby pracowników z administracji do przemysłu. Związek powinien również czuwać nad tym, by do pracy w aparacie państwowym włączono jak największą liczbę kobiet.

— Poważnym zadaniem Związku jest współudział w realizowaniu

planów gospodarczych, zwłaszcza na terenie wsi. Pracownicy rad narodowych mogą przyczynić się do lepszego skoordynowania planów w terenie. Wszyscy urzędnicy, którzy z rad wojewódzkich lub powiatowych wyjeżdżają w teren powinni stać się agitatorami i propagandzistami wielkich zadań planu sześciolletniego.

Podczas dyskusji na **Plenum Zarządu Głównego Związku Zaw. Drogowców** obszernie omówiono zagadnienie rozpowszechniania i szerokiego korzystania z doświadczeń drogowców radzieckich. Jak wykazała dotychczasowa praca wielu przedsiębiorstw drogowych, radziecka metoda szybkościowego budowania dróg, tzw. metoda fergańska, daje wspaniałe rezultaty. M. inn. robotnicy wydziału komunikacyjnego w Bydgoszczy, po zastosowaniu metody fergańskiej, wykonali nawierzchnię smołową drogi w ciągu 6 dni, skracając czas jej wykonania o 75 proc. Plenum wezwało drogowców całego kraju do stosowania szybkościowej metody budowy dróg.

Uczestnicy **Plenum Zarządu Gł. Zw. Zaw. Pracowników Finansowych** postanowili wzmocnić pracę nad wykonaniem zadań planu sześciolletniego przede wszystkim poprzez rozwinięcie współzawodnictwa w użytkowaniu większych oszczędności. „Szczególną uwagę należy zwrócić” — mówił podczas dyskusji ob. Żurawski z Gdańska na wzmocnienie kontroli finansowej, na inicjowanie i organizowanie akcji oszczędnościowych, zwalczanie wszelkich przejawów marnotrawstwa. Jeżeli wykonamy to zadanie, to będziemy mogli powiedzieć, że w pełni realizujemy zadania postawione przed nami przez VI Plenum KC PZPR i VII Plenum CRZZ.

Uczestnicy zebrania **Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Poczty i Telekomunikacji** ze szczególną uwagą omówili zagadnienie walki o oszczędność we wszystkich dziedzinach pracy zawodowej. Przez dalszą mechanizację transportu, usprawnienie doręczania przesyłek będzie można uzyskać znaczne obniżenie kosztów własnych, podnieść wydajność pracy i polepszyć jej jakość.

Do wzrostu wydajności pracy — jak oświadczały dyskutanci — przyczyni się przede wszystkim wprowadzenie nowych norm, lepiej przystosowanych do rzeczywistych warunków pracy. Przewodniczący Zarządu Okręgowego w Krakowie — tow. Matyjaszek stwierdził, że pracownicy poszczególnych placówek pocztowych sami domagają się rewizji przestarzałych norm. Z inicjatywą taką wystąpiła ostatnio załoga Urzędu Poczтового Kraków II.

Uczestnicy dyskusji wskazali na konieczność nieustannego szkolenia ideologicznego, zwłaszcza listonoszy wiejskich, aby w jeszcze większym stopniu stali się oni propagatorami czytelnictwa na wsi, aby jeszcze skuteczniej przeciwstawiali się wrogiej agitacji elementów kułackich.

J. N. Markow

## Praca kulturalno-oświatowa chińskich związków zawodowych

**C**HINY — to kraj starej kultury. Od wielu jednak stuleci wysiłki klas panujących, w których interesach leżało podporządkowanie sobie i wyzyskiwanie milionowych mas pracujących, dążyły do tego, by odgrodzić lud chiński od stworzonej przezeń kultury, zmusić go do życia w ciemnocie. Politykę taką prowadzili zarówno panowie feudalni, jak kliki generalskie, zaborcy japońscy i imperialiści amerykańscy, wespół ze swymi chińskimi kreaturami — kuomintangowcami.

Dopiero zwycięstwo rewolucji ludowej w Chinach stworzyło warunki do rozpoczęcia prawdziwej walki z wiekowym zacofaniem — ponurym dziedzictwem imperialistycznego i feudalnego ucisku. Przeprowadzenie rewolucji kulturalnej stało się jednym z najważniejszych zadań Chińskiej Republiki Ludowej. Wódz narodu Chińskiego — Mao Tse-tung, już przed pięciu laty w artykule swym p.t. „Zadania r. 1945” pisał „Zwolennikom absolutyzmu jest na rękę, aby lud żył w ciemnocie, nam zależy na tym, aby był oświecony”. W miarę wyzwalań przez armię ludową coraz to nowych obszarów kraju, organizowano niezwłocznie sieć szkół, świetlic, bibliotek, niosących kulturę w masy ludowe. Armia ludowo-wyzwoleńcza słusznie jest w Chinach uważana za najlepszą szkołę, gdzie tysiące ludzi w krótkim czasie przestają być analfabetami i wnoszą się na wyższy szczebel kultury.

Wziąwszy władzę w swe ręce, naród chiński siedmiomilowymi krokami ruszył naprzód drogą podnoszenia kultury mas pracujących. Głównym motorem rewolucji kulturalnej stała się Komunistyczna Partia Chin, która zespółiła wokół siebie wszystkie postępowe siły kraju.

Władza ludowa otwiera w wielkiej ilości szkoły podstawowe i średnie, tworzy szeroką sieć likwidacji analfabetyzmu i szkół wyższego stopnia, w których robotnicy i chłopci otrzymują wykształcenie średnie, organizuje uniwersytety ludowe, szkoły przygotowujące kadry kierownicze spośród robotników i chłopów oraz kursy podnoszenia ogólnego i politycznego poziomu kadr kierowniczych.

„Rok, który minął od chwili utworzenia Chińskiej Republiki Ludowej, był rokiem znacznego podniesienia oświaty całego narodu” — pisał premier Państwowej Rady Administracyjnej Chin, Czu-En-laj.

„Rząd ludowy — pisał dalej premier — jak najszerzej zaspokaja dążenie ludzi do oświaty. Robotnicy i chłopci, którzy dawniej nie mogli się uczyć, obecnie mają tę możliwość. Drzwi szkół otworzyły się przed robotnikami, chłopami i ich dziećmi. 700 tysięcy robotników i pracowników umysłowych uczy się w szkołach wieczornych. W r. 1951 liczba uczniów zwiększyła się przeszło dwukrotnie. Przeszło dziesięć milionów chłopów uczy się w szkołach zimowych. W przyszłym roku pięć milionów chłopów uczy się będzie w szkołach wieczornych przez cały rok”.

Szczególnie poważne sukcesy osiągnięto w rejonach wyzwolonych wcześniej. W Mandżurii prawie wszystkie dzieci w wieku szkolnym są w chwili obecnej objęte regularną nauką. W r. 1950 w prowincjach północno-wschodnich (Mandżurii) szkoły podstawowe liczyły o 71%, a szkoły średnie o 160% więcej ucz-

niów, niż w okresie panowania Japończyków i kuomintangowców. Zimą w 1949 w szkołach likwidacji analfabetyzmu uczyło się w tych prowincjach przeszło 4,5 mil. chłopów i przeszło 300 tys. robotników.

Należy podkreślić, że problem rewolucji kulturalnej przedstawia w Chinach o wiele więcej trudności, niż w jakimkolwiek innym kraju. Aby nauczyć się czytać najprostsze artykuły w gazetach i najpopularniejsze broszury należy znać nie mniej niż tysiące hieroglifów. Aby bardziej, czy mniej biegle czytać książki, trzeba znać co najmniej trzy tysiące hieroglifów, dość trudnych do zapamiętania.

W chińskiej szkole średniej uczą się dwanaście lat, a w podstawowej 6. Dla robotnika lub chłopca, pragnącego nauczyć się czytać i pisać, byłby to okres zbyt długi. Z tego względu władze oświecenia publicznego opracowały specjalny program wykształcenia podstawowego, obliczony na 4 lata nauczania.

W szkole podstawowej dla dorosłych zajęcia trwają po sześć godzin tygodniowo, przy czym nie wymagają one porzucania pracy. W ciągu pierwszych dwu lat wykładane są tylko dwa przedmioty, język ojczysty i arytmetyka. W tym czasie robotnik lub chłop powinien nauczyć się tysiąca hieroglifów i opanować cztery działania arytmetyczne. W ciągu następnych dwu lat, oprócz tych przedmiotów, wyklada się również przyrodę. Absolwent takiej szkoły powinien umieć stosunkowo płynnie czytać książki i gazety, znać arytmetykę i mieć elementarne wiadomości przyrodnicze. Po zakończeniu szkoły podstawowej można uczyć się dalej w średniej pięcioletniej szkole dla dorosłych.

Wielkie znaczenie w dziedzinie podnoszenia pracy kulturalno-oświatowej wśród mas pracujących ma przyjęta w czerwcu 1950 roku uchwała Państwowej Rady Administracyjnej o pracy wychowawczej wśród robotników i urzędników.

W uchwale tej rząd postawił przed krajem ogromne zadanie zlikwidowania w ciągu 3—5 lat analfabetyzmu wśród robotników i powziął decyzję o podjęciu szeregu kroków, mających na celu podniesienie ogólnokulturalnego politycznego i technicznego poziomu mas pracujących.

Walka o wykonanie tych doniosłych zadań, bez których urzeczywistnienia byłby nie do pomyślenia wszelki postęp, stał się w Chinach walką ogólnonarodową. Biorą w niej udział wszystkie organizacje społeczne. Bardzo aktywny udział biorą w tej walce chińskie związki zawodowe, pod kierownictwem partii komunistycznej. Wierne interesom milionów zorganizowanych robotników i pracowników, związki zawodowe niezwłocznie zareagowały na uchwałę rządu. W lipcu 1950 r. Chińska Federacja Związków Zawodowych poleciła wszystkim organizacjom związkowym, aby uchwałę rządu uważały za podstawę swej pracy oraz nakreśliła konkretny plan realizacji tej uchwały.

Chińskie związki zawodowe udzielają państwowym władzom oświecenia publicznego ogromnej pomocy w wyszukiwaniu pomieszczeń i urządzeń dla szkół, w dostarczaniu pomocy naukowych, w doborze i uzupełnianiu kadr nauczycielskich. Związki prowadzą pracę uświadamiającą wśród robotników i pracow-

ków umysłowych oraz ewidencję analfabetów, których skierowują do szkół likwidacji analfabetyzmu. W szkołach tych wykładają nie tylko zawodowi nauczyciele, lecz również pracownicy chińskich zakładów pracy. Związki zawodowe organizują równocześnie na terenie zakładów pracy szeroką sieć swych ośrodków kulturalno-oświatowych, rozmaitych szkół i kursów. Szkoły i kursy tworzą się przy radach zakładowych.

Po ogłoszeniu wspomnianej uchwały rządu, działalność związków zawodowych w zakresie podniesienia poziomu kulturalnego mas pracujących znacznie się rozwinęła. Tak np.: jeśli w ciągu pierwszego roku po wyzwoleniu Tientsinu organizacje związkowe tego miasta skierowały do szkół likwidacji analfabetyzmu 13.600 robotników, to w 1950/51 roku szkolnym w szkołach dla dorosłych uczyło się już 60 tys. robotników (prawie 30% wszystkich robotników-analfabetów Tientsinu), mimo że pierwotny plan przewidywał objęcie nauczaniem tylko 40 tys. osób. Jesienią roku ubiegłego otwarto w Tientsinie nowe szkoły wieczorne wyższego stopnia, które dają niepełne i pełne wykształcenie średnie. W październiku w szkołach tych uczyło się 5636 robotników. Przy rejonowych 11 radach związków zawodowych (Tientsin dzieli się na 11 rejonów) utworzono szkoły polityczne, w których bez zwolnienia z pracy, uczy się około 3 tysięcy robotników — aktywistów związków zawodowych i innych organizacji społecznych.

Chińskie związki zawodowe rozporządzają w swej masowej pracy kulturalnej i oświatowej wielkimi i stale rosnącymi możliwościami i środkami. Przed wyzwoleniem Tientsinu spod władzy Kuo-min-tangu nie było w tym wielkim centrum przemysłowym — liczącym już wówczas przeszło 400 tys. robotników i urzędników — ani jednej świetlicy robotniczej, ani jednej biblioteki związkowej. W ciągu zaś pierwszego roku władzy ludowej otwarto 12 świetlic i jeden międzyzwiązkowy pałac kultury. Jesienią roku ubiegłego w 16 wielkich centrach przemysłowych — Pekinie, Szanghaju, Mukdenie i in. — przy miejskich radach związków zawodowych istniały międzyzwiązkowe pałace kultury mas pracujących, dostępne dla robotników i urzędników wszystkich zakładów pracy. W miastach tych robotnicy obsługują również około tysiąca świetlic związkowych przy zakładach pracy.

Przy pałacach kultury i świetlicach, a także bezpośrednio w fabrykach, istnieją tysiące kółek amatorskich. W samych tylko trzynastu wielkich miastach 524 zakładowe organizacje związkowe wydają swoje jednodniówki lub gazetki ściennie, 360 organizacji związkowych czternastu miast założyło własne biblioteki i czytelnie, 277 organizacji związkowych innych jedenastu miast urządziło stadiony i boiska sportowe. Największą siecią ośrodków kultury rozporządzają związki kolejarzy i marynarzy. Tak np. robotnicy transportu kolejowego mają przeszło 230 świetlic, 207 bibliotek i sal - czytelnie, 2 teatry, 126 robotniczych amatorskich zespołów artystycznych, 4 kina stałe, 10 kin objazdowych, 3 „pociągi kultury“ itd. Dane te nie obejmują ośrodków kulturalnych Związku Kolejarzy na większej części terytorium Mandżurii.

Pałace kultury mas pracujących, kluby robotnicze, biblioteki i inne związkowe ośrodki kulturalne prowadzą ogromną pracę wśród robotników, urzędników i ich rodzin.

Jako przykład niech nam posłuży pekiński pałac kultury. Zajmuje on część dawnego pałacu cesarskiego. Tam, gdzie dawniej mieszkali ciemieży ludu chińskiego, obecnie spędzają godziny wypoczynku ludzie pracy. Warunki dla odpoczynku są tu doskonałe. Tuż za bramą wejściową rozpoczyna się park, w którego alejach, w czasie miesięcy letnich, gdy w Pekinie panuje upał nie do zniesienia, można zawsze pod odwiecznymi drzewami znaleźć cień i chłód. Część parku zamieniono latem na swego rodzaju „salę odczytową“, której całe urządzenie składało się z niewielkiego podwyższenia dla prelegenta. Wygłaszano tu co wieczór odczyty, których słuchały setki i tysiące osób.

Sam pałac kultury składa się ze 120 oddzielnych zabudowań o 200 salach i pokojach. Odwiedzający może tu obejrzeć rozmaite artystycznie wykonane wystawy, ilustrujące osiągnięcia Chin Ludowych — odbudowę i rozwój przemysłu, przeprowadzenie reformy rolnej i rozwój rolnictwa, osiągnięcia na froncie kultury i w dziedzinie służby zdrowia. W obszernym pomieszczeniu znajduje się biblioteka i sala czytelniana, gdzie zawsze znaleźć można najnowsze dzienniki, czasopisma i broszury popularne. W pałacu jest także sala kinowa, teatralna, pokoje do gier stołowych, oraz pokoje, w których odbywają się próby zespołów amatorskich.

Pekiński pałac kultury nie tylko obsługuje odwiedzających na miejscu, lecz również sprawuje patronat w dziedzinie działalności kulturalno-oświatowej nad zakładami pracy. Pracownicy kulturalno-oświatowi pałacu odwiedzają często zakłady pracy, aby udzielać pomocy zespołom amatorskim i przeprowadzać konsultacje z ich kierownikami. Równolegle ze szkołą dramatyczną związki zawodowe prowadzą w pałacu kultury kursy przygotowawcze dla kierowników zespołów dramatycznych, chórów, grup baletowych itd.

Cechą charakterystyczną pracy kulturalno-oświatowej chińskich związków zawodowych jest masowość, szeroki udział mas pracujących. Lud wyzwolony z pęt feudalnych i imperialistycznych, z zapałem garnie się do wiedzy i kultury. Weźmy jako przykład jedną z tientsińskich fabryk budowy maszyn. W fabryce tej pracuje 600 robotników, przy czym 100 z nich — to analfabeci, a około 100 półanalfabeci. Z inicjatywy rady zakładowej zorganizowano tam szkołę początkowego nauczania dla dorosłych, w której (bez zwolnienia z pracy) uczy się 50 osób — i szkołę wyższego stopnia, o programie pełnej szkoły podstawowej, z której korzysta także 50 robotników. Na lekcjach obecni są wszyscy, absencji nie ma.

Zespół fabryki wydaje własne pismo w nakładzie 150 egzemplarzy. Pismo to ma 18 stałych korespondentów spośród robotników. Oprócz jednodniówki, wydawana jest gazeta ścienna, bardzo popularna wśród robotników. Jest to wielka tablica szkolna, na której zapisuje się kredą nowiny fabryczne, komunikaty o sukcesach w pracy oddziałów, odcinków, poszczególnych robotników itp. Treść tej „gazety“ zmienia się codzień.

Przy świetlicy fabrycznej istnieją zespoły amatorskie — kółko dramatyczne (w skład którego wchodzi 40 osób), chór (50 osób) oraz grupa tańca i muzyki (50 osób). W skład kółka dramatycznego wchodzi także grupa recytatorska, licząca 14 osób.

Kierownikami artystycznymi tych zespołów są sami robotnicy i pracownicy. Tak np. grupę tańca i muzyki prowadzi 25-letnia robotnica tow. Lu Jui-jun, chór — buchalter oddziału finansowego, tow. Wam Siu-juan, kółko dramatyczne — buchalter tow. Dżon Sian. Na czele grupy recytatorów stoi redaktor jednodniówki fabrycznej — tow. Tsao-Dżin, który za czasów kuomintangowskich był niewykwalifikowanym półanalfabetą.

Masowa kulturalna i wychowawcza praca chińskich związków zawodowych umożliwia ujawnianie talentów ludowych, wysuwanie najzdolniejszych robotników i urzędników na kierownicze stanowiska w związkach zawodowych i aparacie państwowym, lub w jakiegokolwiek innej pracy społecznej.

Oto jeden z wymownych przykładów. W czasie panowania Japończyków w fabryce przetworów rybnych w Dajrenie pracował jako pomocnik tow. Se Szi-szan. Był on zupełnym analfabetą i pracując za grosze po 12—14 godzin na dobę, mógł jedynie marzyć o umiejętności czytania i pisania.

Gdy Japończyków i Kuomintangowców wypędzono z Mandżurii, tow. Se-Szi-szan mógł wreszcie urzeczywistnić swe marzenie. W r. 1948 ukończył on szkołę likwidacji analfabetyzmu, lecz nie poprzestał na tym i uczył się w dalszym ciągu. Nauka w szkole pomogła mu również podnieść kwalifikacje zawodowe. Do niedawna pomocnik — obecnie jest już wysokokwalifiko-

wanym robotnikiem, obsługującym urządzenia chłodnicze i aktywnym racjonalizatorem produkcji. Tow. Se Szin-szan stał się także znany w fabryce, jako społecznik-aktywista związkowy. W krótkim czasie robotnicy i urzędnicy kombinatu wysunęli go na stanowisko dyrektora fabryki przetworów rybnych.

Tego rodzaju przykłady można znaleźć w obecnych Chinach bardzo dużo. W samym tylko Ańdunie (Mandżuria południowa) pracę kierowniczą powierzono 196 robotnikom, z których 112 zajmuje obecnie rozmaite stanowiska w instytucjach państwowych i fabrykach, 84 zaś kieruje pracą organizacji społecznych — partyjnych, związkowych i in.

Jednym z najważniejszych zadań Chin Ludowych jest stworzenie własnej inteligencji. W rozwiązaniu tego problemu również biorą udział związki zawodowe. Rozwijając jak najszerzej masową pracę kulturalną, związki zawodowe nie tylko ułatwiają szybkie wyrastanie inteligencji spośród mas ludowych, ale wpływają także na podniesienie poziomu ideowo-politycznego inteligencji dawnej, lecz wiernej ludowi. Władza ludowa znacznie rozszerzyła sieć instytucji i szkół technicznych. Na terenie samych tylko prowincji północno-wschodnich powstało 16 nowych wyższych zakładów naukowych, w których kształcą się obecnie 15.700 studentów oraz 61 szkół technicznych, przygotowujących średnie kadry techniczne, pedagogiczne, lekarskie i in. Drzwi szkół wyższych stoją otworem przed robotnikami i ich dziećmi. Nauka w uczelniach chińskich jest obecnie bezpłatna. To samo dotyczy burs studenckich, opłacanych przez państwo. Wielu studentów otrzymuje stypendia państwowe.

W swej ogromnej pracy nad podniesieniem poziomu kulturalnego robotników i pracowników umysłowych, chińskie związki zawodowe w znacznym stopniu opierają się na doświadczeniu związków radzieckich, zastosowując je do konkretnych warunków Chin Ludowych. Przy Chińskiej Federacji Związków Zawodowych powstało specjalne biuro, którego zadaniem jest badanie i rozpowszechnianie doświadczeń radzieckich

związków zawodowych. Wielu chińskich pracowników związkowych uczy się języka rosyjskiego, aby móc czytać radzieckie dzienniki, czasopisma i książki. Każdy przyjeżdżający do Chin obywatel radziecki budzi gorące zainteresowanie i wszędzie, gdzie się zjawia, proszony jest, by opowiadał o Kraju Rad. Wygłoszonego w Tsientsinie odczytu o pracy radzieckich związków zawodowych nad likwidacją analfabetyzmu i półanalfabetyzmu słuchało 1500 nauczycieli i pracowników związkowych: zadano przeszło 100 pytań. Towarzysze chińscy pragnęli poznać nie tylko kwestie zasadnicze związane z dokonaną w ZSRR pracą nad likwidacją analfabetyzmu i półanalfabetyzmu, lecz również szczegóły tej ważnej akcji.

Reżyser pekińskiego teatru młodzieżowego — towarzyszka Sun Kin-in wiele lat mieszkała w Związku Radzieckim. Ukończyła tam Instytut dramatyczny, poznała pracę teatrów radzieckich i działalność kulturalno-oświatową radzieckich związków zawodowych.

„Poznanie twórczej pracy teatru radzieckiego — opowiada tow. Sun Kin-in — pomogło naszemu zespołowi stworzyć nowy realistyczny teatr młodzieży, który zdobył w krótkim czasie autorytet nie tylko wśród młodzieży demokratycznej, lecz także wśród szerokich mas pracujących Pekinu. Niejednokrotnie miałam w Związku Radzieckim okazję zetknąć się z robotniczymi zespołami amatorskimi. Zaznajomienie się z pracą tych zespołów stanowi dla naszych młodszych sił amatorskich najlepszą pomoc naukową i metodyczną“.

\* \* \*

Praca kulturalno-wychowawcza chińskich związków zawodowych, prowadzona pod kierownictwem partii komunistycznej, ma na celu rozwiązanie wielkich i zasadniczych zadań, stojących przed Chińską Republiką Ludową. Chińskie związki zawodowe, jako masowe organizacje klasy robotniczej, wychowują masy w duchu walki przeciw podległości do nowej wojny, o pokój na całym świecie, o demokrację.

(przekł.: M. S.)

## Przegląd międzynarodowy

\* Na zaproszenie organizacji robotniczych Austrii, Światowa Federacja Związków Zawodowych przeniosła swą siedzibę do Wiednia.

\* W Bukareszcie odbyło się posiedzenie Komitetu Administracyjnego Zrzeszenia Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Włókienniczego i Odzieżowego.

Porządek dzienny posiedzenia obejmował m. in. sprawozdanie sekretarza generalnego Komitetu Administracyjnego — tow. Aleksandra Burskiego z działalności Zrzeszenia, przyjęcie nowych organizacji do Zrzeszenia Zw. Zaw. Włóknarzy: Afryki Południowej, Zw. Zaw. Odzieżowców Ekwadoru i Zw. Zaw. Włóknarzy Urugwaju oraz wyznaczenie terminu i miejsca II Ogólnej Konferencji Delegatów, która wybierze nowe władze Zrzeszenia.

\* Sekretariat Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR (WCSPS) powziął uchwałę w sprawie organizacji letnich wczasów dzieci robotników i pracowników umysłowych w roku 1951.

Głównym, republikańskim, obwodowym, zakładowym i rejonowym zarządom związków zawodowych zalecono najpóźniej do 10 czerwca utworzyć obozy pionierskie i skierować do nich na wczasy 2.650.000 dzieci robotników i pracowników umysłowych. Zorganizowane zostaną obozy pionierskie typu ogólnego i sanatorijnego oraz obozy dla uczniów 8—9 klasy szkół średnich.

Organizacje związkowe obowiązane są udzielać skierowań do obozów pionierskich przede wszystkim dzieciom rodzin poległych żołnierzy Armii Radzieckiej, inwalidów wielkiej wojny narodowej, dzieciom matek samobójczych oraz dzieciom rodziców, posiadających liczne potomstwo.

\* W roku 1945 z domów wypoczynkowych i sanatoriów w Czechosłowacji skorzystało 4.400 ludzi pracy. Zimą bieżącego roku w Karkonoszach, Tatrach, Beskidach i innych uzdrowiskach wypoczywało ponad 90 tys. ludzi pracy. W ciągu wiosny i lata br. na podstawie skierowań związków zawodowych w sanatoriach i domach wypoczynkowych wypocznie ponad 200 tysięcy ludzi pracy.

\* W okresie, jaki upłynął od chwili wyzwolenia Rumunii, liczba ambulatoriów i poliklinik wzrosła w trójnásob. W ostatnich latach utworzono tysiące punktów pomocy lekarskiej, otwarto setki nowych szpitali i rozbudowano stare. Liczba miejsc w szpitalach wzrosła o 60 proc.

Rumuńska władza ludowa i związki zawodowe poświęcają wiele uwagi opiece nad matką i dzieckiem. Obecnie we wsiach republiki czynnych jest 3.600 stałych ambulatoriów dziecięcych, klinik położniczych, poradni dla matki i dziecka. Śmiertelność wśród dzieci w porównaniu z okresem przedwojennym spadła w dwójnasób.

Pracownicy przychodni przeciwgruźliczych dokonali w latach 1950—1951 ponad 1.200 tysięcy szczepień przeciwgruźliczych. W wyniku działalności przychodni przeciwmalariajnych liczba wypadków zachorzeń spadła o 70 proc. w porównaniu z rokiem 1949.

\* W Węgierskiej Republice Ludowej z każdym rokiem na coraz szerszą skalę rozwija się budownictwo mieszkaniowe. Obok nowych

zakładów przemysłowych, fabryk i elektrowni budowane są nowe miasta, dzielnice miejskie i bloki, osiedla robotnicze. Miejscowość Dunapentele, gdzie obecnie budowany jest dunajski kombinat metalurgiczny, przekształci się za kilka lat w dobrze urządzone miasto. Na terenie miejscowości Warpalota, gdzie budowany jest kombinat aluminiowy i elektrownia, wyrośnie wielkie miasto.

W Komlo, Sigetsentmiklosz oraz w innych miejscowościach wznosi się wiele domów mieszkalnych dla robotników i pracowników umysłowych. Pięcioletni plan rozwoju gospodarki narodowej Węgier przewidywał początkowo budowę 180 tys. nowych mieszkań. Obecnie postanowiono zbudować w ciągu 5 lat 220 tysięcy mieszkań dla świata pracy.

W nowych miastach i osiedlach budowane są również szkoły, boiska i stadiony sportowe, kluby, szpitale, zakładane są sady i parki.

\* W roku bieżącym setki tysięcy ludzi pracy Bułgarii będzie miało możność spędzić swój urlop w domach wypoczynkowych i sanatoriach. Same tylko związki zawodowe organizują wypoczynek i kurację w najlepszych uzdrowiskach kraju dla 150 tys. robotników i pracowników umysłowych, czyli prawie dwukrotnie więcej niż w roku ubiegłym. W roku bieżącym w Bułgarii otwiera się około 150 domów wypoczynkowych i sanatoriów oraz tworzy się sieć jednodniowych domów wypoczynkowych dla robotników i ich rodzin.

Ogółem na zorganizowanie wczasów mas pracujących bułgarskie związki zawodowe wydadzą w roku 1951 ponad 1 miliard lewów.

\* W Berlinie odbyła się wspólna konferencja działaczy niemieckich wolnych związków zawodowych (FDGB) i zachodnio - berlińskich

związków zawodowych (DGB), na której omówiono zagadnienia, związane z uchwałami Europejskiej Konferencji Robotniczej oraz sprawą jednolitości akcji robotników wszystkich sektorów Berlina przeciwko remilitaryzacji Berlina zachodniego. Na konferencji wybrano komitet, składający się z przedstawicieli robotniczych wszystkich sektorów Berlina, którego zadaniem jest przygotowanie wielkiej manifestacji robotników berlińskich w dniu 1 maja.

\* Odbyte we Francji wybory do władz związkowych na kolejach żelaznych świadczą, o wzroście wpływów Generalnej Konfederacji Pracy. Na 341.228 oddanych głosów CGT zdobyła 219.114 głosów, chrześcijańskie związki zawodowe — 66.358, Force Ouvrière (rozłamowa organizacja związkowa) — 39.632, a różne autonomiczne związki zawodowe około 16 tys. głosów.

Należy podkreślić, że wybory przeprowadziły organa rządowe. Mimo to ołbrzymia większość kandydatów CGT została wybrana.

\* Strajki w Hiszpanii, mimo terroru policji frankistowskiej, trwają nadal. W mieście Manresa w pobliżu Barcelony zastrajkowali robotnicy fabryki włókienniczej „Bertran i Serra”, żądając podwyżki płac. Strajk objął wszystkie przedsiębiorstwa włókiennicze tego miasta. Rząd faszystowski polecił policji zamknąć bramy fabryk, w których doszło do strajku i objąć nadzór nad nimi. Zarządzenie to wywołało głębokie oburzenie mas pracujących Katalonii. W wielu miastach prowincji dojrzewają nowe strajki. Strajk włóknarzy rozszerzył się na całą prowincję.

\* We Włoszech strajkowało 70 tysięcy nauczycieli i personelu administracyjnego państwowych szkół średnich. Strajk wywołany został

odmową władz rozpatrzenia żądań nauczycieli w sprawie zwiększenia uposażenia oraz wprowadzenia pewnych ulg związkowych.

\* W Londynie zakończyła się rozprawa przeciwko siedmiu przywódcom robotników portowych, aresztowanych za „kierowanie strajkiem” dokerów, który w początkach lutego br. ogarnął wszystkie większe porty angielskie. W toku rozprawy dokerzy londyńscy i dokerzy innych portów angielskich strajkowali na znak protestu przeciwko niesłusznemu oskarżeniu. W dniu 16 kwietnia zastrajkowało około 10 tys. robotników w porcie londyńskim. Kilka tysięcy dokerów manifestowało przed sądem, w którym toczyła się rozprawa. Pod naciskiem opinii publicznej sąd karny w Londynie musiał umorzyć postępowanie przeciwko siedmiu oskarżonym i wypuścić ich na wolność.

Wybory do Komitetu Wykonawczego Rady Związków Zawodowych, które odbyły się ostatnio w Glasgow, przyniosły poważne zwycięstwo komunistom i innym postępowym działaczom związkowym, występującym przeciwko polityce wojennej rządu labourzystowskiego. Spośród 20 osób, wybranych na członków Komitetu Wykonawczego — 9 stanowią komuniści, a 8 również działacze postępowi.

\* 50 tysięcy górników Essen zażądało niezwłocznej dymisji zachodnio - niemieckiego ministra sprawiedliwości Delera w związku z oświadczeniem jego na jednym z zebrzań, że członkowie zachodnio-niemieckich związków zawodowych „zasługują na ciężkie więzienie”. Górnicy zażądali od centrali związków zawodowych Niemiec zachodnich wytoczenia Delerowi sprawy kryminalnej i oświadczyli o swym zdecydowaniu przeprowadzić strajk, by osiągnąć jego dymisję.

## PRZEGLĄD GOSPODARCZY

# O lepszą organizację współzawodnictwa międzyzakładowego

**U**CHWAŁA Sekretariatu CRZZ z dnia 11 kwietnia o prowadzeniu ruchu współzawodnictwa międzyzakładowego porusza zagadnienie o wielkiej doniosłości dla dalszego rozwoju tej ważnej formy współzawodnictwa. Sekretariat CRZZ — na podstawie oceny dotychczasowego przebiegu współzawodnictwa międzyzakładowego — stwierdził, że obok niewątpliwych osiągnięć związków zawodowych w zakresie organizowania tego ruchu, istnieje również sporo braków, zwłaszcza o ile chodzi o spełnianie przez związki przypadającej im roli organizatora zbiorowego wysiłku mas pracujących.

Na tle rozwoju współzawodnictwa międzyzakładowego uwydatnia się ze szczególną wyrazistością waga organizatorskich zadań związków zawodowych.

Stale żywa inicjatywa mas pracujących rodzi coraz to nowe formy współzawodnictwa. Ujmowanie tej samorządnej inicjatywy w ramy zbiorowego działania zorganizowanego — to zadanie związków zawodowych. Do ich powinności należy zwłaszcza troska, o to, aby ruch współzawodnictwa miał charakter akcji ciągłej, systematycznej, wydatnie przyczyniającej się do stałego wzrostu wydajności pracy. Jedną z form w pełni odpowiadających tym wymagom jest współzawodnictwo

międzyzakładowe. U nas przyjęły się dwa rodzaje tego ruchu: rywalizacja o tytuł najlepszej załogi w poszczególnej gałęzi produkcji i współzawodnictwo między dwoma lub większą ilością załóg pokrewnych przedsiębiorstw.

Dzięki całorocznemu trwaniu współzawodnictwa i systemowi oceniania rezultatów pracy całej załogi co kwartał, oraz opieraniu tej oceny na ogólnych wynikach gospodarczych przedsiębiorstwa, współzawodnictwo międzyzakładowe łączy w sobie najistotniejsze walory: aktywizowanie załóg do wspólnego wysiłku dla wykonywania i przekraczania planów, długofalowość zobowiązań produkcyjnych i zabezpieczenie rytmiczności pracy. Właściwe jednak przeprowadzenie współzawodnictwa międzyzakładowego zależy przede wszystkim od odpowiedniego zorganizowania go przez zarząd główny związku zawodowego. Niedostatecznie konkretne określenie celów poszczególnych etapów, brak ustalonych kryteriów przyznawania nagród, niedopatrzności w organizacji — wszystko to może wypaczyć istotny sens współzawodnictwa międzyzakładowego.

Współzawodnictwo o tytuł najlepszej załogi rozwinęło się szczególnie w przemyśle chemicznym, włókienniczym, metalowym i w budownictwie, stanowiąc poważną dźwignię w aktywizowaniu załóg w walce o wykonanie i przekraczanie planów produkcyjnych. Dotychczasowy przebieg tego współzawodnictwa wykazał jednak, że związki zawodowe nie ustrzegły się przed pewnymi brakami w organizowaniu tego ruchu.

Współzawodnictwo o tytuł najlepszej załogi rozwijało się częstokroć samorzutnie, dzięki inicjatywie poszczególnych załóg. Nastąpiło przy tym pomieszanie pojęć. Załogi w gruncie rzeczy podejmowały współzawodnictwo między dwoma czy trzema zakładami, które zarząd główny związku zawodowego traktował później, jako współzawodnictwo o tytuł najlepszej załogi w branży.

Zdarzało się, że niewłaściwie skonstruowany regulamin przyznawania nagród doprowadzał do tego, iż na przestrzeni roku wszystkie zakłady w jednej branży doczekały się otrzymania sztandaru przechodniego. Tak np. Zarząd Główny Związku Metalowców przyznał nagrodę zakładowi „Zipso“ współzawodniczącemu z zakładami „Konstal“. Ale nagroda nie minęła i zakładów „Konstal“, albowiem zwyciężyły one w równocześnie podjętym współzawodnictwie z „Sanowagiem“ i „Fablokiem“.

Dodajmy do tego, że w niektórych gałęziach przemysłu ufundowano zbyt wielką ilość sztandarów, co wpłynęło na obniżenie znaczenia tej nagrody.

Poważnym niedociągnięciem było ogólnikowe określanie celu współzawodnictwa o tytuł najlepszego zakładu. Zarządy główne poprzestawały na deklaracyjnym określeniu celów we wstępnym rozdziale regulaminu współzawodnictwa, nie ustalając ich na każdy etap. Załogi nie wiedziały o co konkretnie współzawodniczą w danym etapie. Wpływało to na zmniejszenie ich zainteresowania współzawodnictwem. Takie sformułowanie zawierał np. regulamin współzawodnictwa międzyzakładowego w przemyśle włókienniczym, który mówi ogólnikowo, że celem współzawodnictwa międzyzakładowego jest podniesienie wydajności i jakości produkcji przy jednoczesnym obniżeniu kosztów własnych. Regulamin ten nie porusza również momentu świadomego udziału załóg we współzawodnictwie.

W toku współzawodnictwa nie podawano też załogom do wiadomości wyników uzyskiwanych w poszczególnych etapach, nie popularyzowano osiągnięć zwycięskich zakładów, co powodowało brak świadomego udziału załóg we współzawodnictwie.

W celu zapewnienia warunków dla dalszego i głębszego rozwoju współzawodnictwa pracy, Sekretariat postanowił:

1) Zarządy główne związków zawodowych, obejmujących przemysł i usługi, zobowiązane są do organizowania prowadzenia współzawodnictwa o tytuł najlep-

szego zakładu w ramach poszczególnych działów gospodarki, centralnych zarządów itp.

2) Zarządy główne winny opracować w porozumieniu z właściwym resortem, centralnym zarządem przemysłu, czy inną odpowiednią jednostką administracyjną uchwałę, która ustali zasady współzawodnictwa o tytuł najlepszego zakładu.

3) Na podstawie tej uchwały udział we współzawodnictwie zgłaszają do zarządu głównego rady zakładowe w imieniu poszczególnych załóg.

4) Ustalenie najlepszego zakładu pracy następuje co kwartał na podstawie analizy osiągnięć wszystkich zakładów, które zgłosiły swój udział we współzawodnictwie — uchwałą prezydium zarządu głównego po uprzednim porozumieniu z odpowiednim resortem, z centralnym zarządem przemysłu, czy inną gospodarczą jednostką.

5) Zakład pracy, który w drodze eliminacji został zwycięzcą otrzymuje tytuł najlepszego zakładu (w resorcie, w centralnym zarządzie), dyplom, sztandar przechodni lub proporzec zarządu głównego oraz nagrodę pieniężną (w ramach zatwierdzonego preliminarza).

6) Sztandar lub proporzec powinien wręczać członek prezydium zarządu głównego przy okazji uroczystych obchodów świąt narodowych lub na specjalnie zorganizowanych uroczystościach. Zaleca się wręczenie sztandarów:

za I kwartał — 1 Maja

za II kwartał — 22 lipca

za III kwartał — 7 listopada

za IV kwartał — w ciągu stycznia lub lutego następnego roku.

7) Zaleca się, by fundowane sztandary, proporce były koloru czerwonego, na jednej stronie napis „Najlepsze-emu Zakładowi Pracy w..... Zarząd Główny Związku Zawodowego“, — z drugiej zaś godło związku i napis związany z politycznym sensem współzawodnictwa.

8) Nagrodę pieniężną przeznacza się:

a) 60% na nagrody dla pracowników, którzy w największym stopniu przyczynili się do uzyskania przez zakład tytułu najlepszego zakładu,

b) 40% na cele o charakterze socjalnym i kulturalno-owsiatowym.

9) Zakład, który osiągnął tytuł najlepszego — winien być spopularyzowany we wszystkich zakładach danego centralnego zarządu czy resortu, wraz z podaniem do wiadomości załóg jego osiągnięć. Zakład pracy, który uzyskał tytuł najlepszego z kolei trzykrotnie, zatrzymuje sztandar na własność.

10) Zarządy główne obowiązane są opracować, w porozumieniu z odpowiednimi ogniwami administracji, zasady współzawodnictwa o tytuł najlepszego zakładu i podać je do wiadomości wszystkich zainteresowanych załóg w formie uchwały prezydium zarządu głównego.

Warunkiem zdobycia tytułu jest uzyskanie najlepszych w danej branży wyników pracy i poprawa tych wyników w stosunku do kwartału poprzedniego. Bieże się pod uwagę rezultaty wykonania i przekroczenia planu produkcyjnego, obniżenie kosztów własnych produkcji i kosztów administracji, następnie rozwój racjonalizacji, skrócenie cyklu produkcyjnego, polepszenie jakości i zwiększenie procentu zaakordowania robót. Przy ocenie pracy załóg uwzględnia się ponadto takie wskaźniki, jak: przyspieszenie obiegu środków obrotowych, podniesienie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie planowania wewnątrz-fabrycznego, zmniejszenie procentu absencji, poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i racjonalne wykorzystanie sum na akcję socjalną.

Sekretariat CRZZ wezwał jednocześnie zarządy główne oraz ORZZ i rady zakładowe do inicjowania i organizowania współzawodnictwa między dwoma lub więcej załogami pokrewnych zakładów. Współzawodnictwo takie może trwać przez okres dowolny, ustalony przez załogi, zawierające między sobą umowy. Zwycięski zakład pracy otrzymuje od zarządu głównego lub CRZZ list pochwalny — bez nagrody pieniężnej.

W wykonaniu uchwały Sekretariatu CRZZ powinny

zarządy główne poddać rewizji swe dotychczasowe regulaminy współzawodnictwa międzyzakładowego i wzmocnić wysiłek organizacyjny w rozwijaniu tej ważnej formy udziału w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych. Współzawodnictwo międzyzakładowe cieszy się wielką popularnością. Związki zawodowe ufundowały 54 sztandary i 3 proporce przechodnie. Zdobyć ich

stanowi przedmiot dumy zwycięskich załóg i jest zawsze żywo komentowane wśród szerokich rzesz pracujących. Rzeczą zarządów głównych jest obecnie celowe powiązanie tego współzawodnictwa z konkretnymi, aktualnymi zadaniami produkcyjnymi, a przede wszystkim pogłębienie świadomego udziału w nim wszystkich członków załogi.

## Wiadomości różne

### NORMY ZAŁUDNIENIA MIESZKAŃ

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 8 marca 1951 r. (Monitor Polski A-24, poz. 314) ogłoszone zostały wytyczne w zakresie ustalania norm załudnienia mieszkań. Normy te znajdują zastosowanie po podjęciu odpowiednich uchwał przez właściwe rady narodowe, przy czym odnoszą się one jedynie do miejscowości, w których wprowadzona została publiczna gospodarka lokalami.

Normy określone są albo w m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej (w nowym budownictwie mieszkaniowym), albo w m<sup>2</sup> powierzchni mieszkalnej (w budynkach starych). Wspomnianych norm nie stosuje się do mieszkań służbowych, do pomieszczeń jednoizbowych oraz do zajmowanych co najmniej przez dwie osoby samodzielnych mieszkań dwuizbowych (pokój i kuchnia).

Do powierzchni mieszkalnej nie wlicza się:

1) kuchni o powierzchni poniżej 9 m<sup>2</sup>,

2) kuchni bez względu na powierzchnię, o ile lokal zajmowany jest przez więcej niż jedną rodzinę i przydziały kwaterunkowe zastrzegają wspólną używalność kuchni,

3) pomieszczeń o powierzchni poniżej 6 m<sup>2</sup> oraz pomieszczeń pozbawionych okna,

4) łazienek, korytarzy, ubikacji, przedpokojów, schodów wewnętrznych, spiżarni, szókwów, szaf w murze itp.

Pokój mieszkalny, którego powierzchnia przekracza 30 m<sup>2</sup>, może być uważany za 2 izby, o ile zajmowany jest przez jedną rodzinę lub przez osoby samotne jednej płci.

Omawiane zarządzenie ustala normy podstawowe dla:

1) osób, których zawód, wykonywana praca lub zajmowane stanowisko wymaga zamieszkania w danej miejscowości,

2) osób pobierających naukę w szkołach wyższych, średnich i zawodowych,

3) inwalidów wojennych i wojskowych oraz innych osób pobierających zaopatrzenie lub rentę z zakładów ubezpieczeń społecznych lub innych funduszy publicznych,

4) współmałżonka nie pracującego, lecz wychowującego dzieci do lat 7,

5) dzieci w wieku przedszkolnym oraz pobierających naukę w szkołach wszystkich typów.

Normy te wynoszą:

a) w budynkach nowych 9 do 12,5 m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej,

b) w budynkach starych 7 do 11 m<sup>2</sup> powierzchni mieszkalnej.

Natomiast innym osobom uprawnionym do zamieszkania z osobą mającą prawo mieszkania przysługuje norma w wysokości 6 do 9 m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej (w budynkach nowych) względnie 5 do 8 m<sup>2</sup> powierzchni mieszkalnej (w budynkach starych).

Ponadto zarządzenie przewiduje możliwość przyznawania norm dodatkowych w wysokości 10 m<sup>2</sup> lub dodatkowej izby mieszkalnej pewnej kategorii osób, a to dla:

1) osób, których zajęcia zawodowe, bądź funkcja społeczna wymagają stałej lub dodatkowej pracy w domu. O przyznaniu dodatkowej normy w tym przypadku decyduje władza naczelną (np. Ministerstwo),

2) osób, których stan zdrowia lub względnie na zdrowie osób wspólnie zamieszkających wymaga oddzielnej izby (np. w przypadkach otwartej gruźlicy, chorób psychicznych, nowotworów złośliwych itp.). Decyzje o przyznaniu normy dodatkowej w tych przypadkach podejmuje prezydium powiatowych i równorzędnych rad narodowych na podstawie orzeczenia lekarskiego.

3) osób odznaczonych orderem „Budowniczych Polski Ludowej”,

4) osób posiadających szczególne zasługi dla Polski Ludowej, chociażby nie wykonywały żadnego zawodu.

O potrzebie zastosowania normy dodatkowej dla tych osób decydują prezydium wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi).

Jednocześnie zarządzenie ustala, że stosowane dotychczas normy załudnienia winny ulec rewizji w kierunku dostosowania ich do ustalonych w zarządzeniu.

### ZWROTY PRACOWNICZYCH WKŁADÓW OSZCZĘDNOŚCIOWYCH POWSTAŁYCH W WYKONANIU SPOŁECZNEGO OBOWIĄZKU OSZCZĘDZANIA.

Na podstawie ustawy z dnia 30 stycznia 1948 r. o obowiązkach spo-

łecznego oszczędzania (Dz. U.R.P. Nr 10, poz. 74) z późniejszymi zmianami), pracownicy zarabiający ponad 900 zł. mies. wzgl. 207 zł. tygodniowo lub 36 zł. dziennie, podlegają obowiązkowi społecznego oszczędzania. Z uzyskanej sumy oszczędności mogą być w przypadkach i na warunkach określonych przez ustawę wypłacane zwroty.

Okólnik Ministra Finansów z dnia 9 marca 1951 r. w sprawie stosowania przepisów ustawy o obowiązkach społecznego oszczędzania (Monitor Polski A-23, poz. 296) wyjaśnia w jakich okolicznościach przysługuje zwrot oszczędności oraz jaki jest tryb postępowania przy ich uzyskaniu.

Wypłata zwrotów może nastąpić w razie zaistnienia następujących przypadków:

1) śmierć członka najbliższej rodziny, pozostającego we wspólnym gospodarstwie, lub na utrzymaniu pracownika,

2) narodziny każdego dziecka,

3) ślub pracownika lub jego dziecka,

4) trwała niezdolność do pracy pracownika lub członka jego najbliższej rodziny, spowodowanej kalectwem, lub nieuleczalną chorobą,

5) utrzymywanie dzieci poza miejscem zamieszkania, przy czym łączna wysokość sum zwróconych w ciągu roku nie może przekroczyć 1.500 zł. ani połowy wkładu oszczędnościowego. Natomiast w każdym z poszczególnych przypadków wymienionych w pkt. 1—5 przysługuje zwrot wkładu w granicach od 100 — 400 zł. z zastrzeżeniem, że zwrot nie może przekroczyć połowy wkładu.

Zwrot zaoszczędzonych sum może nastąpić także w przypadku ukończenia przez pracownika 65 lat życia lub trwałej utraty zdolności do pracy (w zasadzie przy utracie zdolności do pracy w 100% — wyjątkowo co najmniej 50%), przy czym w obu wypadkach warunkiem wypłaty jest brak dostatecznych środków utrzymania. Powyższe okoliczności muszą być stwierdzone odpowiednimi zaświadczeniami, jak: wyciąg z ksiąg stanu cywilnego, zaświadczenie o utracie niezdolności do pracy itp. Pobieranie przez pracowników zaopatrzenia emerytalnego nie stanowi przeszkody do dokonania jednorazowego zwrotu oszczędności.

MI

## POKRYWANIE KOSZTÓW delegacji i diet w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych.

Niejednokrotnie powstawały wątpliwości, kto ma pokrywać koszty delegacji i diet w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych poza miejsce stałego zamieszkania: zakład pracy, czy organizacja związkowa?

Wątpliwości te wyjaśnia okólnik Nr 55 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 marca 1951 r. w sprawie pokrywania kosztów delegacji i diet pracowników urzędów, instytucji państwowych i jednostek gospodarki uspołecznionej w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych.

W myśl powyższego okólnika pracownik delegowany dla wykonania prac, pozostających bezpośrednio w związku z działalnością zakładu pracy (np.: sprawy współzawodnictwa pracy, narad wytwórczych itp.) otrzymuje zwrot kosztów przejazdu i diety z zakładu pracy.

Natomiast pracownik delegowany w związku ze sprawami organizacyjnymi związku zawodowego lub akcją społeczno-polityczną, mającą charakter ogólny (p.: akcja zwalczania analfabetyzmu, akcja propagandowa, akcja mająca na celu realizację uchwał władz naczelnych na terenie działalności danej organizacji społeczno-politycznej, zjazdy, konferencje w sprawach ogólnych i organizacyjnych danej organizacji społeczno-politycznej) otrzymuje zwrot kosztów przejazdu i diety od organizacji społeczno-politycznej, delegującej pracownika.

Na czas delegacji wystawionej przez organizację związkową lub społeczno-polityczną zakład pracy udziela pracownikowi płatnego urlopu, z uwzględnieniem jednakże potrzeb służby.

## USPRAWIEDLIWIENIE spóźnienia do pracy po odbyciu podróży służbowej w nocy.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 17 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-27, poz. 334), zmieniająca uchwałę Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski Nr A-51, poz. 584, Nr A-62, poz. 719 i Nr A-86, poz. 1060) — upoważnia kierownika zakładu pracy do usprawiedliwienia spóźnienia pracownika do pracy, który wrócił z podróży służbowej odbytej w nocy.

Usprawiedliwienie takie jest jednak dopuszczalne, w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli zachodzą równocześnie następujące warunki:

1) pracownik odbył podróż całkowicie lub częściowo pomiędzy godz. 22 a godz. 4-a,

2) przy podróży koleją pracownik nie korzystał z miejsca w wagonie sypialnym,

3) odstęp czasu pomiędzy godziną zakończenia podróży a obowiązującą pracownika godziną rozpoczęcia pracy wyniósł mniej, niż 6 godzin.

Godziny trwania i zakończenia podróży muszą być ustalone według zasad, przyjętych przy likwidowaniu rachunków kosztów podróży.

## OBOWIĄZEK PUNKTUALNEGO rozpoczynania posiedzeń i konferencji.

Niepunktualne rozpoczynanie posiedzeń i konferencji jest dość częstym zjawiskiem na terenie niektórych urzędów, instytucji i przedsiębiorstw. Praktyka taka dezorganizuje pracę i powoduje niepotrzebne marnotrawstwo czasu, godząc tym

samym w zasady socjalistycznej dyscypliny pracy i w konsekwencji przyczyniając się do opóźnienia załatwienia niejednokrotnie b. ważnych i terminowych spraw.

W celu zapobieżenia temu na przyszłość, został wydany okólnik Nr 58 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 marca 1951 r., polecający przestrzeganie obowiązku punktualnego rozpoczęcia posiedzeń i konferencji. Dla umożliwienia pracownikom przybycia na konferencje lub posiedzenia kierownicy urzędów i instytucji państwowych mają obowiązek dostarczyć tym pracownikom, w miarę możliwości i potrzeby, środki lokomocji. Zabronione jest przy tym odbywanie wszelkich konferencji i posiedzeń w godzinach przeznaczonych na przyjmowanie interesantów.

Jeżeli ważne przyczyny służbowe uniemożliwiają wzięcie udziału w konferencji, zaproszony urząd lub osoba (wyznaczona), obowiązane są zawiadomić o tym organizatorów konferencji przed terminem jej rozpoczęcia.

Na konferencjach i posiedzeniach należy sporządzać listę obecności, w której przewodniczący lub protokolant odnotowuje godziny przybycia uczestników.

Przewodniczący konferencji i posiedzeń lub na ich wniosek kierownicy komórek organizacyjnych zwołujących konferencje i posiedzenia mają obowiązek powiadamiać władze przełożone osób, które spóźniły się lub nie przybyły na konferencje (posiedzenia).

Pracownicy winni nieusprawiedliwionego spóźnienia się lub nieprzybycia na konferencje pociągani będą do odpowiedzialności służbowej za dezorganizowanie pracy. Za przestrzeganie powyższego zarządzenia odpowiedzialni są kierownicy władz, urzędów i instytucji, w których odbywają się konferencje i posiedzenia.

L. D.

## Przegląd ustawodawstwa

*Diennik Ustaw:*

Nr 14.

Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 grudnia 1950 r. w sprawie stopni zawodowych oraz warunków uzyskiwania dyplomów zawodowych w wyższych szkołach artystycznych.

Nr 15.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. w sprawie ustalenia tabeli stanowisk, kwot uposażenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych i służbowych dla pracowników finansowych.

Nr 17.

Dekret z dn. 29 marca 1951 r. zmieniający przepisy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Dekret z dn. 29 marca 1951 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Rozporządzenie Ministra z dnia 29 marca 1951 r. w sprawie cen za lekarstwa i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym.

Nr 19.

Dekret z dnia 29 marca 1951 r. w sprawie zmiany dekretu o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów.

Rozporządzenie z dnia 24 marca 1951 r. w sprawie wykonania ustawy o Funduszu Zakładowym.

Nr 20.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 1951 r. zmieniające

rozporządzenie w sprawie określenia stosunku przeliczenia niektórych zobowiązań.

*Monitor Polski:*

Nr A-23.

Uchwała Rady Ministrów Nr 180 z dnia 10 marca 1951 r. w sprawie dodatków specjalnych do uposażeń pracowników terenowych organów Państwowej Inspekcji Handlowej.

Zarządzenie Ministra Szkół Wyższych i Nauki z dnia 19 lutego w sprawie rodzajów stanowisk w Państwowym Instytucie Hydrologiczno-Meteorologicznym, na których pracownicy, pomocnicy naukowo-techniczni wykonują pracę o charakterze ściśle związanym z nauką.

Okólnik Ministra Finansów z dnia 9 marca 1951 r. w sprawie stosowania przepisów ustawy o obowiązku społecznego oszczędzania.

Nr A-24.

Zarządzenie Nr 17 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 1951 r. w sprawie tymczasowej tabeli stanowisk dla pracowników urzędów kontroli prasy, publikacji i widowisk.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 8 marca 1951 r. w sprawie zasad ustalania norm załadunku mieszkań.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 8 marca 1951 r. w sprawie zapewnienia mieszkań dla pracowników administracji społecznych osiedli i domów pracowników oraz innych osób, wykonywujących zawody usługowe.

Nr A-25.

Uchwała Prezydium Rządu Nr 207 z dnia 17 marca 1951 r. w sprawie finansowania wydatków na współzawodnictwo, nagrody indywidualne, wynagrodzenia za prace zleczone i udział w komisjach oraz popieranie ruchu racjonalizatorskiego.

Nr A-26.

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów o sprostowaniu błędów w uchwale Nr. 118 Prezydium Rządu w sprawie prowadzenia stołówek

pracowniczych i tworzenia oddziałów zaopatrzenia robotniczego.

Nr A-27.

Uchwała Rady Ministrów Nr 196 z dnia 17 marca 1951 r. w sprawie uzupełnienia uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności.

Nr A-28.

Uchwała Prezydium Rządu Nr 234 z dnia 24 marca 1951 r. w sprawie ustalenia części zysków, przeznaczonych na utworzenie Funduszu Zakładowego w roku 1951.

Instrukcja Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 marca 1951 r. w sprawie udzielania członkom rodzin pracowników powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej świadczeń przewidzianych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa.

Nr A-29.

Zarządzenie Nr 65 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 marca 1951 r. w sprawie regulaminu komisji przy

Prezesa Rady Ministrów do spraw kontroli dodatków specjalnych dla pracowników państwowych.

*Biuletyn PKPG.*

Nr 5.

Pismo okólne PKPG z dnia 25.I.1951 r. w sprawie ustalenia trwałych podstaw akcji letnich wczasów dziecięcych.

Pismo okólne PKPG z dnia 27.I.1951 r. w sprawie regulowania należności za pobyt dzieci pracowników w domach wczasów dziecięcych (domach turnusowych).

Nr 7.

Pismo okólne PKPG z dnia 1.III.1951 r. w sprawie pokrywania wydatków kas pożyczkowo-zapomogowych.

Pismo okólne z dn. 3.III.1951 r. w sprawie zorganizowania kolonii letnich w domach wczasów dziecięcych w lipcu i sierpniu 1951 r.

Nr 9.

Pismo okólne z dnia 29.III. 1951 r. w sprawie uprawnień urlopowych pracowników umysłowych wysuniętych spośród robotników.

(A. W.)

## POLITYKA SPOŁECZNA

### Nowy charakter legitymacji ubezpieczeniowej

**W**LUTYM br. weszły w życie doniosłe zmiany w wykonywaniu ubezpieczeń społecznych, przygotowane w ścisłej współpracy z Centralną Radą Związków Zawodowych.

W przeprowadzeniu ubezpieczeń społecznych wielką rolę odgrywa sprawa t.zw. ewidencji ubezpieczeniowej. Chodzi o to, czy dowody pracy a więc i ubezpieczenia mają być gromadzone i przechowywane przez instytucje ubezpieczeń, a więc przez czynniki administracyjno-biurokratyczne, czy też przez samych pracowników, przy współpracy i pod kontrolą właściwych czynników społecznych, to jest organów ruchu zawodowego.

Nie potrzeba specjalnie podkreślać, jakie znaczenie ma sprawa ewidencjonowania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia dla umożliwienia rzeczywistego przejęcia ubezpieczeń przez klasę robotniczą, dla sprawy właściwej oceny i obrony interesów poszczególnych pracowników w tej dziedzinie. Jak długo instytucja ubezpieczeniowa sama tylko rozporządza całym materiałem dowodowym, jak długo sama tylko administracja biurokratyczna decyduje o ustalaniu obowiązku ubezpieczenia, mając w swej wyłącznej dyspozycji środki kontroli, tak długo faktycznie decyduje ona i o świadczeniach, przede wszystkim rentowych. Poszczególne pracownik najczęściej nie ma żadnej możliwości udowodnić słuszności swych roszczeń wbrew materiałom dowodowym, zebranym w kartotekach zakładu ubezpieczeniowego. Uzyskanie przez przed-

stawicielstwo ruchu zawodowego decydującego wpływu w samorządzie ubezpieczeniowym i w sądach ubezpieczeń nie jest wystarczające, jak długo cała technika, udowadniania i ustalania uprawnień będzie pozostawała wyłącznie w rękach aparatu administracyjnego.

Stwierdzenia te nie zawierają bynajmniej krytyki obecnego kierownictwa i pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego oddziałów. Wprost przeciwnie—obecnie kadry ubezpieczeniowców najlepiej zdają sobie sprawę z wad dotychczasowego systemu i dążą do jego zmiany. Jeśli jednak chodzi o okresy przedwojenne, to właśnie ubezpieczeniowcy najlepiej z codziennych doświadczeń mogą stwierdzić, jak dalece biurokratyczny system zgłoszeń, kartotek i kart ewidencyjnych był dla robotników krzywdzący, ile rodzajów i okresów zatrudnień nie było ujawnianych i dziś nie jest zaliczonych do okresów ubezpieczenia.

Wydaje się, że powierzenie troski o uzyskanie i zbieranie dowodów pracy i ubezpieczenia samym zainteresowanym, t.j. pracownikom, przy pomocy i pod kontrolą związków zawodowych, które przecież najbardziej zainteresowane są w należytych przeprowadzeniu ubezpieczeń społecznych i mają bezsprzecznie największe możliwości wykrywania i zwalczania wszelkich możliwych nadużyć, jest wnioskiem narzucającym się sam przez się. Jest to przecież niewątpliwie i najtańszy i najbardziej racjonalny sposób rozwiązania nasuwających się trudności.

Zarówno na tym odcinku, jak i w wielu innych dziedzinach sprawdza się twierdzenie, że proste, jasne i słuszne rozwiązania problemów społecznych możliwe są do przeprowadzenia tylko w ustroju socjalistycznym, w wyniku zwycięskiej rewolucji i ustanowienia władzy ludowej.

Dlaczego system ten nie może być przyjęty w państwach kapitalistycznych? Odpowiedź jest jasna. Od czasów Bismarcka ubezpieczenia społeczne są dla rządów państw kapitalistycznych jednym ze środków wiązania klasy robotniczej z istniejącym ustrojem, jednym ze środków uzależnienia klasy robotniczej od organów władzy klasowej burżuazji. Dlatego też państwa te nie mogą dopuścić do powierzenia wykonawstwa ubezpieczeń w ręce zorganizowanej klasy robotniczej i zainteresowane są w utrzymaniu aparatu administracyjnego, zawsze w wielkiej mierze zależnego od rządu, odcinającego klasę robotniczą od samodzielności w tej dziedzinie i decydującego faktycznie o uprawnieniach robotniczych.

Słuszności tej tezy dowodzi fakt, że rząd labourystowski w Anglii, przeprowadzając w r. 1946 reformę ubezpieczeń społecznych, bynajmniej nie uczynił żadnego kroku w kierunku powierzenia wykonawstwa ubezpieczeń związkom zawodowym, lecz przeciwnie jeszcze bardziej rozbudował zależny od rządu aparat techniczny — biurokratyczny ubezpieczeń, decydujący wyłącznie o ustalaniu uprawnień do świadczeń.

Niedawno ogłoszone sprawozdanie za lata 1947—1949 podaje, że centralny urząd angielskich ubezpieczeń w Newcastle on Tyne, prowadzący właśnie kartoteki okresów ubezpieczenia, zatrudnia 7.700 pracowników, stosując w wielkiej mierze zmechanizowanie prac biurowych. W 1.300 biurach regionalnych zatrudnionych jest dalszych 17.000 pracowników. Tworząc ten monstrualny aparat biurokratyczny, uzależniający przeprowadzanie ubezpieczeń bezpośrednio od rządu — dziś labourystowskiego, a w najbliższej przyszłości być może konserwatywnego — i nie dopuszczając do przejęcia ubezpieczeń przez zorganizowaną klasę robotniczą, rząd labourystowski zdemaskował i na tym odcinku swe prawdziwe oblicze polityczne.

System wprowadzany obecnie w Polsce na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 19 stycznia 1951, wydanego w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, zmierza do odbiurokratyzowania i uproszczenia ubezpieczeń i stopniowego przekazywania agend ubezpieczeniowych w ręce związków zawodowych.

Przede wszystkim znosi się na przyszłość gromadzenie danych o przebiegu pracy i ubezpieczenia przez oddziały ZUS (dawne ubezpieczalnie społeczne). W związku z tym odpadają — jako zbędne — indywidualne zgłoszenia i wymeldowania pracowników z ubezpieczenia, a tym bardziej — zarzucane już na ogół w praktyce — co miesięczne wykazy imienne zatrudnionych pracowników.

Miejsce zniesionych kartotek ewidencyjnych w oddziałach ZUS zajmie legitymacja ubezpieczeniowa, będąca stale w posiadaniu pracownika. Legitymacja ta zachowuje swoje dotychczasowe znaczenie — jako dokument uprawniający do korzystania z pomocy leczniczej, zarówno przez pracownika, jak i członków jego rodziny — i w związku z tym zawierać będzie nadal wpisy członków rodziny i fotografie dorosłych osób uprawnionych. Dla wykazania uprawnień do pomocy leczniczej w legitymacji musi być potwierdzane przez zakład pracy dalsze istnienie stosunku pracy, przy czym potwierdzenie to będzie ważne przez okres 3 miesięcy (potwierdzenie przez prywatnego pracodawcę tylko przez miesiąc).

Jednocześnie legitymacja ubezpieczeniowa nabiera nowego znaczenia, staje się bowiem podstawowym dokumentem, uzasadniającym uprawnienia do świadczeń rentowych. Zawierać ona będzie dane o całym przebiegu pracy, a więc przede wszystkim daty rozpoczęcia i zakończenia każdego zatrudnienia oraz daty, dotyczące wszystkich innych okresów, które będą

uwzględniane przy przyznawaniu rent, a więc okresów pobierania zasiłków chorobowych po ustaniu pracy oraz okresów służby wojskowej. Należy przypuszczać, że stworzone zostaną możliwości, aby legitymacje ubezpieczeniowe uzupełnione zostały przebiegiem pracy w okresie po Wyzwoleniu. Dla okresów dawniejszych, które w miarę upływu czasu będą odgrywać coraz mniejszą rolę, pozostaną jako jedno ze źródeł dowodów ubezpieczenia dotychczasowe kartoteki w instytucjach ubezpieczeniowych.

Wystawianie legitymacji zostaje powierzone zakładom pracy. Jest to dla uspołecznionych zakładów pracy nowe zadanie — ponieważ jednak narazie dotyczyć będzie tylko pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy i nie posiadających jeszcze legitymacji — nie jest to zadanie uciążliwe i wymagać będzie mniejszego nakładu pracy, niż wypełnianie dotychczasowych zgłoszeń. Dla pracowników zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach i przedsiębiorstwach legitymacje nadal wydawać będą oddziały obwodowe ZUS. Będące obecnie w posiadaniu pracowników dawne legitymacje nie będą wycofane i dopiero później będą zamienione na nowe.

Wszystkich wpisów do legitymacji dokonuje administracja zakładu pracy. Pracownik obowiązany jest ułatwić jej tę pracę i przedkładać swą legitymację do wpisu, przede wszystkim niezwłocznie po podjęciu pracy i przy jej opuszczeniu.

Mimo, że nowe rozporządzenie obarcza odpowiedzialnością za dobre funkcjonowanie nowego systemu w pierwszej linii administrację personalną uspołecznionych zakładów pracy, to trzeba podkreślić, że aktywna pomoc i współdziałanie związków zawodowych jest tu bezwzględnie potrzebne. Komisje i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi mają tu poważną rolę do spełnienia.

Na czym polegają główne zadania organów związkowych?

Pierwszym z nich jest uświadamianie ogółu pracowników (ze specjalnym zwróceniem uwagi na młodzież i nowostępujących do pracy) o znaczeniu legitymacji ubezpieczeniowej i o konieczności uzyskania odpowiednich wpisów.

Drugim zadaniem jest udzielanie pomocy i to, zarówno administracjom zakładów pracy przy organizowaniu wydawania legitymacji i przedkładaniu ich przez pracowników dla uzyskania wpisów, jak i pracownikom — przy zbieraniu dokumentów potrzebnych dla uzyskania wpisów, przy posługiwaniu się legitymacją dla uzyskania należnych świadczeń.

Wreszcie trzecim, najważniejszym zadaniem jest kontrola. Rozporządzenie powołuje organa związków zawodowych do współdziałania w kontroli czynności zakładów pracy w zakresie wystawiania legitymacji i dokonywania wpisów w zakresie wymierzania i uiszczania składek ubezpieczeniowych. Kontrolę w tym samym czasie wykonywać będą również i organa kontrolne ZUS, kontrola jednak ze strony związków zawodowych nie jest bynajmniej ograniczona do współpracy z organami ZUS i może być przeprowadzana samodzielnie. Należy podkreślić, że kontrola związkowa może być przeprowadzana niejako bieżąco, podczas gdy kontrola ze strony ZUS z natury rzeczy przeprowadzana będzie okresowo.

Kontrola ze strony organów związkowych powinna zwracać uwagę, czy wszyscy pracownicy posiadają legitymacje, czy zakład pracy posiada dostateczny zapas druków i troszczyć się o jego uzupełnienie, czy wpisy o rozpoczęciu zatrudnienia są dokonywane terminowo itp.

Funkcje kontrolne organów związkowych nie powinny ograniczać się do badania czynności zakładów pracy. Przy okazji kontroli legitymacji pożądane byłoby zwracanie uwagi na wypełnianie przez samych pracowników ciężących na nich obowiązków, np. w razie stwierdzenia, że pracownik nie uzyskał wpisu o ustaniu zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy.

R. G.

# Prawo pracy

## CHARAKTER STOSUNKU PRACY konserwatora maszyn piszących i księgujących.

W związku z faktem, że w wielu instytucjach zatrudniani są wysoko kwalifikowani konserwatorzy maszyn piszących i księgujących, może zachodzić wątpliwość, czy tego rodzaju pracowników nie należy uważać za pracowników umysłowych. Pracownicy ci posiadają bowiem dyplomy mistrzowskie, nadzorują i kierują pracą podległych sobie pracowników fizycznych oraz ponoszą odpowiedzialność za ich pracę.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powyższy stan rzeczy nie uzasadnia możliwości zaliczenia ich do pracowników umysłowych, gdyż:

1. Wysiłek umysłowy, jaki jest wymagany przy pracy, polegającej na konserwacji i naprawie skomplikowanych maszyn, nie może mieć decydującego znaczenia, każda bowiem praca fizyczna wymaga pewnego wysiłku umysłowego.

2. Nadzorowanie pracy podległych pracowników nie może być uważane za kierownictwo pracą w zakładzie pracy, lecz należy je traktować jako pomoc we własnej pracy fizycznej.

3. Uzyskanie dyplomu mistrzowskiego, samo przez się nie daje pracownikowi charakteru pracownika umysłowego, lecz jedynie czyni go pracownikiem kwalifikowanym w swoim zawodzie.

## WYNAGRODZENIE

### pracownika umysłowego za okres choroby.

Według brzmienia art. 19 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych w razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków, wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku (jeżeli one nie zostały wywołane rozmyslnie), albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczenia choroby zaraźliwej — pracownik zachowuje przez okres trzymiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości, chyba że w ciągu trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, wskutek wykonania określonej pracy, na którą umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przed zaistnieniem jednej z powyższych przyczyn. W związku z powyższym może zaistnieć wątpliwość, za jaki okres czasu przysługuje wynagrodzenie pracownikowi, który zachorował w czasie okresu próbnego.

Wątpliwości te Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej rozstrzygnęło w sposób następujący:

Jeżeli pracownik umysłowy zachorował w okresie próbnym, przysłu-

guje mu wynagrodzenie wg zasady ogólnej, t.j. za trzy miesiące, chyba, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu przez pracodawcę z upływem trzymiesięcznego okresu próbnego, lub z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, dokonanego przed zachorowaniem pracownika. Pracodawca bowiem, w myśl art. 29 cytowanego rozporządzenia, nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie choroby pracownika. Wówczas pracownikowi służy prawo do wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy.

### Nieobecność w pracy w razie choroby członka rodziny

1. Jakie są warunki i tryb usprawiedliwienia nieobecności w pracy, spowodowanej koniecznością zapewnienia osobistej opieki choremu członkowi rodziny pracownika?

Czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn, wymienionych w § 3 pkt. 4 uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 50 r. w przedmiocie określania przypadków, usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski A—51, poz. 584), powinien być uzależniony od okoliczności, udokumentowanych świadectwem lekarskim. Świadectwo stwierdzić ma chorobę członka rodziny oraz konieczność zapewnienia choremu nieprzerwanej opieki, z podaniem liczby dni, w ciągu których opieka taka będzie konieczna. Ponadto należy przedstawić zaświadczenie komitetu blokowego, sołtysa lub rady zakładowej o konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki choremu małżonkowi, dziecku lub rodzicom, z uwagi na brak innych członków rodziny, którzy opieką taką mogliby choremu zapewnić.

W celu sprawdzenia, czy udokumentowany usprawiedliwiający nieobecność w pracy stan faktyczny nie uległ zmianie, należy po upływie dwóch tygodni nieobecności w pracy pracownika zażądać od niego ponownego udokumentowania przyczyn usprawiedliwiających nieobecność (uzasadniających zwolnienie). Ponowne udokumentowanie może nastąpić przez potwierdzenie istniejących zaświadczeń przez wystawców, bądź wydanie nowych. O niemożności stawienia się do pracy z powyższych przyczyn pracownik powinien zawiadomić kierownika zakładu pracy w terminach, przewidzianych w § 4 w/w uchwały Rady Ministrów.

2. Czy i jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi w przypadku nieobecności z przyczyn wymienionych w pkt. 1?

Jeżeli chodzi o wynagrodzenie za okres nieobecności w pracy, spowodowanej koniecznością zapewnienia osobistej opieki choremu członkowi

rodziny, to pracownikom, pobierającym wynagrodzenie stałe (miesięczne, ryczałowe itp.) przysługuje za czas wymienionej nieobecności normalne wynagrodzenie od pracodawcy. Natomiast pracownikom dziennie płatnym wynagrodzenie za okres takiej nieobecności przysługuje jedynie w tym przypadku, gdy obowiązujące układy zbiorowe pracy przewidują prawo tych pracowników do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

### Czy na skutek choroby, przypadającej po przerwie połogowej, może być z pracownicą rozwiązany stosunek pracy?

Przerw w pracy, przewidzianych w art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. nr 65, poz. 636, z 1948 r. nr 27 poz. 182) oraz art. 39 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. z 1949 r. nr 11, poz. 72) nie można traktować jako przerw chorobowych w rozumieniu przepisów art. 19 i 29 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z 1928 r. nr 35, poz. 323) oraz art. 11, ust. 4 i art. 16 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. z 1928 r. nr 35, poz. 324, z 1947 r. nr 65, poz. 388).

W przypadku choroby pracownicy kontraktowej, — jeżeli choroba przypada bezpośrednio po upływie ustawowej przerwy połogowej, — umowa o pracę może być wypowiedziana, względnie stosunek pracy rozwiązany, dopiero po upływie okresów ochronnych, przewidzianych w wyżej wymienionych przepisach rozporządzeń o umowie o pracę. Okresy, o których mowa, w przypadku choroby, następującej po zakończeniu przerwy połogowej, zaczynają się po upływie ustawowego okresu tej przerwy.

### Czy pracownikom uczęszczającym do szkół przysługuje wynagrodzenie za godziny zwolnienia na naukę (egzaminy)?

Czas zwolnienia z pracy pracowników, uczęszczających do szkół wyższych zawodowych i akademickich oraz do szkół średnich dla dorosłych, powinien być (w granicach przewidzianych w pkt. 1 i 2 pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów nr 2 z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy — Monitor Polski nr A—66, poz. 776) — wliczamy do czasu pracy i wynagradzamy, jak normalne godziny pracy. Przypadki zwolnienia, które nie podlegają wliczeniu do czasu pracy i za które nie przysługuje wynagrodzenie, są bowiem wyraźnie wymieniane (pkt. 9 i 10) w wyżej powołanym piśmie okólnym Prezesa Rady Ministrów, z czego wynika, że

zwolnienie w innych przypadkach jest traktowane odmiennie, tj. wyznaczane tak samo jak godziny pracy.

**L. D.**

#### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

Wobec stosowanej w niektórych zakładach pracy praktyki polegającej na tym, że pracownikowi, zatrudnionemu w godzinach nadliczbowych, udziela się wzamian ekwiwalentu w postaci wolnych od pracy dni wzgl. godzin, powstały wątpliwości, czy ten stan rzeczy jest zgodny z przepisami, dotyczącymi czasu pracy w przemyśle.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej stanęło na stanowisku, że w tego rodzaju przypadkach, jeśli pracownik zatrudniony w godzinach nadliczbowych, otrzymuje ekwiwalent w postaci wolnych od pracy godzin, a nadto zapłatę za te godziny, nie ma prawa domagać się dodatkowego wynagrodzenia, zwiększonego o 50 wzgl. 100%. Otrzymuje on bowiem za pracę w godzinach nadliczbowych wolne godziny oraz zapłatę za te wolne godziny, co należy traktować jako wypłatę wynagrodzenia zwiększonego o 100%. W praktyce będzie to miało miejsce w odniesieniu do pracowników płatnych miesięcznie. Natomiast w przypadkach, gdy pracownik otrzymujący ekwiwalent za pracę nadliczbową w postaci wolnych godzin, nie otrzymuje wynagrodzenia za te godziny, należy mu się wynagrodzenie, obliczone na podstawie art. 16 ustawy o czasie pracy, tzn. za pierwsze 2 godziny z dodatkiem 50%, za dalsze godziny oraz za godziny przypadające w nocy, lub ustawowe dni wolne od pracy z dodatkiem 100%.

Podkreślić jednak należy, że w myśl przepisów ustawy dobową normą pracy nie może przekraczać 4 godzin, z wyjątkiem przypadków pracy w ramach akcji ratowniczej.

#### **Urlop w okresie wypowiedzenia**

Na zapytanie czy pracownikowi może być udzielony urlop w okresie wypowiedzenia, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że obowiązujące przepisy prawne nie przewidują możliwości udzielania urlopów w okresie wypowiedzenia. Zasada ta nie może być stosowana w przypadkach, w których urlop wypoczynkowy przypada w tym okresie w myśl ustalonej uprzednio listy kolejności urlopów, a nadto w odniesieniu do pracowników, których stosunek pracy jest normowany postanowieniami ustawy o państwowej służbie cywilnej i analogicznymi przepisami.

#### **Nowelizacja przepisów o czasie pracy**

Dekretem z dnia 29 marca 1951 r. (Dz. U. R. P. nr 17, poz. 137) zmienione zostało brzmienie art. 8 lit. d)

ustawy o czasie pracy. Nowe brzmienie uwzględniło zmiany jakie nastąpiły w strukturze społeczno - gospodarczej państwa, a zwłaszcza rolę przedstawicielstwa pracowniczego, jakim są związki zawodowe. Wg tego dekretu, w przypadkach spowodowanych koniecznościami gospodarczymi, Rada Ministrów na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej, zgłoszony w porozumieniu z właściwym ministrem i po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych, może na określony przeciąg czasu nie dłużej jednak niż na jeden rok, zezwolić na przedłużenie albo nakazać skrócenie czasu pracy w dniu lub tygodniu w poszczególnych gałęziach pracy wzgl. kategoriach zakładów pracy, na obszarze całego państwa lub jego części.

Ponadto powyższym dekretem został znówelizowany art. 2 dekretu z dnia 19 września 1946 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. nr 51, poz. 285). Postanowienia tego artykułu przewidywały, że czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla na powierzchni może wynosić w sobotę 8 godzin, przy czym za dwie godziny nadliczbowe pracownikom przysługuje zwiększone o 50% wynagrodzenie. Takie rozwiązanie sprawy, mające charakter przejściowy, podyktowane było brakiem dostatecznej ilości sił roboczych, a sytuacja gospodarcza wymagała zwiększonej produkcji węgla.

Dekret z 1946 r. ustalał, że przedłużenie czasu pracy dla tej kategorii pracowników mogło mieć miejsce w okresie jednego roku od wejścia w życie omawianych przepisów, przy czym rozporządzenie Rady Ministrów mogło przedłużyć wspomniany czasokres na jeszcze jeden rok, o ile wymagałyby tego względy gospodarcze Państwa. Omawiane przepisy uległy nowelizacji w kierunku przedłużenia ich mocy obowiązującej, dokonanej dekretem z dnia 6.X.1948 r. (Dz. U. R. P. nr 49, poz. 372).

Z uwagi, że przesłanki gospodarcze, które dyktowały wydanie omawianych przepisów nie uległy zmianie, a w szczególności zadania planu sześcioletniego wymagają zwiększonej produkcji węgla, zaś ilość sił roboczych mimo stosunkowego zwiększenia stanu zatrudnienia nie jest dostateczna, dekret z 29 marca 1951 roku postanawia, że Rada Ministrów może z ważnością na jeden rok przedłużać wspomniany czasokres na dalsze lata, o ile względy gospodarcze Państwa będą tego wymagały. Ponieważ omawiane przepisy przewidują obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w so-

botę ponad 6 godzin interesy pracowników są należycie zabezpieczone.

#### **Wynagrodzenie za czas przebywania w poradni przeciwgruźliczej.**

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownicy umysłowi, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, mają prawo do wynagrodzenia za czas przebywania w poradni, a to na podstawie art. 20 rozporządzenia z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. nr 35, poz. 323).

Natomiast w odniesieniu do pracowników fizycznych brak przepisów, nakładających na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia w tego rodzaju przypadkach. Jednakże podkreślić należy, że w razie przebywania pracowników fizycznych w ośrodkach badań chorób zawodowych jest stosowana praktyka niepotrącania z wynagrodzenia za czas przebywania pracowników w tych ośrodkach.

Zasadę tę należałoby również stosować w przypadkach przebywania pracowników na badaniach w poradniach przeciwgruźliczych, jeżeli pracownik jest kierowany do poradni przez lekarza fabrycznego lub przez kierownictwo zakładu pracy, jak również na skutek wezwania poradni.

#### **Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą ciężarną w przypadku przeniesienia zakładu pracy.**

Art. 16 ust. 3 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych stanowi, że umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie pracy przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie obowiązkowej przerwy po porodzie. Od tej zasady wprowadza się szereg wyjątków, m. in. istnieje możliwość rozwiązania umowy o pracę z powodu całkowitej likwidacji zakładu pracy.

Wątpliwości mogłyby się nasuwać w przypadku jeśli zakład pracy nie ulega likwidacji, a tylko przeniesieniu do innej miejscowości. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajęło w tym względzie stanowisko, że przeniesienie zakładu pracy do innej miejscowości nie może być uważane za równoznaczne z likwidacją zakładu pracy, gdyż zakład pracy w dalszym ciągu istnieje. Wypowiedzenie więc lub rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą ciężarną dokonane z powodu przeniesienia zakładu pracy do innej miejscowości jest z mocy samego prawa nieważne, a umowa o pracę w omawianym przypadku mogłaby być rozwiązana dopiero po upływie okresu urlopu połogowego.

# Ubezpieczenia społeczne

## Wypłata zasiłków chorobowych przez zakłady pracy

Już w ubiegłym roku przekazano zakładom pracy, zatrudniającym ponad 150 pracowników, obliczanie i wypłatę zasiłków chorobowych. Po całorocznej praktyce i obserwacji słuszności tego zarządzenia Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych powziął uchwałę o przekazaniu czynności, związanych z obliczaniem i wypłatą zasiłków chorobowych również zakładom pracy, zatrudniającym powyżej 50 pracowników, a tam, gdzie to jest możliwe — także i zakładom, zatrudniającym mniej niż 50 pracowników.

Przekazanie obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych poszczególnym zakładom pracy nastąpi na wspólny wniosek właściwego oddziału obwodowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i rady zakładowej (wzgl. rady miejscowej), wystosowany do zakładu pracy.

Dotychczas stosowane zasady obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych przez zakłady pracy obowiązują nadal. Uchwała Sekretariatu CRZZ, wprowadziła jednak uzupełnienia, które są wyrazem coraz szerszego, wnikliwszego udziału związków zawodowych w wykonywaniu ubezpieczenia społecznego.

Stosownie do uchwały Sekretariatu CRZZ o każdorazowej wypłacie zasiłków chorobowych w zakładzie pracy decyduje na podstawie orzeczeń lekarskich rada zakładowa (rada miejscowa). Przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego rada zakładowa (miejscowa) powinna stosować się do obowiązujących przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Czynności rady zakładowej (miejscowej) są ważne i odpowiedzialne. Przed zarządzeniem wypłaty zasiłków rada analizuje zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy pracownika. Rada może polecić całkowite lub częściowe wstrzymanie wypłaty zasiłku w przypadku stwierdzenia symulacji, rozmyślnego spowodowania niezdolności do pracy, niestosowania się chorego do zaleceń lekarza lub komisji lekarskiej. W szczególności rada zakładowa (miejscowa) może zarządzić wstrzymanie wypłaty zasiłków w razie niezastosowania się ubezpieczonego do następujących zaleceń lekarskich:

1) chory miał zalecone leżenie w łóżku, tymczasem bez ważnej przyczyny nie tylko nie leżał w łóżku, lecz nawet był nieobecny w mieszkaniu.

2) chory odmówił poddania się leczeniu szpitalnemu, zarządzonemu przez lekarza w przypadkach, gdy:

a) rodzaj choroby wymagał leczenia i pielęgnowania, które w domu jest niemożliwe, albo

b) choroba była zakaźna, albo

c) stan chorego lub jego zachowa-

nie się wymagało stałego nadzoru, albo

d) chory niejednokrotnie postępował wbrew zaleceniom lekarza.

W chwili zarządzania leczenia szpitalnego ubezpieczony powinien być uprzedzony o skutkach odmowy poddania się zarządzeniu.

Rada zakładowa (miejscowa) jest obowiązana decyzją swą o wypłacie lub odmowie wypłaty zasiłku umieszczać na asygnacie zasiłkowej, z podpisem i pieczęcią.

W przypadku, gdy rada zakładowa (miejscowa) odmawia wypłaty zasiłku chorobowego ubezpieczonemu, na jego żądanie przesyła asygnatę wraz z uzasadnieniem odmowy do właściwego oddziału obwodowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; oddział ZUS powinien wydać ubezpieczonemu formalną decyzję z pouczeniem o przysługującym środkowi odwoławczym do komisji odwoławczej ubezpieczeń społecznych przy oddziale, od której następnie służy prawo wniesienia skargi do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych.

Zasiłki chorobowe będą wypłacane przez zakłady pracy w ustalonych terminach wypłaty zarobków, a przynajmniej dwa razy w miesiącu. Uchwała CRZZ kładzie silny nacisk na terminowość wypłat zasiłków.

Pracownicy, zatrudnieni w zakładach pracy przy wypłacie zasiłków, zostaną przeszkoleni przez oddziały terenowe ZUS w porozumieniu z powiatowymi radami związków zawodowych. Szkolenie obejmie omówienie instrukcji dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych, zasady obliczania wszelkich zasiłków z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa (chorobowych, domowych, szpitalnych, połogowych, pokarmowych, pogrzebowych), zasady rozliczania się zakładów pracy z ZUS-em itp.

Przekazanie wypłaty zasiłków chorobowych zakładom pracy nastąpi w terminie do 31 maja 1951 r.

**Zw.**

## Przedawnienie prawa do świadczeń wypadkowych

Pracownik, który ulegnie wypadkowi przy pracy uzyskuje w określonych warunkach prawo do renty wypadkowej z ubezpieczenia społecznego. Przyznanie renty następuje wówczas, gdy roszczenie o świadczenia zostanie zgłoszone w ciągu pewnego czasu, a mianowicie nie później niż w ciągu trzech lat od chwili powstania prawa do tych świadczeń. Prawo do świadczeń wypadkowych powstaje z chwilą nastąpienia wypadku w zatrudnieniu. Trzydniem zatem okres dla zgłoszenia roszczenia o rentę wypadkową liczy się od dnia, w którym zdarzył się wypadek przy pracy, pociągający za

sobą niezdolność do pracy. Ten trzyletni okres jest to tzw. okres przedawnienia, po którego upływie prawo do świadczeń ustaje.

Przepis ustawowy głosi, że prawo do świadczeń wypadkowych ustaje przez przedawnienie, jeżeli roszczenie o te świadczenia zgłoszono po upływie trzech lat od chwili powstania prawa do tych świadczeń (art. 184 ustawy o ubezpieczeniu społecznym).

Takie postawienie sprawy przedawnienia prawa do świadczeń ma swe uzasadnienie. Po upływie bowiem dłuższego czasu od wypadku trudno jest ustalić, zarówno sam fakt nastąpienia wypadku, jak i okoliczności wypadku oraz rodzaje doznanych uszkodzeń. Nie nakreślenie żadnego terminu na zgłoszenie roszczenia o rentę mogłoby w praktyce prowadzić do różnego rodzaju nadużyć, np. poszkodowany wskutek nieszczęśliwego wypadku, nie mającego żadnego związku z wykonywaną pracą, po upływie kilku lat usiłowałby udowodnić, że doznał uszkodzenia ciała w wypadku przy pracy.

Przepis o przedawnieniu wymaga jednak życiowej interpretacji, a nie bezdusznego formalistycznego stosowania. Dlatego też — jeżeli fakt nastąpienia wypadku, okoliczności wypadku, rodzaje doznanych uszkodzeń nie nasuwają żadnych wątpliwości — pomimo zgłoszenia roszczenia po upływie trzech lat od daty wypadku należy przyznać świadczenia wypadkowe (rentę). W takim przypadku upływ okresu przedawnienia nie powinien spowodować odmowy świadczeń.

Takie stanowisko zajął Zakład Ubezpieczeń Społecznych w okólniku nr 72 z 31 marca 1951 r.

W praktyce zdarzają się przypadki, że — z takich czy innych powodów — roszczenia o świadczenia wypadkowe są zgłaszane po upływie trzech lat od daty nastąpienia wypadku. Sam upływ okresu przedawnienia nie będzie stanowił podstawy do odmowy świadczeń wypadkowych, jeżeli fakt i okoliczności wypadku oraz rodzaje uszkodzeń są udowodnione w sposób nie nasuwający żadnych wątpliwości.

Powstaje jednak kwestia, jakie dowody można uznać za nie nasuwające żadnych wątpliwości i w związku z tym przyjąć za udowodnione fakt i okoliczności wypadku oraz uszkodzenia, jakie wypadek ten spowodował u poszkodowanego. Materiały dowodowe mogą być różne i w każdej konkretnej sprawie będą oceniane indywidualnie.

Okólnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przykładowo przytacza, jako dowody, dokumenty następujące:

a) doniesienie o wypadku lub inne zawiadomienie o wypadku, zawierające stwierdzenie, że zaszedł wypadek w zatrudnieniu, sporządzone przez zakład pracy, lekarza, pogotowie lub osoby trzecie, jeżeli to doniesienie lub zawiadomienie zostało

sporządzone przed upływem okresu przedawnienia,

b) historia choroby (karta szpitalna), zawierająca opis doznanego uszkodzenia oraz wzmiankę o wypadku w zatrudnieniu,

c) akta śledztwa karno-sądowego, protokół sporządzony przez Milicję Obywatelską lub inny wiarogodny dokument, zawierający stwierdzenie wypadku w zatrudnieniu, jego przebieg i rodzaj doznanego uszkodzenia.

Jeżeli istnieją takie dokumenty, jak wyżej wymienione, należy przyjąć, że fakt i okoliczności wypadku i rodzaj uszkodzenia są udowodnione w sposób nie nasuwający żadnych wątpliwości. Natomiast zeznania świadków, składane po upływie trzech lat od wypadku nie mogą być uznane za dostateczne, nie budzące wątpliwości dowód. Należy to uznać za słuszne, po dłuższym bowiem okresie czasu zaciera się zdarzenia w pamięci ludzkiej; nawet bez złej woli ze strony świadków dowód taki byłby niepewny.

Zasady o przedawnieniu, wyrażone w okólniku, będą zastosowane również do roszczeń już załatwionych odmownie w tych przypadkach, w których roszczenia te mogą być według tych zasad załatwione pozytywnie; ponowne rozpatrzenie roszczenia może nastąpić na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu.

W przypadku pozytywnego załatwienia roszczenia, zgłoszonego po upływie trzech lat od daty wypadku, świadczenia będą wypłacane za okres trzech miesięcy od daty zgłoszenia roszczenia lub od daty wydania decyzji z urzędu.

### Zmiany w ubezpieczeniu brackim

Wydane zostało ostatnio przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej zarządzenie z 5 kwietnia 1951 r. upraszczające wymiar tzw. pensji brackich dla górników. Przypomnieć tu należy, że Karta Górnika i wydana na jej podstawie uchwała Prezydium Rządu z 10 stycznia br. regulują uprawnienia do rent górniczych pracowników, zatrudnionych pod ziemią. Pozostali pracownicy górnictwa tzw. powierzchniowi, a także ci pracownicy dołowi, którzy przechodzą na rentę nie mając wymaganych do rent górniczych 10 lat pracy pod ziemią — uprawnieni są do pensji brackich. Pensje te są świadczeniami dodatkowego ubezpieczenia górniczego i przysługują obok rent ZUS-u.

Nowoczesne zasady ubezpieczenia brackiego powstały przed 100 laty, gdy to utworzona została tzw. Spółka Bracka w Tarnowskich Górach. Wypłacanie pensji brackich zostało już po wyzwoleniu rozszerzone i na zagłębie dąbrowskie i krakowskie, gdzie przedtem wypłacane były jedynie niewielkie odprawy dla inwalidów górniczych.

Przyznawanie pensji brackich było do niedawna scentralizowane w Tarnowskich Górach i w Sosnowcu. Wymiar tych pensji był tak skompli-

kowany, wymagał tak wielu dokumentów i zaświadczeń, że postępowanie rentowe było z reguły bardzo przewlekłe, a przekazanie go niższemu terenowo komórkom wprost niemożliwe. Pensje brackie wymierzane są bowiem w zależności od długości lat pracy oraz zarobków z całego okresu ubezpieczenia. A okres ubezpieczenia górnika, przychodzącego na pensję wynosi przeciętnie 27 lat. W ten sposób instytucja ubezpieczeniowa musiała posiadać w swej ewidencji nie tylko wszystkie okresy pracy i ew. inne okresy, zaliczane przy wymiarze pensji (np. służba wojskowa), ale również wszystkie wysokości zarobków z całego okresu. Wchodziły tu w grę okresy markowe, sprzed pierwszej wojny światowej, okresy dewaluacji w początkach okresu międzywojennego, okresy z czasu okupacji, okresy nieuregulowanych stosunków płacy z pierwszych lat po wyzwoleniu itd.

Ostatnie zarządzenie Ministra P. i O. S. przecina radykalnie powyższy stan rzeczy, wprowadzając zasadę, że na przyszłość przy wymiarzaniu renty za każdy rok zaliczać się będzie 4,50 zł, a za rok pracy pod ziemią — 5 zł. W ten sposób pensja górnika, który np. pracował pod ziemią 12 lat, a na powierzchni — 18 lat, wyniesie miesięcznie 151 zł, niezależnie od pobieranej przez niego renty z ZUS. Dzięki takiemu uproszczeniu wymiaru możliwym się stało powierzenie na terenie Śląska spraw przyznawania wszystkich rent i pensji oddziałom obwodowym ZUS, a więc zbliżenie ich do mas pracowniczych. Zarządzenie ułatwi również szybkie załatwienie zalegających wniosków rentowych.

Zarządzenie z 5 kwietnia znosi również opłacanie tzw. „uznaniówek”. „Uznaniówki” były to drobne składki, opłacane przez osoby, które przestały podlegać obowiązkowi ubezpieczenia brackiego. Opłacanie „uznaniówek” utrzymywało uprawnienia z tego ubezpieczenia. W przeciwnym razie uprawnienia byłyby utracone po upływie roku od ustalenia obowiązku ubezpieczenia. Osoby, które chciały aby lata po zaprzestaniu pracy doliczały im się do okresów ubezpieczenia brackiego, mogły kontynuować ubezpieczenia, opłacając odpowiednie, wyższe już składki. Oba powyższe rodzaje składek są już przestarzałe w obecnych stosunkach — zwłaszcza wobec zniesienia w ogóle składek obowiązkowych na ubezpieczenia brackie od 1 stycznia 1951 r. Sama praca rodzi uprawnienia, nie zaś opłacanie takich, czy innych składek. W związku z powyższym zarządzenie Ministra Pracy i O. S. z 5 kwietnia zniosło składki „uznaniówki” i za kontynuowanie, ustalając, że raz nabyte uprawnienia będą uważane za zachowane na przy-

szłość, chyba że pracownik się usamodzielniał, a więc wyszedł z klasy robotniczej.

Trzecie jeszcze zagadnienie reguluje zarządzenie z 5 kwietnia, a mianowicie ustala zasadę, że uprawnienia do pensji górniczych dla pracowników cegielni, cementowni, elektrowni i taitaków honorowane będą tylko z tytułu pracy przed 1 stycznia 1951 r. Ubezpieczenie tych pracowników w b. Spółce Brackiej było pozostałością dawnego systemu, gdzie różne zakłady poboczne i pomocnicze wchodziły w skład przedsiębiorstw i koncernów węglowych. Praca w tych zakładach nie miała często żadnego związku z pracą w górnictwie i obejmowanie pracowników dodatkowym ubezpieczeniem górniczym nie miało żadnego społecznego uzasadnienia. Reorganizacja przemysłu węglowego po wyzwoleniu przyspieszyła reformę na tym odcinku. Dokonuje tego zarządzenie z 5 kwietnia, stosownie do którego uprawnienia górników wymienionych zakładów pracy będą oceniane wg ilości lat pracy przed 1 stycznia 1951 r. i wg tego wymierzane. Po tym terminie będzie miało miejsce jedynie utrzymanie uprawnień pod warunkiem, że pracownik nie usamodzielniał się gospodarczo.

W. M.

### Kasy hutnicze

Jedną z reform dodatkowego ubezpieczenia hutników są — jak wiadomo — kasy emerytalne przy poszczególnych hutach. Kasy te na terenie Śląska istnieją od wielu lat i wywodzą się z kas chorobowych, z których wydzielone zostały po wprowadzeniu na terenie Śląska ubezpieczenia chorobowego (1883 r.). Kasy te są urządzeniami szcztatkowymi; szereg ich przestał istnieć bądź podczas kryzysu w hutnictwie w okresie międzywojennym, bądź podczas ostatniej wojny. Czynne kasy istnieją obecnie tylko przy 5 hutach (Pokój, Baildon, Batory, Florian i Zygmunt), niemniej jednak obejmują one dużą grupę pracowników hutnictwa. Kasy powyższe są jedynymi instytucjami społeczno-ubezpieczeniowymi, gdzie pracownicy placą, niewielkie zresztą, składki miesięczne. Poza tym składki płacili również poszczególne huty.

W 1948 r. wprowadzono zasadę, że huty, zamiast składek — wpłacać będą do kasy miesięczne kwoty globalne w wysokości potrzebnej, po uwzględnieniu składek pracowników — na pokrycie bieżących wydatków kas.

Obecnie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego ustaliło, że powyższe zobowiązania hut przejmie Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na tych samych zasadach, jakie dotychczas regulowały wpłaty hut.

## Czasopisma związkowe

Do tegorocznego obchodu Święta Pierwszomajowego polska klasa robotnicza przygotowywała się pod hasłem wzmoczonej walki o pokój i realizację planu sześcioletniego. Na apel załogi Zakładów Stowarzyszenia Mechaników (obecnie: Zakładów im. 1 Maja) w Pruszkowie odpowiedział cały kraj potężną falą zobowiązań produkcyjnych. Czynem Pierwszomajowym miliony robotników i pracowników zadokumentowały swoją wolę wcielenia w życie wskazań VI Plenum KC PZPR, VII Plenum CRZZ i uchwał Europejskiej Konferencji Robotniczej.

— Czy związkowe organy prasowe w tym okresie wniosły istotny wkład w dzieło zmobilizowania szerokiach rzesz związkowców wokół realizacji historycznych zadań frontu narodowego?

W artykule redakcyjnym pt. „Nasz czyn pierwszomajowy” w nr. 4 „Metalowiec” stwierdza, że apel robotników pruszkowskich znalazł entuzjastyczny oddźwięk wśród wszystkich metalowców. Jako objaw szczególnej wagi, na podkreślenie zasługuje żywy udział inteligencji w akcji zobowiązań. Zobowiązania te — podkreśla pismo — gwarantują wykonanie planu i zapewniają dalszą poprawę warunków bytu świata pracy.

Artykuł wskazuje na ważne i odpowiedzialne zadania, jakie akcja zobowiązaniowa postawiła przed aktywistami Związku. Powinni oni każdej załodze, każdemu zespołowi i każdej inicjatywie okazywać jak najwydatniejszą pomoc w usuwaniu przeszkód, utrudniających wykonanie zobowiązań.

„Zasadnicze zadanie — to popularyzacja każdego zobowiązania, aby dotarło do każdego warsztatu pracy. Należy pamiętać, że każde osiągnięcie przodujących robotników dadzą nam pełne rezultaty, jeśli będą stosowane przez jak najszersze masy pracujące. Podsumowanie i analiza zobowiązań 1-majowych powinny się znaleźć na posiedzeniach rad oddziałowych i zakładowych. Zobowiązania 1-szo majowe powinny stać się bodźcem do dalszego rozwoju nowych form współzawodnictwa pracy”.

Kierownik komisji badania wyników zobowiązań pierwszomajowych w Zakładach Przemysłowych Stowarzyszenia Mechaników w Pruszkowie — Czesław Lesing w artykule pt. „Nasz historyczny dzień” przedstawił doświadczenia, zebrane w toku realizowania Czynu Pierwszomajowego.

„Dla przeprowadzenia kontroli podjętych zobowiązań — pisze autor — powstała zakładowa komisja wyników, która sprawdza co dzień wyniki badań innych komisji, znajdujących się na każdym oddziale i czuwających nad wykonaniem zobowiązań w toku produkcji. Współpracują tu w stałym kontakcie ze sobą członkowie grup związkowych i partyjnych”.

Nad tym zagadnieniem obradowało VII Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Metalowców. Sprawozdanie z plenarnych obrad zajęło niemal całą kolumnę „Metalowca”. Nie jest to właściwie sprawozdanie z obrad, lecz streszczenie referatu przewodniczącego Zarządu Głównego. Całej dyskusji, w której zabrało głos 17 osób, autor (Tadeusz iLtyński) poświęcił zaledwie 6 wierszy.

W związku ze sprawozdaniem z obrad Plenum Zarządu Głównego (tytuł: „Nasze zadania w ogólnonarodowym froncie walki o pokój i plan sześcioletni”) należy zwrócić uwagę na pewien fakt, który kłóci się z dobrymi obyczajami. Otóż straszącac przemówienie przewodniczącego Zarządu Głównego, autor zacytował wiele dosłownych wyjątków, które zaopatrzył cudzysłowami i wtrąceniami, przypisującymi je referentowi. Tymczasem wystarczy wziąć do ręki referat przewodniczącego CRZZ, wygłoszony na VII Plenum Centralnej Rady, aby stwierdzić, że cytowane przez autora wyjątki stanowią dosłowne powtórzenie słów tow. Kłosiewicza. Jest to co najmniej poważne niedopatrzenie, które tym trudniej wytłumaczyć, że autor sam brał udział w obradach VII Plenum CRZZ.

W nr. 4 „Metalowca” znajdujemy ponadto artykuł pt. „Przeciw remilitaryzacji Niemiec Zachodnich”, w którym Janina Koszewska mówi o swych osobistych wrażeniach z Europejskiej Konferencji Robotniczej w Berlinie. Na podkreślenie zasługuje również sprawozdanie z II Krajowej Narady Korespondentów „Metalowca”. Trudno się przy tym oprzeć dwom uwagom: po pierwsze — więcej niż połowę sprawozdania zajęło streszczenie referatu redaktora „Metalowca”, i po drugie, że w całym numerze pisma tylko jedna notatka nosi podpis korespondenta terenowego.

Mało korespondencji terenowych przynosi również „Górnik” (nr. 7), który swym współpracownikom z zakładów pracy poświęcił jednak osobną, choć niewielką kolumnę.

Wskazując na powszechny charakter zobowiązań pierwszomajowych, redakcja w artykule własnym (Czyn 1-Majowy) stwierdziła, że ten fakt wymaga dużo aktywności ze strony wszystkich ogniw związkowych.

„Robotnicy, którzy podjęli zobowiązania — czytamy w tym artykule — powinni odczuć wyraźnie pomoc i opiekę ze strony aktywu związkowego, szczególnie jeżeli chodzi o usuwanie trudności, jakie powstać mogą w toku pracy. Ubiegłe lata wykazały, że nieraz inicjatywa robotników nie została należycie wykorzystana, na skutek czego tracono niepotrzebnie energię ludzką, a w rezultacie wyniki produkcyjne były mniejsze od przewidywanych. Na to właśnie zwrócić trzeba uwagę obecnie, gdy załogi górnicze realizują swe zobowiązania. Rady zakładowe powinny więc przeprowadzać systematyczną kontrolę i analizę stanu prac na poszczególnych odcinkach i jednocześnie stwarzać robotnikom warunki do sprawnego wykonania Czynu Majowego”.

Uwagi powyższe nie straciły i obecnie na aktualności. Wskazuje na to Teresa Świeżawska w artykule pt. „Usunąć niedomagania i braki w akcji sprawozdawczo-wyborczej”. Autorka stwierdza, że w akcji wyborczej do rad oddziałowych rady zakładowe niedostatecznie zmobilizowały nowy aktyw mężów zaufania, którzy są przecież najściślej powiązani z rzeszami członkowskimi. W wielu wypadkach rady zakładowe w ogóle nie przeprowadziły z nimi odpraw i nie udzieliły im żadnych instrukcji, często zaś — co gorsza — w ogóle nie interesują się ich pracą związkową. Na zebraniach główny nacisk kładzie się na wybór członków rady oddziałowej, zaniedbuje się natomiast akcję sprawozdawczą.

W końcowych wnioskach autorka podkreśliła konieczność zwrócenia baczniejszej uwagi na pracę kulturalno-oświatową. Artykuł kończy się następująco:

„W ogóle stwierdzić należy, że świetlice związkowe winny bardziej zająć się popularyzacją prowadzonej akcji sprawozdawczo-wyborczej, która w większym niż dotychczas stopniu zmobilizować winna wszystkich członków naszego Związku do wspólnego usuwania braków i trudności w pracy, aby masy górnicze sprawniej i szybciej wykonać mogły zadania nakreślone planem sześcioletnim”.

O opiece nad nowym aktywem związkowym pisze również Tadeusz Horski w artykule pt. „Szkolić i wychowywać aktyw społeczny”. Autor stwierdza, że aktyw ZZG w terenie był dotąd na ogół pozbawiony konkretnej pomocy i opieki. Niedostateczna była również kontrola jego pracy, a w związku z tym obniżała się autorytet instancji Związku w masach członkowskich. Po wyborach przed kierownictwem Związku stało zadanie stworzenia nowemu aktywowi sprzyjających warunków do sprawnego działania wśród mas. W dalszym ciągu artykułu czytamy:

„Aktyw ten trzeba nie tylko szkolić i pogłębiać jego uświadczenie oraz znajomość zagadnień związkowych, ale co jest niezmiernie ważne, systematycznie kontrolować jego pracę w terenie, usuwać stwierdzone niedomagania i wskazywać właściwą drogę. Rady zakładowe powinny analizować pracę rad oddziałowych i grup związkowych. Na wyższym szczeblu oddziały nasze czuwać mają nad pracą rad zakładowych. Natomiast Zarząd Główny Związku kierować musi całością pracy, zaznajamiać się sytuacją w terenie przez bezpośrednią kontrolę, jak analizowanie pracy dolowych ogniw na podstawie sprawozdań z lustracji, przeprowadzanych przez nasze terenowe instancje”.

W nr. 7 „Górnika” redakcja poświęciła wiele miejsca artykulem o problematyce międzynarodowej. Oto niektóre tytuły: „Europejska Konferencja Robotnicza manifestacją jedności i siły mas pracujących — (T.L.), „Moje wrażenia z pobytu w ZSRR” — (Henryk Bober, ZMP-owiec z kopalni „Bytom”), „Lud hiszpański nie zaprzestał walki”, „Chcemy wspólnie walczyć o pokój — piszą niemieccy towarzysze do polskich górników” — (t.h.) itd. Całości numeru dopełniają artykuły poświęcone propagandzie planu sześciolatniego i podstawowych problemów produkcyjnych.

Podobnie szeroki zakres tematów znajdujemy w „Życiu Włókienniczym” (nr. 4). Wstępny artykuł redakcyjny pt. „Włókniarze w Czynie 1-Majowym” naświetla ogólne znaczenie akcji zobowiązaniowej.

„Czyn 1-Majowy robotników — czytamy w artykule — stanie się w artykule pt. „Wskazania VII Ple-

nową, potężną dźwignią przedterminowego wykonania planu sześciolatniego, planu pomnożenia sił naszej ludowej Ojczyzny, planu walki o pokój. W tym dążeniu mas pracujących współdziałać winny wszystkie ognia związkowe, szczególnie na odcinku kontroli wykonania zobowiązań i usuwania wszelkich przeszkód i trudności, jakie wyłonić się mogą przed robotnikami. Ten właśnie moment oraz wagę i znaczenie współzawodnictwa pierwszorzadowego uprzytomnić chcemy rzeszom członków naszego Związku. Ich praca bowiem jest najlepszą odpowiedzią na knowania podżegaczy wojennych, a jednocześnie wyrazem solidarności z apelem Europejskiej Konferencji Robotniczej w Berlinie przeciw zbrojeniu Niemiec Zachodnich i trwałym podpisem pod kartą narodowego Plebiscytu Pokoju”.

Logicznym ciągiem artykułu wstępnego są dwa artykuły sprawozdawcze: z Europejskiej Konferencji Robotniczej w Berlinie i z VII Plenum CRZZ. Wacław Korwin w końcowych wnioskach swego artykułu pt. „Doniesie wskazania Plenum CRZZ — związki zawodowe aktywną siłą frontu narodowego” stwierdza, że pracę związkową trzeba jeszcze bardziej usprawnić oraz że wiele jeszcze odcinków działalności ogniw związkowych wymaga poważnej korekty, a zwłaszcza poważniejszego włączenia do pracy szerokiego aktywu związkowego. Inny ważny postulat ustalono na Plenum Zarządu Głównego Związku Włóknarzy. Chodzi mianowicie — jak czytamy w sprawozdaniu — o większe upolitycznienie pracy wszystkich ogniw związkowych, co umożliwi bardziej skuteczną walkę z propagandą wroga i dopomoże w umacnianiu frontu narodowego.

Cały numer „Życia Włókienniczego” jest zredagowany żywo i interesująco. Przyczynia się do tego niewątpliwie fakt, że artykuły i korespondencje są krótkie, zwarte i zwięzłe. Pod tym względem „Życie Włókiennicze” może i powinno być wzorem dla redakcji wielu innych pism związkowych, które nie zawsze rozumieją, że zbyt długie wywody bardzo często mijają się z celem.

Nie należy oczywiście popadać w drugą skrajność. W nr. 14 „Służby Zdrowia” dr Alfred Fiderkiewicz

num CRZZ dla pracowników służby zdrowia” po krótko wskazał na podstawowe problemy, które znalazły wyraz w obradach plenarnych Centralnej Rady Związków Zawodowych. Sygnalizując ogólnie najważniejsze kwestie, autor stwierdził:

„Trudno w tym krótkim artykule wyczerpać wszystkie zadania, jakie nakłada na nas VII Plenum CRZZ. Zadania te szerzej omówi VII Plenum naszego Związku”.

Zgadamy się z autorem całkowicie. Wielkość i w pewnym sensie nowość problemów, poruszonych na VII Plenum CRZZ wymaga gruntownej analizy i na szeroką skalę zakrojonej akcji wyjaśniania jej najszerszym rzeszom pracowników służby zdrowia. Wolno też nam przy puszczać, że zgodnie z zapowiedzią przewodniczącego ZG ZZPSZ — VII Plenum tego Związku szeroko omówiło „wskazania” VII Plenum CRZZ. Żałować tylko należy, że nie znalazło to właściwego wyrazu na łamach „Służby Zdrowia”. Sprawozdanie, jakie z obrad VII Plenum ZG ZZPSZ zamieściła redakcja w nr. 15, przechodzi do porządku dziennego nad wskazaniami VII Plenum CRZZ, ograniczając się do spraw najściślej związanych z zawodem.

Nie ma to zresztą charakteru przypadkowego. Raz już na tym miejscu wskazywaliśmy na izolowanie się redakcji „Służby Zdrowia” od życia organizacyjnego Związku. Nasze dawniejsze uwagi nic nie straciły na aktualności. Wszystkie ważniejsze wydarzenia organizacyjne, wszystkie uchwały władz związkowych redakcja „Służby Zdrowia” kwituje krótko i możliwie najbardziej lakonicznie, aby potem nigdy już do nich nie powrócić.

Tak jest i teraz. W nr. nr. 16 i 17 „Służby Zdrowia” nie znajdujemy najmniejszego już nawet śladu po „wskazaniach” VII Plenum CRZZ. Zgodnie z tradycją nie można już też prawdopodobnie oczekiwać, aby redakcja do tego tematu jeszcze wróciła. Należy więc wyrazić nadzieję, że aparat organizacyjny ZZPSZ wyrezyduje redakcji „Służby Zdrowia” w upowszechnieniu wskazań VII Plenum CRZZ i ZZPSZ. Czy w tych warunkach jest jednak jakiś sens w tym, aby Związek firmował „Służbę Zdrowia”?

Redaguje — Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

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

#### WARUNKI PRENUMERATY

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, kwartalnie 3.60 zł — pojedynczy numer 1.20 zł.

Zam. Nr 676 z dnia 24.IV.51 r. Zakł. Graf. i Wyd. Dom Słowa Polskiego.

2-B-30511



Cena numeru zł. 1 gr. 20

