

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



MAJ • 1952 • NR 5

T R E Ś Ć:

- T. Ćwik:** Kilka uwag na temat pracy polityczno-wychowawczej
- Z. Wolski:** O wzmoczenie poczucia odpowiedzialności za realizację planów produkcyjnych
- T. Lipski:** Upowszechnić i spopularyzować przodujące metody pracy
- A. Swoboda:** Doświadczenia działalności oświatowej
- Cz. Kulikowski:** Znaczenie Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej w Moskwie
- A. Ziętowski:** Z zagadnień oszczędności materiałowej w przemyśle
II. System oszczędnościowy w codziennej pracy
- M. Demczenko:** Wydajność pracy w przemyśle ZSRR i drogi jej rozwoju
- K. Opitz:** Plan przodowników pracy i jego rola w rozwoju gospodarki narodowej NRD



PRZEGLĄDY:

* **Ruch związkowy w Polsce:** Pierwszy okres działalności Wydawnictwa Związkowego CRZZ — Zarządzenia CRZZ * **Światowy ruch związkowy:** Z doświadczeń radzieckich — Przegląd międzynarodowy * **Przegląd gospodarczy:** Współpraca administracji ze związkami w zakresie współzawodnictwa pracy — Wiadomości różne — Przegląd ustawodawstwa * **Polityka społeczna:** Rok działania uchwały o rentach górniczych W. M. — Wiadomości różne * **Przegląd czasopism:** Czasopisma związkowe — Profesjonalny Sojuz.

UWAGA!

Od dnia 16 maja 1952 r. zamówienia i wpłaty na prenumeratę pism przyjmować będą tylko urzędy pocztowe oraz listonosze wiejscy i miejscy. W związku z tym bezpośrednich zamówień i wpłat na prenumeratę do PPK. „Ruch“ kierować nie należy.

Jednocześnie przypominamy, że nieopłacenie w terminie należności za prenumeratę spowoduje wstrzymanie wysyłki naszego pisma, a tym samym pozbawi prenumeratorów kompletu numerów do rocznika.

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

N 5

Warszawa, 20 maja 1952 r.

ROK XXIII

POLSKI lud pracujący ma prawo być dumny ze swych praw i zdobyczy. Dał temu wyraz w ogólnonarodowej dyskusji nad projektem nowej naszej Konstytucji. Toteż ceniąc nasze zdobycze i pragnąc je rozszerzyć — troszczyć się musimy o to, aby nigdy już podstępny wróg nie zakłócił naszej pokojowej pracy, aby naszej ziemi tak obficie zroszonej krwią milionów naszych rodaków i naszych braci radzieckich nigdy już więcej nie deptał but hitlerowskiego żołdaka i jego amerykańskiego patrona!

Dziś, kiedy lud nasz rządzi krajem bez kapitalistów i darmozjadów, kiedy skończyliśmy na zawsze z poniewierką i pałką policyjną, kiedy pracujemy na swoim — jest naszą troską i świętym obowiązkiem, abyśmy gospodarzyli coraz lepiej, abyśmy wytrwale walczyli z tym wszystkim, co w naszym życiu jest jeszcze złe i sprzeczne z zasadami ustroju socjalistycznego, który wcielamy w życie.

Jedynym i niezawodnym środkiem ku temu jest ulepszać naszą pracę w przemyśle i na roli, w szkole i w urzędach. Walczyć musimy wytrwale i ofiarnie o przedterminowe wykonanie naszego wielkiego planu 6-letniego — planu uprzemysłowienia Polski, likwidacji wiekowego zacofania, planu nieprzerwanego wzrostu sił naszego państwa ludowego.

Rozwijajmy coraz szerzej i coraz wytrwalej współzawodnictwo socjalistyczne. Walczmy o coraz szybszy wzrost wydajności naszej pracy poprzez lepszą organizację, poprzez stosowanie udoskonaleń technicznych, przez mechanizację, przez rozwój wynalazczości i racjonalizację procesu produkcji. Dbajmy o lepszą jakość naszych wytworów, pamiętając, że służą one przecież do zaspokojenia ważnych potrzeb ludu pracującego. Walczmy o obniżkę kosztów produkcji przez tępienie wszelkiego marnotrawstwa materiałów i surowców, przez racjonalną oszczędność i polepszanie wskaźników technicznych. Pamiętajmy: sami dziś jesteśmy gospodarzami naszego kraju, od nas tylko zależy szybki jego rozwój i wzrost wspólnego naszego majątku narodowego.

(Z przemówienia tow. Bolesława Bieruta na otwarciu pochodu 1-majowego w Warszawie).

Kilka uwag na temat pracy polityczno-wychowawczej

Głęboka analiza działalności masowo-politycznej związków zawodowych i uchwała podjęta w grudniu 1951 r. przez VIII Plenum CRZZ poddała krytycznej ocenie tę działalność, wyknęła braki dotychczasowe i wytyczyła podstawowe zadania organizacji związkowych w dziedzinie pracy kulturalno-oświatowej na obecnym etapie.

Ważną jest rzeczą, aby instancje związkowe sprawdziły, czy wytyczone przez VIII Plenum zadania są w praktyce realizowane. W tym celu, korzystając z wydatnej pomocy Partii, przeprowadziliśmy w I kwartale br. analizę pracy wielu świetlic i instytucji kulturalno-oświatowych w terenie. Zebraliśmy materiały z akcji sprawozdawczo-wyborczej oraz z ogólnonarodowej dyskusji konstytucyjnej i kampanii zobowiązań produkcyjnych ku uczczeniu 60-lecia tow. Bieruta i święta 1 Maja. Na podstawie tych spostrzeżeń i materiałów możemy poczynić kilka zasadniczych uwag o naszej działalności kulturalno-oświatowej.

O powiązanie pracy kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi.

Pierwsza uwaga dotyczy postawionego przez VIII Plenum CRZZ problemu pełnego zastosowania wszystkich form i środków działalności kulturalno-oświatowej dla walki o wykonanie zadań produkcyjnych i politycznego przygotowania walki o produkcję.

Doświadczenia pierwszych czterech miesięcy bieżącego roku wskazują pewien wzrost koncentracji działalności kulturalno-oświatowej na walce o wykonanie zadań produkcyjnych w zakładach pracy. Należałoby przytoczyć szereg przykładów, które winny być spopularyzowane. Np. bardzo dobrze propagandowo przygotowano i przeprowadzono akcję zobowiązań w hucie szkła w Ujściu pow. Chodzież. Na widocznym miejscu umieszczono tam hasła mobilizujące załogę, wydawano po kilka „błyskawic” dziennie, które informowały o stanie przygotowań i przebiegu zobowiązań. Propaganda umiała szybko spopularyzować w tej hucie zobowiązania o podniesienie produkcji o 10%, podjęte przez pierwszą trójosobową obsługę półautomatów i przyczynić się do tego, że pozostałe grupy podniosły swe zobowiązania, w wyniku czego produkcja wzrosła o 31%.

W zakładach „Ursus” zostały wprowadzone w oddziałach tablice wyników zobowiązań, na

których obok zadań pokazywano codziennie ich wykonanie. Na kopalni „Bierut” w Jaworznie zostały zmobilizowane brygady amatorskie, które wystąpiły z produkcjami artystycznymi podczas masówki. Forma ta dała dobre wyniki, robotnicy wyrażali zadowolenie. Do akcji podejmowania zobowiązań włączone zostały na kopalni „Bierut” gazetki ścienne i radiowążel, który podawał krótkie pogadanki związane z projektem Konstytucji, z działalnością towarzysza Bieruta oraz z treścią zobowiązań podjętych przez załogę.

Wiele zakładów warszawskich jak np. ZWAWN, „22 lipca”, Zakłady im. Świerczewskiego, WZPO-2 i inne wydawały dobrze zredagowane „błyskawice”, mobilizujące załogę do podejmowania, a następnie wykonywania podjętych zobowiązań. Przykładem sprawnego działania radiowężla mogą służyć zakłady chemiczne „Rokita” w Brzegu, które umiejętnie podawały w formie krótkiej, a treściwej aktualne komunikaty z terenu fabryki.

Poważne osiągnięcia notujemy w mobilizacji zespołów artystycznych do kampanii masowej. W kampanii dyskusji konstytucyjnej brały udział ponad 3 tysiące zespołów artystycznych, obsługujących programem zebrania dyskusyjne w zakładach pracy, dzielnicowych punktach dyskusyjnych i na wsi. Ponad 5 tysięcy przedstawień w ramach Festiwalu Sztuk Polskich zostało poprzedzonych pogadankami na temat Konstytucji. Wiele zespołów artystycznych uczestniczyło w zebraniach poświęconych akcji zobowiązań produkcyjnych.

Obok wielu pozytywnych przykładów notujemy niestety wiele negatywnych faktów, świadczących o tym, że nie przełamaliśmy dotychczas jednokierunkowego charakteru pracy kulturalno-oświatowej, że nie osiągnęliśmy jeszcze przełomu w dziedzinie propagandy masowej. Sprawa wiązania działalności kulturalno-oświatowej z zagadnieniami produkcji — mimo poważnych sukcesów w wielu zakładach pracy — w zasadzie jest nadal traktowana po macoszemu. Nie umiemy jeszcze należycie wiązać tej pracy z konkretnymi zagadnieniami.

Kampania wyborcza zasygnalizowała nam — co prawda w mniejszym stopniu niż w ubiegłym roku — istniejącą jeszcze słabość naszej propagandy w zakładach pracy. Kampania zobowiązań ku czci tow. Bieruta nie znalazła w pierwszym etapie odpowiedniego uwzględnienia w pracy kulturalno-oświatowej; później do-

piero nastąpiła poprawa. Nawet w tak masowej akcji, jak dyskusja konstytucyjna, zaznaczył się przeważnie tylko udział zespołów artystycznych i radiowęzłów, natomiast słabe odbicie znalazła dyskusja konstytucyjna w gazetach ściennych, w organizowaniu odczytów i prelekcji, w dekoracji świetlic i zakładów pracy. Ciągłe też jeszcze niedostatecznie popularyzowane są w świetlicach zagadnienia produkcyjne własnego zakładu.

Ostatnie informacje sygnalizują nam niedostateczną aktywność związkowej propagandy w sprawie wzmocnienia walki o plan. Propaganda niedostatecznie i niekonkretnie zabiera głos w zakresie takich problemów, jak walka o wzmocnienie tempa wzrostu wydajności pracy, walka z marnotrawstwem gospodarczym, o obniżenie kosztów własnych, o polepszenie jakości. Słabo też oświetla kwestię odpowiedzialności za wykonanie planów. Nie włącza się do walki z przejawami niedbałego stosunku do zadań produkcyjnych, z brakiem troski o produkcję.

Propaganda związkowa i wszystkie formy i środki działalności kulturalno-oświatowej winny pobudzać aktywność mas w walce o przezwyciężenie trudności, na które napotyka zakład pracy. Partia uczy nas, że zawsze koncentrować należy uwagę na dziedzinę produkcji, na odcinek pracy najbardziej zagrożony.

Popularyzowanie nowych stachanowskich form współzawodnictwa

Analiza przebiegu kampanii zobowiązań produkcyjnych wykazuje, jak słaby jeszcze udział bierze działalność kulturalno-oświatowa w popularyzowaniu nowych, wyższych, stachanowskich form współzawodnictwa pracy. A przecież w czasie tej kampanii uwypuklił się masowy charakter inicjatywy w dziedzinie wprowadzenia wyższych form współzawodnictwa pracy.

W zakładach metalowych im. Stalina w Poznaniu i w wielu innych robotnicy podejmowali zobowiązania do wprowadzenia metody Kowalowa oraz podniesienia szybkości skrawania metali od 4 do 7%. Dużą ilość form współzawodnictwa opartych na stachanowskich wzorach radzieckich zastosowali w ramach zobowiązań pracownicy kolejowi. Mieliśmy do czynienia z wieloma zobowiązaniami wprowadzenia metody Zandarowej, tworzenia brygad stachanowskich. Np. tow. Kowalski i tow. Gepta z fabryki obuwia „Leo” w Bydgoszczy podjęli się stworzyć brygadę stachanowską, co pozwoliło na przerzucenie 36 pracowników do innych działów produkcji i dało oszczędność w wysokości 1/4 miliona zł.

Wiele zakładów pracy wprowadziło metodę Korabielnikowej, dzięki której podnosi się wydajność pracy i oszczędność materiałów. Brygada robotniczo-inżynierska Fabryki Maszyn Tytoniowych „Avia”, opierając się na doświadczeniach przodującej techniki radzieckiej, wprowadziła nową metodę regeneracji frezów przez po-

krywanie spiekami, co w efekcie przedłuża żywotność ostrza i na jednym typie frezów daje oszczędność ponad 15 tysięcy zł w stosunku rocznym. Ponadto w wyniku zastosowania projektu racjonalizatorskiego inż. Fryca oszczędność materiałów w tej fabryce bardzo wydatnie wzrosła.

Radomskie Zakłady Obuwia zastosowały metodę wybitnych racjonalizatorów radzieckich Marii Szewczenko i Grzegorza Muchanowa, która przynosi oszczędność na wykrojach ponad 1 milion 600 tysięcy zł., a z zaoszczędzonego materiału zakłady mogą wykonać 12 tysięcy par obuwia.

W nowej Hucie brygady murarskie tow. Burkiego i Elżbieciaka przeszły na zainicjowaną przez moskiewskich murarzy Zawiałowa i Sziszirowa nową formę współzawodnictwa o obniżenie kosztów budowlanych w oparciu o system oddolnego planowania i ewidencji, umożliwiającej każdej brygadzie codzienne podsumowanie wkładu jej pracy w zakresie obniżenia kosztów własnych.

O tych to formach winna mówić konkretnie propaganda związkowa. O tych metodach i inicjatywach winny mówić konkretnie — a nie ogólnikowo w postaci haseł, jak to przeważnie czynimy — nasze radiowęzły, gazetki ściennie, akcja prelekcyjno-odczytowa w świetlicach, klubach fabrycznych i domach kultury. Z tymi nowymi stachanowskimi formami walki o wydajność pracy winni zaznajamiać się nasi agitatorzy i prelegenci, aby umieli konkretnie wyjaśniać, na czym polega istota nowych inicjatyw.

Wykorzystując doświadczenia pierwszych czterech miesięcy roku bieżącego, propaganda związkowa i cała działalność kulturalno-oświatowa musi w pełni żyć wytężoną walką o plan roczny.

W górnictwie wszystkie środki i formy propagandy muszą być wykorzystane do walki o rozwijanie i dalsze umasowienie nowych form współzawodnictwa o cykliczność przy robotach na ścianach, o najwyższe przekroczenie norm, o rytmiczność wydobywania w oparciu o codzienne harmonogramy pracy, o właściwą eksploatację maszyn i urządzeń.

W przemyśle metalowym stawiamy na czoło walkę o wprowadzenie szybkościowej obróbki metali. W hutnictwie skupiamy uwagę na współzawodnictwo o najwyższą wydajność z m³ wielkiego pieca, oraz najwyższą wydajność z m² trzonu pieca martenowskiego, o wyższą jakość i skrócenie czasu remontu urządzeń, o upowszechnienie radzieckich metod szybkościowych wytopów, obróbki itp. W przemyśle włókienniczym propaganda związkowa koncentrować winna swą uwagę na rozwijaniu wielowarsztatowości. W rolnictwie, w państwowych gospodarstwach rolnych — na rozwijanie współzawodnictwa o najwyższą wydajność z hektara, o zwiększenie przyrostu pogłowia.

We wszystkich gałęziach gospodarki narodowej szczególnie wzmagać winniśmy współzawodnictwo indywidualne i zespołowe o oszczędność, o podniesienie jakości. Propaganda nasza winna popularyzować rolę komórek kontroli technicznej przeprowadzających w zakładach kontrolę jakości.

Jednym z ważnych elementów walki o plan roczny jest stworzenie szerokiego systemu wyróżnień dla wzmocnienia walki o osiąganie najlepszych wyników pracy. Temu problemowi poświęcił wiele uwagi przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych — tow. Kłosiewicz w referacie na VIII Plenum CRZZ. Tow. Kłosiewicz postawił sprawę popularyzacji przodujących pracowników, którzy otrzymali różne wyróżnienia honorowe, nagrody pieniężne i rzeczowe. Uroczystości wręczenia sztandarów i proporców przechodnich, odznaczenia najlepszych zespołów i najlepszych pracowników w zawodach powinny być obsługiwane przez komórki pracy kulturalno-oświatowej ze szczególną starannością.

W znacznie szerszej mierze należy zaznaczać załogi z osiągnięciami przodujących fabryk, kopalń, hut, które zdobyły sztandary, z osiągnięciami poszczególnych zespołów, czy indywidualnych robotników i inżynierów w każdym zakładzie pracy. Akcji tej winno towarzyszyć piętnowanie notorycznych leniów, bumelantów, pijaków, tych wszystkich, którzy łamią socjalistyczną dyscyplinę pracy.

Praca wśród młodzieży robotniczej

Druga uwaga dotyczy działalności kulturalno-oświatowej wśród młodzieży pracującej. Przebieg kampanii zobowiązań produkcyjnych świadczy o rosnącym entuzjazmie i aktywności tej młodzieży. Można by mnożyć wiele przykładów potwierdzających tę ocenę.

Na uwagę zasługuje np. huta Stalowa Wola, w której z inicjatywą zaciągania wart dla uczczenia 60-lecia urodzin tow. Bieruta wystąpiła przodująca brygada „Komsomolec”. W ślad za nią poszły inne brygady młodzieżowe, które mają bardzo poważne osiągnięcia.

W trzecim zespole kopalni „Górniczego Kopalnictwa Naftowego” młody towarzysz Jan Świerszcz — majster obróbki, skrócił wykonanie zadań w ramach warty o 30 godzin. W śląskich zakładach obuwia w Otmęcie cała młodzież pracująca zaciągnęła warty i tym czynem wzmogła walkę o oszczędność surowca i racjonalne wykorzystanie urządzeń technicznych. Na uwagę zasługuje udział młodzieży w podejmowaniu zobowiązań do podniesienia kwalifikacji zawodowych. W zakładach WSK Rzeszów brygada młodzieżowa im. Kilińskiego podniosła swe kwalifikacje, co umożliwiło jej wzmocnienie wydajności pracy o 3%. Można by mnożyć setki i tysiące przykładów świadczących o twórczej i patriotycznej pracy naszej młodzieży robotniczej.

Z uwagą śledzimy aktywność młodzieży w związkowych zespołach artystycznych. Młodzież daje tam dobry przykład dyscypliny, koleżeństwa, pracowitości i kolektywnego działania. W kwietniu przypatrywaliśmy się pracy wielu zespołów sprowadzonych do Warszawy na uroczystości związane z 60-leciem tow. Bieruta i mogliśmy stwierdzić wysokie morale młodzieży, która stanowiła większość w tych zespołach.

Lecz obserwacje nasze z pierwszych czterech miesięcy br. wykazują również wiele ujemnych przejawów, świadczących o tym, że świetlice, kluby robotnicze, domy kultury i komisje kulturalno-oświatowe w zakładach pracy nie pamiętają w dostatecznym stopniu o ogromnych zadaniach działalności kulturalno-oświatowej w dziele wychowania młodego robotnika. Uchwała w sprawie pracy wśród młodzieży, podjęta przez Sekretariat CRZZ w 1951 r. oraz wskazania VIII Plenum CRZZ nie znalazły jeszcze praktycznego zastosowania we wszystkich ogniwach i ośrodkach pracy kulturalno-oświatowej. Nasz aktywny związkowy w dalszym ciągu często zapomina o tym, że środowisko młodzieżowe stanowi teren wzmoczonego nacisku wroga klasowego, który stara się deprawować słabsze i pozbawione należytej opieki wychowawczej elementy wśród młodzieży. W zasięg prac wychowawczych nie włączyliśmy jeszcze w najszerszym znaczeniu młodzieży pracującej. Nasz aktywny nadal zapomina o pełnej odpowiedzialności, jaką ponosi za wychowanie młodzieży.

Stwierdzamy, że istnieje jeszcze dość duża ilość domów młodego robotnika, którym nie pomagamy w przekształcaniu się w prawdziwe ogniska wychowania młodego robotniczego pokolenia w duchu socjalistycznym. W wielu zakładach pracy młodzież znajduje się bez jakiegokolwiek opieki. Wiele szkół zawodowych związanych z zakładem pracy pozbawionych jest również naszej opieki, a przecież w tych szkołach rosną kadry przyszłych aktywistów produkcyjnych dla zakładów pracy.

Przed Wydziałem Kultury i Oświaty CRZZ stoi zadanie rozpracowania wspólnie z Zarządem Głównym ZMP konkretnych specyficznych form działalności wychowawczej wśród młodzieży w zakładach pracy. Następnie zarządy główne związków zawodowych, biorąc pod uwagę charakterystyczne właściwości swej gałęzi produkcji, winny poważnie rozpracować to zagadnienie. Od góry w dół powinny pójść jasne instrukcje w sprawie organizacji pracy wychowawczej na terenie młodzieżowym. Bodźcem dla tej pracy winien być organizowany obecnie Zlot Młodzieży w Polsce. Szczegółnej pomocy należy udzielić radom zakładowym. Zarządy okręgów muszą zorganizować specjalne narady z przewodniczącymi rad zakładowych w celu omówienia stanu pracy wśród młodzieży, przedyskutowania form i metod pracy wychowawczej i wytyczenia konkretnych wskazówek w tej dziedzinie.

Trzecia uwaga dotyczy koncentracji działalności kulturalno-oświatowej na wielkich budowlach socjalizmu w wielkich zakładach pracy.

Powinno być rzeczą zrozumiałą dla każdej instancji związkowej i dla każdego aktywisty, że podstawowym zadaniem naszym jest uczynienie wielkich fabryk twierdzami socjalizmu. One to winny promieniować na całą okolicę, na pozostałe zakłady pracy, na mniejsze przedsiębiorstwa i instytucje. Stąd wniosek, że zarządy główne winny nieustannie koncentrować uwagę na wielkich zakładach pracy, żeby praca masowo-polityczna była w tych zakładach jak najlepiej przedstawiona.

Na wielkich budowlach socjalizmu powinny wykuwać się wzory pracy masowo-politycznej. A jak jest w rzeczywistości?

W wielu wypadkach jest inaczej. Wiele wielkich budowli socjalizmu, wielkich zakładów pracy nie spełnia w należytych stopniu roli twierdz proletariackich. W wielu wielkich zakładach pracy, jak Nową Huta, Zerań, Huta „Kościszko“, źle jest postawiona propaganda produkcyjna, w wielu wielkich kopalniach praca samokształceniowa, działalność Wszechnicy Radiowej, akcja czytelnicza, frekwencja w akcji odczytowej — stoi znacznie gorzej aniżeli w małych zakładach pracy. Festiwal Muzyki Polskiej w 1951 r. i Festiwal Sztuk Polskich w 1952 r. zasygnalizował nam, że w dużych zakładach pracy, a zwłaszcza u metalowców, praca amatorska ruchu artystycznego jest słabiej postawiona niż w mniejszych zakładach pracy w tej samej gałęzi produkcji. Niedostateczne jest zrozumienie wagi i znaczenia organizacji pracy kulturalno-oświatowej w wielkich zakładach pracy.

To zagadnienie jest bodajże najważniejsze. Obok problemu młodzieżowego, wysuwa się ono na czoło pracy kulturalno-oświatowej.

Po jakiej linii winno pójść rozwiązanie tego problemu? Przede wszystkim trzeba zmienić stosunek do klubów fabrycznych wielkich zakładów pracy. Wydział Kultury i Oświaty CRZZ koncentrował większą uwagę na powiatowych domach kultury, pomijając w pracy swojej działalność klubów fabrycznych. Kluby fabryczne przy wielkich zakładach pracy w wielu wypadkach pozostawały bez opieki, nie miały zapewnionej systematycznej pomocy instruktarskiej ze strony Wydziału Kultury i Oświaty CRZZ.

Wydziały kulturalno-oświatowe zarządów głównych winny natychmiast przeanalizować sytuację klubów fabrycznych na swoim terenie i systematyczną pomoc dla tych klubów ustawić na czołowym miejscu w hierarchii swoich zadań. Przejrzana winna być struktura etatów dla klubów fabrycznych przy wielkich zakładach pracy. Należy zlikwidować taki nonsens, jaki jeszcze istnieje, że utrzymujemy powiatowe domy kultury w ośrodkach rolniczych, domy posiadające

kilkanaście czasem etatów (jak np. w Nowym Dworze) a klub fabryczny wielkiego zakładu pracy liczącego kilkanaście tysięcy zatrudnionych, ma zaledwie jednego do trzech etatowych pracowników politycznych. Następnie okręgowe rady związków zawodowych winny dopilnować, ażeby wojewódzkie domy kultury rozwinęły systematyczną łączność z klubami fabrycznymi wielkich zakładów pracy i udzieliły im pełnej pomocy.

Nasze zadania na wsi

Czwarta uwaga dotyczy działalności kulturalno-oświatowej w państwowych gospodarstwach rolnych i ośrodkach maszynowych.

Partia uczy nas, że jednym z najważniejszych zadań budownictwa fundamentów społeczeństwa socjalistycznego jest stopniowe przestawianie gospodarstwa wiejskiego na tory socjalizmu i że uczynienie z PGR-ów wzorowych gospodarstw socjalistycznych ma ogromne znaczenie dla realizacji tych zadań.

Partia postawiła w 1952 r. sprawę wsi, jako centralne zagadnienie. Jest to sprawa walki o wzrost urodzajów, o wysokie plony, likwidację odlogów, rozwijanie hodowli, rozszerzanie kontraktacji, poskramianie kułackich zdzierców i spekulantów. Jest to sprawa wydajności pracy traktorzystów, mechaników i agronomów. Jest to walka o dobre wykorzystanie maszyn rolniczych i racjonalną uprawę roli. Jest to sprawa umocnienia spółdzielni produkcyjnej. Jest to sprawa wyjaśniania i udowadniania masom chłopskim wyższości wielkiego, opartego na pracy zespołowej gospodarstwa nad drobnym indywidualnym gospodarstwem chłopskim.

Jednym z bardzo ważnych warunków urzeczywistnienia tych wielkich zadań jest uczynienie z państwowych gospodarstw rolnych i ośrodków maszynowych twierdz proletariackich i ośrodków politycznego oddziaływania na wieś.

Robotnicy i pracownicy PGR i ośrodków maszynowych urzeczywistniać winni w swej pracy przodującą rolę proletariatu w socjalistycznej przebudowie wsi i w realizacji konkretnych zadań podnoszących wydajność ziemi, wzrost hodowli itp. Wypełnienie tej roli przez PGR i POM zależne jest przede wszystkim od naszej pracy masowo-politycznej na tym terenie.

Analizując działalność kulturalno-oświatową na terenie PGR i ośrodków maszynowych, musimy dojść do bardzo krytycznych wniosków. Już w drugiej połowie 1951 r. otrzymaliśmy sygnały świadczące o osłabieniu pracy kulturalno-oświatowej w państwowych gospodarstwach rolnych. Ten stan do dziś dnia nie uległ poprawie. W roku w 1951 zlecono przewodniczącym rad zakładowych w zespołach, bezpośrednie kierownictwo nad działalnością kulturalno-oświatową w państwowych gospodarstwach rolnych.

Wydając to zlecenie i likwidując etaty pracowników kulturalno-oświatowych w zespołach, nie uczyniliśmy prawie nic, aby pomóc przewodniczącym rolnych rad zakładowych. Dziś mamy taki stan, że — w przeciwieństwie do wielu związków — rolne rady zakładowe prawie nie prowadzą w majątkach i zespołach zorganizowanej agitacji pogładowej. Ewidencja czytelnictwa wykazuje w PGR bardzo niski procent; przeciętna ilość wypożyczeń w ciągu roku wynosi jedną książkę na jednego czytelnika. Zaniedbana jest również działalność artystyczna. W Festiwalu Muzyki Polskiej ani jeden zespół PGR nie został zakwalifikowany do eliminacji centralnych. Do Festiwalu Polskich Sztuk Współczesnych przystąpiło przeciętnie po 2—3 zespoły PGR na województwo (z wyjątkiem województwa poznańskiego i bydgoskiego). Osłabła pomoc nauczycielska w pracy świetlicowej w PGR. Również powiatowe domy kultury nie okazują świetlicom PGR należytej pomocy instrukcyjnej.

Ten stan rzeczy jest całkowicie sprzeczny z wymaganiami stawianymi przez Partię i Władzę Ludową. Zorganizować należy pomoc powiatowych domów kultury państwowym gospodarstwom rolnym, należy powrócić do rozwijanej w 1950 r. szerokiej pomocy nauczycielstwa wiejskiego świetlicom w PGR. Należy zobowiązać ORZZ, ażeby szczególną uwagę poświęcały działalności kulturalno-oświatowej w PGR i ośrodkach maszynowych.

W akcji zobowiązań Związku Nauczycielstwa Polskiego spotykamy fakty podejmowania zobowiązań o charakterze pomocy w działalności kulturalno-oświatowej wśród chłopów i robotników rolnych. Notowane są takie zobowiązania, jak przeprowadzenie przez nauczycieli stałych akcji uświadamiających wśród chłopów, celem

przyśpieszenia założenia spółdzielni produkcyjnej — jak to uczyniły zespoły nauczycielskie Podstawowej Szkoły w Lubiszowie, Liceum Hodowlanego w Nowym Stawie itp. Dowodzą one o wzroście zrozumienia roli, jaką nauczyciel wiejski winien spełniać na terenie wsi.

Należy wykorzystać zdrowe i patriotyczne tendencje wśród nauczycielstwa i mobilizować je do stałej i systematycznej pomocy świetlicom w państwowych gospodarstwach rolnych i ośrodkach maszynowych. Wokoło nauczyciela wiejskiego należy skupić społeczny aktyw kulturalno-oświatowy w PGR. Przy systematycznej pomocy nadrzędnych instancji związkowych i powiatowych domów kultury niewątpliwie będzie można osiągnąć zmianę w dotychczasowym stanie pracy kulturalno-oświatowej na terenie PGR i ośrodków maszynowych.

*

W artykule niniejszym skoncentrowaliśmy uwagę na czterech najważniejszych zagadnieniach. Oczywiście, że analiza działalności kulturalno-oświatowej za pierwszy kwartał br. nasuwa też sporo innych uwag. Nasuwają się uwagi na temat metod pracy, w których uwydatnia się nadal prymat formy nad treścią. Wysuwa się piękąca potrzeba walki o istotną treść naszej pracy. Potrzebna też jest analiza wielkiego ruchu twórczości amatorskiej itp. Ramy jednak tego artykułu nie pozwalają na omówienie tych wszystkich zagadnień. W najbliższym zeszycie „Przeglądu Związkowego” poświęcimy specjalny artykuł omówieniu Festiwalu Polskich Sztuk Współczesnych w pionie związkowym i problemowi artystycznej twórczości amatorskiej w związkach zawodowych w całości.

ZYGMUNT WOLSKI

Członek Prezydium Zarządu Głównego
Zw. Zaw. Pracowników Budownictwa

O wzmoczenie poczucia odpowiedzialności za realizację planów produkcyjnych

OSIĄGNIĘCIA budownictwa roku ubiegłego były poważne. Plany produkcyjne o 65% wyższe niż w 1950 r. zostały wykonane przedterminowo. Budownictwo przemysłowe już 19 listopada ub. roku wykonało swój plan roczny, oddając około 17 milionów m³ hal przemysłowych i magazynów. Budownictwo miejskie zrealizowało swój plan w 106%, oddając do użytku między innymi 63 tysiące izb mieszkalnych. Wydajność pracy, mierzona wartością przerobu przez jednego robotni-

ka na godzinę wzrosła o 17% w stosunku do 1950 roku.

Te rezultaty walki o wykonanie zadań produkcyjnych robotników budowlanych w roku ubiegłym podsumowała i oceniła IV Krajowa Narada Budownictwa, która odbyła się 7 kwietnia 1952 r. w Warszawie. Uznając poważne rezultaty pracy budowlanych narada wskazała na szereg niedociągnięć i braków w pracy, które spowodowane były niedociągnięciami zarówno ze strony Związku Zawodowego jak i administracji.

Dyskusja wykazała, że na budowach i w zarządach budów, gdzie rady zakładowe były mało aktywne, gdzie grupy związkowe słabo działały, tam plany produkcyjne nie były terminowo wykonywane, tam nie było należytej walki z marnotrawstwem, należytej walki o podnoszenie jakości wykonawstwa budowlanego ani też walki o zaspokojenie potrzeb bytowo-socjalnych robotników.

I

Napięte — ale realne i leżące w granicach naszych możliwości — zadania budownictwa na rok 1952 będą zwycięsko wykonane jeśli do ich realizacji zmobilizujemy wszystkich pracowników tego przemysłu.

Plan budownictwa przemysłowego na bieżący rok jest o 60% większy niż w 1951 r. a w budownictwie miejskim — o 20%. Zatrudnienie nie wzrośnie w takim stopniu. Również napływ nowych maszyn i sprzętu nie będzie tak duży, jak wzrost zadań.

Te — tak napięte — plany stawiają w całej ostrości sprawę pełnej mobilizacji załóg do ich wykonania, wysuwają konieczność dalszego doskonalenia metod pracy kierownictwa budów oraz poprawy stylu pracy aktywu związkowego i wzmocnienia jego poczucia odpowiedzialności za wykonanie planów produkcyjnych.

Należy w całej rozciągłości stosować zasadę odpowiedzialności organizacyjnej ogniw związkowych za wykonywanie przypadających im zadań w walce o realizację planów produkcyjnych. Zadane ogniwo związkowe nie może uchylć się od tej odpowiedzialności. Już mąż zaufania odpowiada przed radą zakładową za swą pracę z członkami grupy związkowej, za rozwój współzawodnictwa socjalistycznego. To samo — w skali zakładu pracy — dotyczy rady zakładowej wobec nadrzędnych instancji związkowych. Stopień, w jakim ogniwo związkowe przyczynia się do realizacji planu, jest jednym z głównych kryteriów oceny jego działalności. W okresie budownictwa socjalizmu, podstaw dobrobytu klasy robotniczej — inaczej być nie może.

Wielokrotnie zostało już dowiedzione, że należyta praca organizacji związkowej w dziedzinie produkcyjnej może decydująco wpłynąć na pomyślną realizację planu.

Za przykład może nam służyć budowa kopalni „Konrad” w województwie wrocławskim. W pierwszym półroczu ubiegłego roku — mimo stosunkowo dobrego zaopatrzenia materiałowego budowy, mimo wystarczającej ilości załogi — plany produkcyjne na tej budowie chronicznie nie były wykonywane. Analiza tego stanu rzeczy wykazała, że jedną z poważnych przyczyn niedociągnięć była słaba aktywność rady zakładowej i mężów zaufania.

Dopiero sprężyste ujęcie organizacyjne zmieniło ten stan na lepsze. Zaktywizowane grupy

związkowe, dzięki odbywaniu miesięcznych zebrań, na których podejmowano zobowiązania w ramach socjalistycznego współzawodnictwa, odczuły brak i potrzebę znajomości swych odcinkowych harmonogramów i zadań dla brygad i doszły do przekonania, że — bez harmonogramów odcinkowych i znajomości planów produkcyjnych przez grupę, brygadę, czy zespół na najbliższy tydzień i miesiąc nie można skutecznie walczyć o zrealizowanie zadań produkcyjnych.

Wystąpienia mężów zaufania i rady zakładowej do kierownictwa i majstrów doprowadziły do dostarczenia odcinkowych harmonogramów i planów operatywnych. Współzawodnictwo rozwinęło się na zdrowych podstawach, a ostatecznym wynikiem tego jest fakt systematycznego wykonywania planów produkcyjnych całej budowy. Dziś budowa kopalni „Konrad” uzyskuje przodujące miejsce w ogólnokrajowym współzawodnictwie o tytuł „najlepszej budowy w kraju”. Grupa związkowa cieśli „Konrad”, która zobowiązała się wykorzystywać deski po 7 — 8 razy — zamiast po 4 razy — stała się głośna na wszystkich budowach kraju.

II

Mówiąc o zagadnieniu odpowiedzialności organizacji związkowej za wykonanie planów, nie można zatrzymać się jedynie na mężach zaufania i radach zakładowych.

Odpowiedzialność ta istnieje na każdym szczeblu instancji związkowych, od męża zaufania do zarządu głównego włącznie.

Tego rodzaju sytuacja wymaga lepszych i sprawniejszych metod pracy, a co najważniejsze znajomości oraz ścisłego powiązania bezpośredniego między zakładem, a najwyższą nawet instancją związkową.

Sytuacja ta wymaga znajomości „na bieżąco” rzeczywistego stanu istniejącego w danej chwili w danej branży i jej zakładach pracy, by móc na czas pomagać w zwalczaniu i łamaniu trudności. Nie może być mowy, by zarząd okręgowy o wykonaniu planów za maj dowiadywał się drugiego czy nawet pierwszego czerwca. Należy śledzić postęp realizacji planów w toku jego wykonywania, znać sytuację każdego tygodnia i dekadę, a w szczególnych przypadkach sytuację nawet każdego dnia.

Jasne jest, że nie sposób na bieżąco ująć 200 czy 300 zakładów pracy, lecz w takich przypadkach styl pracy polegać winien na koncentracji naszych wysiłków na większych i kluczowych budowach, na budowach, które zagrożone są niewykonaniem planu, bądź mają specjalnie duże trudności z ich wykonaniem.

W ubiegłym roku na budowie „Klucze” koło Ogrodzieńca przez trzy miesiące kilka koparek, formalnie pracujących na dwie zmiany, wykorzystano zaledwie w 40% do 50%. Operatorzy wałęsali się, a maszyny stały beczynnymi. O sta-

nie tym Zarząd Główny dowiedział się dopiero z listu jednego z pracowników budowy, który nie mógł dłużej na taką sytuację patrzeć. Tymczasem Zarząd Okręgowy w Krakowie o tej budowie w ogóle nie wiedział.

W 1952 r., kiedy w budownictwie kwestia osiągnięcia zaplanowanej wydajności oraz wykonania poważnych robót stawia konieczność pełnego wykorzystania maszyn i sprzętu, nie możemy sobie pozwolić na luksus nie dostrzegania niektórych placów budów.

Sprawa niepełnego dotychczas wykorzystywania maszyn i sprzętu w Nowej Hucie, zwłaszcza w Kombinacie, musi być w najbliższym czasie rozwiązana naprawdę. System dyspcerski i metoda planowania tygodniowo-dobowego winna ten stan polepszyć. Zadaniem Oddziału Związku w Nowej Hucie oraz tamtejszych rad zakładowych jest dopomóc administracji w praktycznym stosowaniu tego systemu. Teoretycznie i praktycznie, system dyspcerski i metoda planowania tygodniowo-dobowego zdały już w Związku Radzieckim egzamin i nie ma żadnych istotnych trudności w zastosowaniu ich u nas.

Zadaniem naszych rad zakładowych i oddziałowych w 1952 roku, który jest okresem „rozruchowym“, jeśli chodzi o wprowadzenie w budownictwie nowych, zaczerpniętych ze Związku Radzieckiego metod, jest pomagać w upowszechnieniu tych metod wspólnie z administracją, w wybieraniu najlepszych ludzi z budowy do przeszkalanania w nowych metodach.

III

Omawiając sprawę odpowiedzialności wszystkich ogniw i instancji związkowych za wykonanie planów oraz potrzebę znajomości „na bieżąco“ sytuacji, należy wskazać jakimi metodami możemy to osiągnąć.

Będzie to:

- organizowanie przez rady zakładowe i oddziałowe periodycznych odpraw dla mężów zaufania,

- udział przedstawicieli rad zakładowych i oddziałowych w zebraniach i naradach organizowanych przez mężów zaufania w grupach związkowych i produkcyjnych,

- stałe organizowanie narad wytwórczych w skali budów i zarządów budowlanych,

- stały kontakt z kierownictwem i majstrami,

- stawianie na posiedzeniach rad zakładowych zagadnień produkcyjnych, współzawodnictwa i racjonalizacji oraz wykonawstwa planów — omawianie i wysnuwanie wniosków na tle analizy postępu realizacji zadań produkcyjnych i rozwoju współzawodnictwa,

- czynny udział rad zakładowych i oddziałowych w naradach organizowanych przez kierownictwa budów czy zarządy terenowe Związku Zaw. Budowlanych,

obowiązek natychmiastowego informowania nadrzędnych instancji o wszystkich ważniejszych wydarzeniach zaszłych w terenie.

Jeśli chodzi o zarządy okręgowe, metody pracy winny być podobne, z tym jednak, że terenowy zasięg zainteresowań jest szerszy, ale zasada ta sama.

Zabezpieczenie wykonania planów w budownictwie w roku bieżącym, wymaga od nas także stosowania postępowych metod pracy. IV Krajowa Narada Budownictwa wskazała, że najlepszą metodą jest praca systemem stałych brygad i nierozzerwalnych zespołów. Nie ma dzisiaj w kraju murarza, który by nie znał systemu trójkowego, czy dwójkowego murowania. A tymczasem stwierdzamy, że są jeszcze budowy, gdzie pracuje się konserwatywnymi metodami pracy.

Stale brygady czy nierozzerwalne zespoły widzimy przy robotach montażowo-instalacyjnych, w robotach natomiast tynkarskich, murarskich a nawet ciesielskich i zbrojarskich ta metoda jeszcze nie znalazła należytego zastosowania.

Zasadniczą przyczyną tego stanu rzeczy jest brak na budowach harmonogramów odcinkowych. Nie pomogą wysiłki rad zakładowych, które pracę tę zaczynają... od końca, to znaczy z miejsca organizują stale brygady i zapowiadają kierownictwu, że nie można ich rozrywać. Brygady te — jak praktyka pokazała — po kilku dniach, czy w najlepszym razie tygodniach, same rozsypują się.

Organizację należy rozpocząć od spowodowania, aby sporządzono odcinkowe plany i harmonogramy robót dla takiej ilości brygad i zespołów, jaką konieczne jest powołać. Harmonogramy te sporządzić winien personel inżynieryjno-techniczny na podstawie ogólnego harmonogramu budowy. W oparciu o plany odcinkowe, organizujemy dopiero stale brygady i zespoły, którym w tym wypadku nie braknie dostatecznego frontu pracy na dłuższy okres czasu.

Tak więc w budownictwie posiadanie na budowie harmonogramu odcinkowego sprzyja nawet nierozzerwalności grup związkowych, organizowanych z pracowników, których łączy wspólna więź produkcyjna.

Pomyślny rozwój współzawodnictwa, opartego o konkretne zobowiązanie, uwarunkowany jest głównie doprowadzeniem do świadomości każdego robotnika konkretnego planu odcinkowego.

IV

Walka o dotrzymanie terminów oddawania obiektów do użytku, na obecnym etapie połączona jest z walką o jakość, wykończenie i obniżenie kosztów budowy tych obiektów. Spotykamy się jeszcze z mniemaniem, że sprawa jakości wykonywanych robót — to sprawa za którą ponosi odpowiedzialność personel techniczny, majstrowie, technicy i inżynierowie, to rzecz, której ocena wymaga posiadania kwalifikacji specjalnych,

a więc... „zostawmy ją kierownictwu“. Mniemanie tego rodzaju jest niesłuszne. Sprawa jakości wykonywanych robót budowlanych powinna być rozwiązana także i od strony społecznej odpowiedzialności i społecznego pilnowania jej wysokiego poziomu. W budownictwie jest to specjalnie konieczne.

Zadaniem naszych rad oddziałowych i zakładowych jest wprowadzenie systemu samokontroli wśród robotników. Walka o jakość w budownictwie leży w interesie osobistym każdej grupy produkcyjnej i każdego robotnika. Proces robót w budownictwie jest taki, że niedokładności w pracy popełnione przez jedną grupę mszczą się na grupie następnej. Wszak tynkarze odczuwają błędy popełnione przez murarzy. Złe i niedbale położone tynki sprawiają więcej trudności malarzom. Samokontrola grup będzie więc polegała na tym, że rady zakładowe zainicjują odbieranie robót przez brygadę przejmującą robotę od brygady, która skończyła i oddaje robotę. Np.: betoniarze odbiorą robotę od zbrojarzy i cieśli, którzy swe prace już zakończyli. Wszelkie usterki wskazane przez betoniarzy, zbrojarze i cieśle muszą uzupełnić.

Specjalnie ważna jest tu rola męża zaufania reprezentującego czynnik związkowy, który mobilizuje grupę swą i poczuwa się do odpowiedzialności również za jakość wykonanych przez brygadę robót.

W walce o jakość i w walce z marnotrawstwem, praca męża zaufania i rad zakładowych posiada wybitne znaczenie. Obecnie nie na wszystkie roboty mamy kosztorysy, nie posiadamy pełnych katalogów norm zużycia materiałowego, napotykamy trudności z dokumentacją — wszystko to wskazuje, że w zakresie walki z marnotrawstwem trzeba mobilizować całą załogę.

Korzystajmy z wzorów moskiewskich murarzy tow. Sziszimirowa i Zawiałowa, którzy zainicjowali współzawodnictwo o obniżenie kosztów na wszystkich rodzajach i fragmentach robót budowlanych, wykonywanych przez poszczególne brygady. Murarze ci nie dopuścili do marnowania nawet resztek i odpadków cennych materiałów, przez co zaoszczędzili 10—15% cementu, alabastru i suchej zaprawy gipsowej. Zobowiązali się oni przedłużyć dwukrotnie okres używania tych samych skrzyń murarskich. Roztoczyli oni prawdziwą socjalistyczną opiekę nad inwentarzem i sprzętem, który posiadali w użyciu. Podobne rezultaty osiągnęli cieśle — stolarze nie dopuszczając do marnotrawstwa gwoździ, belek i innych materiałów.

Zadaniem naszych mężów zaufania i rad zakładowych jest wprowadzać na budowach to szlachetne współzawodnictwo. Na warszawskiej MDM młodzieżowa brygada murarska już w grudniu ubiegłego roku zobowiązała się wmurowywać wszystkie połówki i „kwatery“, nie ni-

szczęc ani jednej cegły. Przykładów takich mamy bardzo dużo.

Walka o obniżenie kosztów budowy w tym roku staje w rzędzie najbardziej ważnych kierunków naszej działalności.

Mobilizowanie załóg do tej walki winno przeniknąć wszystkie dziedziny naszej pracy. Na budowie, w hotelu i w kwaterach robotniczych, w świetlicy i w teatrze amatorskim, na naradach wytwórczych i produkcyjnych — wszędzie wskazywać powinniśmy na potrzebę tej walki, chwycić i upowszechniać inicjatywę robotników na tym odcinku, przenosić i dzielić się doświadczeniami przodujących załóg.

Przykładów pozytywnych posiadamy niezliczoną ilość. W okręgu gdańskim wydawana wzorowo i na gorąco „błyskawica“ pomogła do przekroczenia planów produkcyjnych prawie przez wszystkie przedsiębiorstwa budowlane. Działalność komisji kulturalno-oświatowej w zakresie propagandy w Cementowni „Szczakowa“ przyczyniła się w znacznej mierze do wykonania — zagrożonego już — planu miesięcznego.

Wywieszony w Żeraniu na widocznym miejscu „teatr bumelantów“, gdzie w roli głównej występują pracownicy posiadający najwięcej dniówek opuszczonych, stanowi skuteczny środek walki z nieusprawiedliwioną absencją.

V

W bieżącym roku w budownictwie mamy specjalną okazję naocznego i praktycznego skorzystania z doświadczeń radzieckich jeszcze na większą skalę, niż to dotychczas miało miejsce.

Wiele braterskiej pomocy doznał nasz naród, a szczególnie my budowlani, od Związku Radzieckiego. W Jaworznie i w Wierzbicy, w Nowej Hucie, w Rejowcu oraz na wielu innych poważnych budowach wnosimy olbrzymie zakłady pracy, korzystając z dokumentacji technicznej, sporządzonej przez radzieckie biura projektowe.

Znany przez każdego murarza wydajny system trójkowy w murowaniu przeniesiony został ze Związku Radzieckiego. Od metod stosowania szablonów okiennych, przez mechaniczne tynkowanie do zaopatrzenia w ciężki sprzęt i maszyny pracujące na naszych budowach, wszystko to otrzymaliśmy w oparciu o bezinteresowną, serdeczną przyjaźń narodu radzieckiego. Nasi inżynierowie, technicy i robotnicy, korzystając z podręczników, wiedzy i osiągnięć przodującej w świecie nauki radzieckiej przenosili zdobyte doświadczenia sztuki budowlanej na nasze budowy.

Obecnie budowa Pałacu Kultury i Nauki stanowi jeszcze jeden wspaniały dowód braterskiej pomocy Kraju Rad dla naszej Ojczyzny. Jest ona wyrazem przyjaźni między obu narodami, jest ona symbolem pokojowego budownictwa socjalistycznego.

My budowlani ze szczególną radością przyjęliśmy wiadomość o tym wspaniałym darze narodu radzieckiego.

Budowanie u nas tak potężnego wieżowca, przy zastosowaniu najbardziej postępowych w świecie metod pracy i techniki opartych na ostatnich zdobycach nauki, pozwoli nam budowlanym — inżynierom i technikom, robotnikom i majstrom bezpośrednio uczyć się i czerpać

u źródeł doświadczenia oraz umiejętność wznoszenia budowli.

Będziemy mogli na miejscu korzystać i uczyć się wzorowej organizacji i sprawności pracy.

Nasi robotnicy i technicy, zatrudnieni na tej budowie, będą mogli, pracując wspólnie z towarzyszami ze Związku Radzieckiego, jak najgłębiej i jak najszybciej przyswajać sobie ich metody pracy, ich organizację pracy, by móc ją następnie stosować na naszych budowach.

TADEUSZ LIPSKI

Upowszechnić i spopularyzować przodujące metody pracy

EZYN Bierutowski i zobowiązania dla uczczenia święta 1 Maja wyzwoliły z wielką siłą twórczą inicjatywę mas, które, stosując szeroko nowe metody pracy, wzorując się na przodujących doświadczeniach radzieckich przodowników i racjonalizatorów, takich jak inż. Kowalow, Zandarowa, Bortkiewicz i wielu innych, wykorzystując szerzej, niż dotychczas, maszyny i urządzenia techniczne — zapoczątkowały nowy etap współzawodnictwa pracy, etap stachanowskich form współzawodnictwa.

Charakterystyczne cechy ruchu stachanowskiego, którego zapoczątkowanie w naszym kraju obserwujemy obecnie, określił tow. Stalin na I Wszechzwiązkowej Naradzie Stachanowców 17 listopada 1935 r., mówiąc:

„Na czym polega znaczenie ruchu stachanowskiego? Przede wszystkim na tym, że jest on wyrazem nowej fali współzawodnictwa socjalistycznego, nowego, wyższego etapu współzawodnictwa socjalistycznego. Dlaczego nowego, dlaczego wyższego? Dlatego, że ruch stachanowski jako wyraz współzawodnictwa socjalistycznego różni się korzystnie od dawnego etapu współzawodnictwa socjalistycznego. Dawniej, ze trzy lata temu, w okresie pierwszego etapu współzawodnictwa socjalistycznego, współzawodnictwo socjalistyczne niekoniecznie związane było z nową techniką. Zresztą wtedy właściwie nie mieliśmy prawie wcale nowej techniki. Obecny zaś etap współzawodnictwa socjalistycznego — ruch stachanowski, przeciwnie — jest nieodzownie związany z nową techniką“).*

Na bazie tej właśnie szerokiej fali współzawodnictwa socjalistycznego, opartego o nową technikę, o stosowanie usprawnionych metod pracy, liczni przodownicy w różnych działach naszego

przemysłu uzyskują poważne sukcesy produkcyjne. Na czoło wysuwają się przodujący realizatorzy planu 6-letniego: górnicy — Szczepan Błaut, Władysław Bożek i Wiktor Markiewka ze Śląska, metalowcy — Antoni Rymaniak i Stanisław Górny z Poznania, Stanisław Perdas i Józef Wójcik z Łodzi, Stefan Ostrowski i Jan Kołodziej z Wrocławia, Maria Terlecka, śląska hutniczka, brygadzysta zespołu budowlanego Jan Wybult z Gdyni i wielu jeszcze innych.

Każdy dzień niemal przynosi nowe nazwiska tych, którzy stosując usprawnione metody pracy, ulepszając organizację swej pracy — przedterminowo realizują plany produkcyjne. Ich właśnie doświadczenia i metody pracy szeroko spopularyzowane i upowszechnione stać się mogą poważnym czynnikiem przyspieszenia realizacji tych zamierzeń, jakie zawarte są w założeniach 6-latki.

Na to niezmiennie istotne i ważne zadanie związków zawodowych wskazało VIII Plenum CRZZ, stwierdzając jednocześnie, że „wiele ogniw związkowych nie wykorzystuje osiągnięć przodujących pracowników, przodujących zakładów, aby je przenosić do coraz szerszych grup i zespołów pracowników“.

I

Pierwsze miesiące trzeciego roku 6-latki wykazują, że zarządy główne związków zawodowych i ORZZ w większości nie dokonały zasadniczej zmiany w swym stosunku do sprawy upowszechniania przodujących doświadczeń i nowych metod pracy. Mamy co prawda sporadyczne wypadki podejmowania takich akcji, ale nie stały się one jeszcze praktyką codziennej pracy związkowej, a mają charakter raczej kampanii, nie rokujących systematycznego rozpracowywania najważniejszych w danym okresie zagadnień.

Tak na przykład Związek Zawodowy Górników, mający co prawda na swym koncie najwięcej chy-

*) J. Stalin — „Zagadnienia Leninizmu“, str. 496, wyd. „Książka i Wiedza“.

ba spośród innych związków osiągnąć w popularyzowaniu przodujących doświadczeń, zorganizował ostatnio dwa tylko tego rodzaju spotkania — naradę kombajnerów oraz naradę roboczą węgłarzy, obsługujących „kacze dzioby“. Na obu tych naradach przodujący w posługiwaniu się tymi wspaniałymi maszynami górnicy podzielili się wzajemnie swymi doświadczeniami. Niewątpliwą zasługą Związku Zawodowego Górników jest i to, że ukazujące się w kopalniach biuletyny współzawodnictwa, tzw. „błyskawice“, niejednokrotnie opisują metody przodujących górników, przyczyniając się do ich szerszego spopularyzowania. Tak np. „błyskawica“ w kopalni „Prezydent“ opisywała metodę pracy rębacza filarowego Mańki i często informuje o nowym etapie współzawodnictwa, popularyzując maszyny górnicze zastosowane w kopalni.

Na osobne podkreślenie zasługuje inicjatywa prasy codziennej, która, pomna swjej roli propagandzisty i organizatora, niejednokrotnie obok upowszechniania przodujących metod w formie artykułów, reportaży i wypowiedzi przodowników, organizuje spotkania realizatorów planu 6-letniego. Gazety nie zawsze jednak współpracują w tej dziedzinie ze związkami zawodowymi, ograniczając się często do zapraszania przedstawicieli związku, czy ORZZ na urządzaną naradę.

Ostatnio katowicka „Trybuna Robotnicza“ zorganizowała spotkanie 400 przodujących górników z czołowym górnikiem Polski Szczepanem Błaudem, po którego wystąpieniu, omawiającym metody pracy, rozwinęła się szeroka dyskusja. Raz jeszcze dało tu się stwierdzić, jak wielkie znaczenie mogłyby mieć tego rodzaju narady, gdyby ten sposób upowszechniania doświadczeń i popularyzowania nowych metod pracy wpływał z inicjatywy związków zawodowych i gdyby został szeroko zastosowany przez wszystkie ogniwa związkowe.

Ku temu zbliżone są narady organizowane przez prasę codzienną wspólnie z ORZZ. Taka narada odbyła się niedawno w Poznaniu z inicjatywy „Gazety Poznańskiej“, organu KW PZPR, w porozumieniu z miejscową ORZZ. Przyczyniła się ona w poważnym stopniu do spopularyzowania osiągnięć przodujących metalowców woj. poznańskiego.

Organ CRZZ „Głos Pracy“ zorganizował w dniu 20 kwietnia br. wspólnie z wrocławską ORZZ naradę przodujących realizatorów Czynu Bierutowskiego. Narada zgromadziła ponad 300 przodowników z zakładów pracy woj. wrocławskiego, brygadzystów, majstrów, inżynierów i naukowców. W toku dyskusji mieli oni możliwość przekonać się, jak wielkie znaczenie dla sprawnej realizacji planów, dla podniesienia wydajności pracy i jakości produkcji ma upowszechnianie nowych metod pracy i osiągnięć przodujących robotników.

Narada zapoczątkowana we Wrocławiu przeniesiona została następnie na łamy codziennej gazety związkowej, pobudzając załogi różnych zakładów w Polsce do przeanalizowania metod pracy czołowego wiertacza „Pafawagu“ Jana Kołodzieja, który omówił je w obszernym referacie.

Taką słuszną inicjatywę podjęła wraz z dyrekcją rada zakładowa Fabryki Maszyn Żniwnych w Płocku. Po zaznajomieniu się z treścią referatu Jana Kołodzieja o nowym systemie pracy w przemyśle metalowym, postanowiono zwołać specjalną naradę techniczną, w celu omówienia możliwości wprowadzenia w tym zakładzie nowego systemu pracy. Ponadto zaproponowano wysłanie do „Pafawagu“ przedstawicieli załogi fabryki płockiej, aby na miejscu mogli zaznajomić się z metodą, która przynosi tak znaczne korzyści robotnikom wrocławskim, inicjatorom Czynu Bierutowskiego.

II

Doświadczenia szeregu miesięcy wskazują, że znaczny procent robotników docenia wagę i znaczenie upowszechniania przodujących doświadczeń i nowych metod pracy. Wskazują na to liczne wypowiedzi na odbytych w bieżącym roku naradach.

Mówił więc o tym przodujący górnik, laureat Nagrody Państwowej Jan Tylec, stwierdzając podczas spotkania ze Szczepanem Błaudem:

„My, przodujący rębacze naszego przemysłu węglowego winniśmy cenne doświadczenia walki rębacza Błauta o plan i wydajność przenieść na teren wszystkich naszych kopalń, powinniśmy je przenieść jak najszybciej do naszych przodków roboczych“.

Przodownik pracy z kopalni „Gliwice“ Jajuda, zabierając głos w dyskusji na katowickiej naradzie z udziałem Błauta, powiedział m. in.:

„Musimy korzystać towarzysze, w całej pełni z doświadczeń naszych najlepszych przodujących, od nich uczyć się jak trzeba walczyć o przekraczanie norm. Dzisiejsza narada, towarzysze, to właśnie taka lekcja“.

W pracy związkowej obowiązuje zasada pilnego i uważnego przysłuchiwania się głosowi mas członkowskich. Realizując tę zasadę, związki zawodowe powinny więc jak najspieszniej wysnuć właściwe wnioski z wypowiedzi przodujących robotników i racjonalizatorów, wskazujących na znaczenie upowszechniania nowych metod pracy.

VIII Plenum CRZZ podkreśliło wyraźnie, że dla spopularyzowania przodujących doświadczeń i metod pracy należy wykorzystać cały arsenał środków w ramach akcji kulturalno-oświatowej.

„Należy przede wszystkim popularyzować te formy propagandy — stwierdzono na Plenum CRZZ — które pozwalają na upowszechnienie przodujących doświadczeń i metod pracy, które upowszechniają twórczą myśl naszych nowatorów“

produkcji, naszych racjonalizatorów i przodowników pracy. Wypróbowanymi w tej dziedzinie środkami, które należy systematycznie stosować i rozwijać — są wieczory wymiany doświadczeń, prelekcje w świetlicach, spotkania przodowników z młodymi robotnikami“.

Kiedy zaś mówimy o wiązaniu działalności kulturalno-oświatowej z zadaniami produkcyjnymi, kiedy mówimy o potrzebie politycznego przygotowania warunków do rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy i ruchu stachanowskiego, to powinniśmy myśleć o takiej akcji, która potrafi człowiekowi podejmującemu zobowiązania produkcyjne wskazać perspektywy rozwoju naszego kraju, wynikające z budownictwa socjalistycznego.

Czyn Bierutowski i zobowiązania dla uczczenia święta 1 Maja wyzwoliły twórczą energię mas i przyczyniły się do uzyskania przodujących doświadczeń. Tę inicjatywę powinny obecnie podchwycić związki zawodowe i należycie nią pokierować. Przed zarządami głównymi związków zawodowych stoi więc pilne zadanie wydobywania i upowszechniania tych wszystkich doświadczeń i metod pracy, których szerokie zastosowanie pozwoli na szybsze usunięcie braków i niedociągnięć w realizacji planu, braków, o których mówi nam komunikat PKPG o wykonaniu Narodowego Planu Gospodarczego w I kwartale br.

III

Związki zawodowe, obejmujące pracowników poszczególnych branż przemysłowych, winny zająć się najistotniejszymi w danym momencie problemami. Tak więc celowe będzie, aby Związek Zawodowy Hutników na specjalnych naradach spopularyzował nowe metody pracy przodujących stalowników, lub wielkopiecowników, wzorowane na radzieckich przykładach. W górnictwie popularyzacją objąć trzeba m. in. problem cykliczności, w przemyśle metalowym — szybkościowe skrawanie, a we włókiennictwie upowszechnienie doświadczeń przodujących trójek lub wielowarsztatowców. To samo dotyczy metody Kowalowa, Zandarowej, Korabielnikowej — mających już szerokie zastosowanie w niektórych zakładach. Naturalnie nieodzowna jest przy tym współpraca administracji gospodarczej, zgodnie z wytycznymi ostatniej uchwały Prezydium Rządu, wyraźnie określającej na czym polega łączność związków zawodowych i administracji w rozwijaniu współzawodnictwa pracy.

Narady przodujących robotników poszczególnych działów produkcji w danej branży powinny zajmować się ustaleniem wytycznych dla akcji popularyzacyjnej, tak np., aby osiągnięcia przodujących stalowników, czy wielkopiecowników, górników przodowych czy kombajnerów zostały przeniesione do setek innych robotników, zatrudnionych w tych samych działach pracy.

Upowszechnienie doświadczeń ma następować nie tylko na naradach, organizowanych w skali ogólnokrajowej, ale akcję tę należy prowadzić systematycznie w każdym zakładzie pracy. Jeżeli np. w kopalni któryś z przodowych rębaczy dzięki stosowaniu nowych metod pracy uzyskał godne uwagi osiągnięcia — rada zakładowa powinna dołożyć starań, aby zostały one właściwie spopularyzowane i upowszechnione. Gdy bowiem inni przodowi rębacze zastosują ten sam system pracy, którym posługuje się przodujący w ich zakładzie górnik — to niewątpliwie lepsza będzie wydajność, nastąpi wzrost wydobywania, polepszy się procentowo realizacja planu, a wraz z tym zwiększeniu ulegną zarobki górników, o czym przecież nie należy zapominać, mobilizując załogi do nowych osiągnięć.

W zakładzie pracy akcja upowszechniania doświadczeń i nowych metod pracy powinna rozpoczynać się w grupach związkowych. Mąż zaufania należycie pojmujący swą odpowiedzialną funkcję powinien dołożyć starań, aby nowe usprawnienia i przodujące doświadczenia przejęte zostały przez wszystkich członków grupy. Wyróżniające się w zakładzie osiągnięcia — to problem, który powinien być tematem spotkania przodowników na wieczorze wymiany doświadczeń w świetlicy, czy podczas spotkania z młodymi robotnikami, którzy chętnie podejmują każdą nową inicjatywę.

Osobny problem, na którym skupić należy zainteresowanie szczególnie rad zakładowych i zarządów okręgowych związków zawodowych, a także i zarządów głównych — to sprawa międzyzakładowej wymiany doświadczeń. W poszczególnych branżach przemysłowych zakłady pracy mają nieraz poważne osiągnięcia. Niejeden zespół pracowników stosuje nowe metody pracy, które spopularyzowane w toku międzyzakładowej wymiany doświadczeń — zostaną przeniesione do wielu innych stanowisk roboczych, co w rezultacie przyczynić się może do usprawnienia danego działu produkcji w skali całego przemysłu, do uruchomienia istniejących, poważnych nieraz zerów. I w tej dziedzinie inicjatywa wyszła od robotników. Z apelem o stosowanie szeroko pojętej wymiany doświadczeń między załogami różnych zakładów jednej branży wystąpił młody tokarz Piotr Błaszczuk z FSO na Żeraniu. Wezwał on młodzież całej Polski do wymiany doświadczeń za pośrednictwem prasy młodzieżowej, przy czym bazą wyjściową była realizacja zobowiązań dla uczczenia 60-lecia urodzin Prezydenta RP Bieruta i święta 1 Maja.

IV

Na łamach prasy młodzieżowej znalazły się już liczne wypowiedzi przodujących robotników, którzy przedstawiali, jaką drogą doszli do wyróżniających ich osiągnięć i zaznajamiali współ-

towarzyszy z usprawnionymi metodami swej pracy.

Akcja wymiany doświadczeń prowadzona na łamach prasy codziennej, a między innymi również i w organie CRZZ „Głosie Pracy“, powinna być szeroko zastosowana przez wszystkie branżowe czasopisma związkowe. Dotychczas zarządy główne związków zawodowych, posiadające własne czasopisma, jak np. „Górnik“, „Metalowiec“, „Życie Włókiennicze“, „Ster“, „Sygnały“, „Służba Zdrowia“, „Robotnik Rolny“, „Motor“ czy „Budowlani“ — nie potrafiły ich wykorzystać do akcji upowszechniania doświadczeń.

Co prawda niektóre redakcje czasopism związkowych czynią wysiłki w kierunku pozyskania autorów spośród przodujących robotników i współpracujących z nimi brygadzystów, majstrów, techników lub inżynierów, którzy dzielą się swymi doświadczeniami, szczegółowo opisując stosowane przez siebie nowe metody pracy, usprawnienia, czy wynalazki. Pewne osiągnięcia mają pod tym względem takie pisma, jak: „Górnik“, „Sygnały“ i „Życie Włókiennicze“. Gorzej natomiast przedstawia się ten problem w „Robotniku Rolnym“, „Sterze“ i „Metalowcu“, jakkolwiek i te czasopisma mają duże pole do działania.

Obecnie, gdy przed związkami zawodowymi postawione zostało aktualne zadanie upowszechnienia doświadczeń i spopularyzowania przodujących metod pracy — nieodzowne jest szersze

wciągnięcie do tej odpowiedzialnej pracy wszystkich czasopism związkowych.

Prowadząc pracę uświadamiającą i organizacyjną, poszczególne czasopisma związkowe powinny zarazem opracować plan upowszechniania doświadczeń najlepszych spośród przodujących. Konkretne opisy metod pracy przodowników, usprawnień racjonalizatorów i godnych uwagi osiągnięć — będą napewno chętnie czytane, a tym samym w poważnym stopniu ułatwiona zostanie akcja popularyzacyjna.

Oprócz tego kluby techniki i racjonalizacji stać się również winny ośrodkami upowszechniania doświadczeń, przy czym główny nacisk kłaść należy na rozwiązywanie trudności, jakie nieraz wyłaniają się przed niejednym przodującym robotnikiem. W tym wypadku istotne znaczenie będzie miała skuteczna i życzliwa pomoc personelu technicznego, inżynierów i naukowców. Zadaniem ogniw związkowych jest m. in. przyciągnąć jak największą liczbę inżynierów i techników do akcji popularyzacji i upowszechniania przodujących doświadczeń i nowych metod pracy.

W tej współpracy załóg robotniczych z personelem technicznym oraz współpracy administracji gospodarczej z ogniwami związkowymi w dziedzinie rozwijania nowych form współzawodnictwa i upowszechniania nowych metod pracy — mieści się gwarancja pokonania istniejących trudności i zrealizowania z honorem zadań trzeciego roku planu 6-letniego.

ALEKSY SWOBODA

Doświadczenia działalności oświatowej

Dzięki wszechstronnej pomocy Partii i Rządu, związki zawodowe mogą z roku na rok rozszerzać zasięg swej działalności kulturalnej, oświatowej, i wychowawczej oraz wprowadzać coraz to wyższe jej formy.

Obok wzrastającego stale — zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym — artystycznego ruchu amatorskiego rozwija się równolegle w zakładach pracy i placówkach kulturalno-oświatowych działalność oświatowa. Podstawowym jej zadaniem jest stałe podnoszenie poziomu wykształcenia ogólnego, politycznego i zawodowego pracujących, głównie zaś młodzieży robotniczej oraz robotników napływających do przemysłu ze wsi.

Działalność oświatowa jest instrumentem mobilizacji aktywności produkcyjnej i umacniania narodowego frontu walki o plan 6-letni i o pokój.

Rozszerzanie zasięgu działalności oświatowej

Przed II Kongresem Związków Zawodowych (czerwiec, 1949 r.) akcja odczytowa, walka z analfabetyzmem i kursy repolonizacyjne wyczerpywały całą ówczesną działalność oświatową. Obecnie zakres jej rozszerzył się znacznie. Zostały wprowadzone nowe rodzaje i formy pracy. Należą do nich: praca z absolwentami kursów nauczania początkowego, współdziałanie z władzami oświatowymi w dziedzinie systematycznego kształcenia ogólnego w szkołach podstawowych i w liceach dla pracujących oraz w korespondencyjnych szkołach stopnia licealnego. Należy do nich przede wszystkim samokształcenie ideologiczno-polityczne, światopoglądowe (koła Wszechnicy Radiowej), nauczanie języka rosyjskiego, masowa popularyzacja wiedzy (odczyty popularno-naukowe, głównie przy pomocy Towarzystwa Wiedzy Powszechnej). Formami tej pracy są wycieczki do muzeów i na wystawy, fil-

my oświatowe, koła specjalnych zainteresowań np. foto-amatorów, filmowców, radioamatorów, modelarzy, krajoznawcze itp., oświatowe wieczory dyskusyjne, indywidualne konsultacje itd. Ponadto — współpraca ze szkołami w socjalistycznym wychowaniu dzieci i młodzieży (szkolne komitety opiekuńcze w zakładach pracy).

Zwalczenie analfabetyzmu

Najpoważniejszym osiągnięciem w działalności oświatowej związków zawodowych było zlikwidowanie w roku 1951 analfabetyzmu w zakładach pracy. Dlatego też na zagadnieniu tym zatrzymamy się nieco dłużej.

Wielka pomoc naszej Partii i Rządu oraz wysiłki całego społeczeństwa spowodowały, że analfabetyzm — spuścizna rządów burżuazji i obszarnictwa — przestał w Polsce istnieć jako zjawisko masowe.

Związki zawodowe do kampanii likwidacji analfabetyzmu włączyły się bardzo poważnie, prowadząc akcję w zakładach pracy, osiedlach i hotelach robotniczych. Dzięki szerokiej sieci ofiarnych aktywistów, biorących żywy udział w pracach komisji do walki z analfabetyzmem, związki zawodowe pomagały jednocześnie w likwidacji analfabetyzmu na wsi, umacniając i rozszerzając tym samym sojusz robotniczo-chłopski.

Należy podkreślić, że akcja zwalczania analfabetyzmu napotykała na niemałe trudności, wypływające z rozmiarów analfabetyzmu oraz z niejednokrotnie zdarzających się oporów ze strony ludzi mniej uświadomionych i ulegających wpływom wrogich podszeptów. Akcja spotykała się często z obojętnym stosunkiem rad zakładowych i dyrekcji. Do poważniejszych niedociągnięć akcji należała nierównomierność natężenia walki w różnych jej okresach, tendencja niektórych instancji związkowych do formalnego dotrzymywania różnych terminów, chociażby za cenę obniżenia poziomu nauczania przewidzianego programem. Stosowano nieraz nacisk administracyjny zamiast metody uświadczenia i przekonywania, i na odwrót — przejawiano skłonność do zbytniego liberalizmu w zwalnianiu analfabetów w wieku poniżej 50 lat od obowiązku uczenia się. Brak było na ogół planowej i systematycznej opieki nad absolwentami nauczania początkowego.

Mimo to wszystko osiągnięcia związków zawodowych w likwidacji analfabetyzmu w zakładach pracy są bardzo duże.

W wyniku intensywnej pracy ogniw i aktywistów związkowych, związki zawodowe w czasie od 1947 r. do końca 1951 r. zorganizowały 10.916 kursów, na których przeszkolono 145.479 osób. Około 2.020 byłych analfabetów uzyskało awans zawodowy, 1.152 osoby zaś — awans społeczny. Ponad 9.300 absolwentów uczy się dziś w szko-

łach przysposobienia zawodowego oraz w klasach wstępnych szkół ogólnokształcących dla pracujących. Ponad 10.400 byłych analfabetów objęto dalszym dokształcaniem w zespołach czytelniczych.

Oceniając pozytywnie poważny wkład wszystkich organizacji związkowych w dzieło likwidacji analfabetyzmu w zakładach pracy, należy równocześnie zwrócić baczną uwagę na konieczność otoczenia specjalną opieką byłych analfabetów przeszkolonych w latach ubiegłych, gdyż — jak mówił Lenin —

„Nie wystarczy zlikwidować analfabetyzm — trzeba, żeby człowiek faktycznie korzystał z umiejętności czytania i pisania”.

Planowe zapobieganie powrotnemu analfabetyzmowi oraz dalsze kształcenie absolwentów nauczania początkowego powinno być dokonywane przez kierowanie zwłaszcza młodzieży robotniczej do szkół przysposobienia zawodowego i szkół dla pracujących, przez organizowanie w miarę potrzeb i możliwości klas wstępnych (kursów wstępnych) szkół dla robotników danego zakładu pracy. Organizowanie systematycznej indywidualnej i zespołowej pracy bibliotek z byłymi analfabetami, włączanie byłych analfabetów do życia kulturalno-oświatowego prowadzonego w świetlicach, klubach i domach kultury — to dalsze formy opieki nad nimi.

Rady zakładowe, ich komisje kulturalno-oświatowe powinny prowadzić stałą ewidencję absolwentów nauczania początkowego i notować w niej dalsze ich postępy w nauce.

Konieczna jest również dalsza walka z resztkami analfabetyzmu występującymi głównie w związku z poważnym napływem do produkcji nowych robotników ze wsi.

Celem doprowadzenia do końca tej walki należy przeszkolić do dnia 30 czerwca br. wszystkich analfabetów, którzy zaczęli się uczyć dopiero w grudniu 1951 r. oraz tych, którzy zostali zarejestrowani w końcu ubiegłego roku, lecz nie byli jeszcze wówczas objęci nauczaniem. Równocześnie powinno się stale i bezzwłocznie rejestrować i obejmować szkoleniem wszystkich analfabetów świeżo napływających do zakładów pracy.

Nauczanie indywidualne trzeba otoczyć specjalną opieką i oprzeć na nim w zasadzie dalszą likwidację resztek analfabetyzmu.

Pełna likwidacja analfabetyzmu w zakładach pracy i dalsze kształcenie absolwentów nauczania początkowego — to obowiązek ruchu zawodowego, to jego pomoc niesiona Partii i Rządowi, pod którego kierownictwem realizuje się w coraz szerszym zakresie zagwarantowane w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej prawo do nauki.

Dążeniem CRZZ jest, aby w ciągu najbliższych lat większość robotników mogła uzyskać wykształcenie ogólne na poziomie pełnej 7-letniej szkoły podstawowej.

Opieka nad kształcącymi się. — Samokształcenie

Przejdźmy z kolei do omówienia innych rodzajów działalności oświatowej związków zawodowych.

W bieżącym roku szkolnym 90 tysięcy związkowców uczy się w szkołach ogólnokształcących dla pracujących stopnia podstawowego i licealnego. Rady zakładowe obowiązane są przeprowadzać wśród młodzieży robotniczej właściwą rekrutację uczniów do tych szkół oraz otaczać ich zorganizowaną i systematyczną, troskliwą opieką.

Liczne zespoły samokształceniowe — w tym ponad 3,5 tysiąca kół Wszechnicy Radiowej, liczących ponad 60 tysięcy słuchaczy — tysiące odczytów popularno-naukowych wygłaszanych co miesiąc w świetlicach, klubach i domach kultury (minimum 3 tysiące miesięcznie organizowanych przez Towarzystwo Wiedzy Powszechnej, nie licząc prelekcji własnych, związkowych) pomagają masom związkowym zdobyć wiedzę ogólną, zawodową i polityczną, ukształtować marksistowsko-leninowski pogląd na świat. Ułatwiają aktywizację produkcyjną i społeczno-polityczną tych mas.

Ponad 3.600 kursów języka rosyjskiego daje możliwość poznania tego języka ponad 70 tysiącom słuchaczy. Są wśród nich przodownicy pracy i racjonalizatorzy, pracownicy na stanowiskach kierowniczych, inżynierowie i technicy, lekarze i nauczyciele, a więc ci, którzy mogą i powinni swobodnie korzystać z literatury radzieckiej i dzięki temu szybciej przenosić do swojej praktyki zawodowej zdobyczą nauki i doświadczenia produkcyjne Kraju Rad.

Praca oświatowa w formie samokształcenia zespołowego prowadzona jest również w zespołach artystycznych oraz w różnego rodzaju — nielicznych jeszcze, ale rokujących duże nadzieje rozwoju — klubach i kołach specjalnych zainteresowań teoretyczno-praktycznych.

Niedomagania pracy oświatowej

Mówiąc o całości dotychczasowej pracy oświatowej związków zawodowych, należy wskazać również na jej wady i braki.

Dobór kierowników zespołów samokształceniowych (czytelniczych, kół Wszechnicy Radiowej) bywa często przypadkowy. Kierownicy ci są na ogół niedostatecznie przygotowani do zapewnienia należytego poziomu zajęć. Brak jest systematycznego szkolenia pracowników oświatowych, zwłaszcza aktywistów społecznych w za-

kładach pracy i stałej dla nich pomocy instrukcyjno-metodycznej.

Niedostatecznie sprawne jest zaopatrywanie bibliotek związkowych i kół Wszechnicy Radiowej w skrypty, które PPK „Ruch” rozprowadza w sposób wysoce niezadawalający.

Skrypty Wszechnicy Radiowej i innych wydawnictw, a zwłaszcza popularno-naukowych, z których muszą korzystać robotnicy — członkowie zespołów oświatowych, są przeważnie redagowane w sposób mało przystępny.

Metody prowadzenia zajęć i wygłaszania prelekcji w zespołach i na kursach są wciąż jeszcze mało atrakcyjne. Zbyt rzadko lub nieumiejętnie posługuje się takimi pomocami naukowymi, jak: film, przezrocza, mapa, wykres, fotografia, ilustracja, muzeum, wystawa itp.

Brak jest na ogół systematyczności w pracy wielu zespołów i kursów oświatowych, a także w opiece nad uczącymi się w szkołach ogólnokształcących dla pracujących i w szkołach korespondencyjnych.

Szwankuje frekwencja — zwłaszcza w miesiącach wiosenno-letnich — na zajęciach wielu kół Wszechnicy Radiowej, kursów języka rosyjskiego, na odczytach, w szkołach dla pracujących itp.

Wiele rad zakładowych i nadrzędnych instancji związkowych wykazuje nieumiejętność nowoczesnego kierowania wszystkimi rodzajami pracy oświatowej i artystycznej. Stąd pochodzi zaniedbywanie w pewnych okresach jednych form pracy na rzecz innych, akcyjność, jednokierunkowość działania.

Rady zakładowe i nadrzędne władze związkowe za rzadko jeszcze kierują działalnością oświatową k o l e k t y w n i e, pozostawiając najczęściej całą robotę jednostce, która nie może opanować organizacyjnie całokształtu pracy oświatowej, wszystkich jej rodzajów i form. Instancje te nie potrafią do tej pory zmobilizować i wychowywać społecznego aktywu do prowadzenia i instruowania trudnej pracy zespołów, kół i kursów oświatowych w zakładach pracy.

Najslabiej stosunkowo przedstawia się należyte i systematyczne korzystanie z muzeów i wystaw, tego niezwykle cennego źródła wiedzy. Wszystkie te rodzaje działalności powinny wiązać swoją treść wychowującą i kształcącą z zagadnieniami produkcyjnymi i politycznymi.

Wnioski na najbliższy okres

VIII Plenum CRZZ podjęło uchwałę, zawierającą wyczerpujące wskazania dla dalszej działalności oświatowej z podkreśleniem, że powinna ona zmierzać do wychowywania mas pracujących w duchu światopoglądu marksistowsko-leninowskiego, wyzwalającego je z pod wpływów

wstecznictwa i uzbrajającego w oręż wiedzy potężnej w realizacji planu 6-letniego.

W wykonaniu tej uchwały instancje związkowe winny zwrócić w roku 1952 szczególną uwagę na masowy rozwój podstawowej formy naszego szkolenia ideologicznego, jaką jest Wszechnica Radiowa. Chodzi tu przede wszystkim o zapewnienie warunków należytej systematyczności zebrań, kół i możliwie jak najwyższej frekwencji na ich zajęciach, bez czego ani poziom nauki, ani jej wyniki, nie mogą być zadawalające.

Drugim rodzajem działalności oświatowej, na którym związki zawodowe winny skoncentrować swoją uwagę, jest nauczanie języka rosyjskiego. Rozbudowanie masowej sieci kursów języka rosyjskiego, stanowiących podstawową pomoc w korzystaniu z bogatych doświadczeń radzieckich, troska o systematyczność pracy tych kursów i pełną frekwencję słuchaczy na lekcjach — to zagadnienie dużej wagi politycznej. Powiązanie nauki języka rosyjskiego z wychowaniem społeczno-politycznym oraz pogłębianiem wiedzy zawodowej winno stanowić jedno z czołowych zadań w działalności oświatowej związków zawodowych. Należy przytem podkreślić, że kursy te winny być organizowane — w większej niż do tej pory ilości — na terenie dużych zakładów pracy i obejmować nauką głównie te kategorie pracowników, którym znajomość języka rosyjskiego już teraz jest potrzebna ze względu na ich stanowisko zawodowe lub społeczne. Nie trzeba dodawać, że opanowanie języka rosyjskiego jest jednym z zasadniczych obowiązków każdego aktywisty związkowego.

Wprowadzona w br. na szeroką skalę akcja odczytów popularno-naukowych Towarzystwa Wie-

dzy Powszechnej w związkowych placówkach kulturalno-oświatowych, zakładach pracy, osiedlach i hotelach robotniczych oraz domach młodego robotnika, wymagać będzie od rad zakładowych i nadrzędnych instancji związkowych dużego nakładu pracy organizacyjnej. Jesteśmy bowiem — zgodnie z umową zawartą pomiędzy CRZZ a Zarządem Głównym Towarzystwa Wiedzy Powszechnej — odpowiedzialni za planowanie i terminarze odczytów, za dostarczanie odpowiednio przygotowanych pomieszczeń, za propagandę odczytów i zapewnienie należytej na nich frekwencji. Powinniśmy również zabiegać o to, aby odczyty były możliwie powiązane z aktualnymi zagadnieniami zakładów pracy i mas pracujących (oraz o połączenie tych odczytów z wyświetlaniem filmów i przezroczy, ewentualnie z atrakcyjnymi formami pracy artystycznej).

Oto najważniejsze aktualne zagadnienia z działalności oświatowej związków zawodowych.

W obliczu wzrastających w roku 1952 i w następnych latach planu 6-letniego zadań produkcyjnych i społeczno-politycznych postawionych przed klasą robotniczą przez Partię i Rząd — zagadnienie kadr, zagadnienie konieczności stałego podnoszenia ich kwalifikacji i szkolenia bez odrywania od warsztatu pracy nabiera decydującego znaczenia.

Wszystkie instancje związkowe i wszyscy aktywiści związkowi muszą dobrze pamiętać słowa Lenina:

„Po pierwsze — uczyć się, po drugie — uczyć się i po trzecie — uczyć się... by nauka rzeczywistości wchodziła w ciało i krew, by stawała się w zupełności istotnym elementem składowym codziennego życia”.

DR CZESŁAW KULIKOWSKI

Znaczenie Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej w Moskwie



CHWILI gdy imperialiści, niezdolni do rozwiązania podstawowych problemów gospodarczych i socjalnych, widzą jedyny dla siebie ratunek w pogrążeniu ludzkości w nową wojnę — moskiewska Międzynarodowa Konferencja Gospodarcza wskazała konkretne możliwości pokojowej współpracy odmiennych systemów społeczno-gospodarczych.

Międzynarodowa Konferencja Gospodarcza w Moskwie zgromadziła przeszło 470 przedstawicieli organizacji przemysłowców i ekonomistów, związków zawodowych i spółdzielczości z 49 krajów. Uczestników konferencji — ludzi o różnych poglądach politycznych, społecznych

i ekonomicznych skupiło w moskiewskiej sali kolumnowej Domu Związków Zawodowych wspólne przekonanie o konieczności i możliwości rozwinięcia międzynarodowych stosunków handlowych.

Konferencja dokonała wszechstronnego przeglądu obecnej sytuacji handlu światowego, dochodząc do stwierdzenia, że pogorszenie międzynarodowych stosunków w ostatnich latach stworzyło sztuczne przeszkody, utrudniające wymianę towarową. Z winy dyskryminacyjnej polityki USA naruszono tradycyjne stosunki handlowe między krajami, stworzono geograficzne, zamknięte strefy handlu, podjęto politykę jaskrawej

dyskryminacji wymiany towarowej między zachodem a wschodem. Rozstrój systemu handlu międzynarodowego przynosi poważny uszczerbek rozwojowi gospodarczemu wielu krajów, w szczególności krajów kapitalistycznych, powoduje pogorszenie zaopatrzenia ludności, wzrost cen i zwiększenie bezrobocia.

W wyniku swobodnej wymiany zdań Konferencja jednomyślnie stwierdziła, że zasięg handlu międzynarodowego może być poważnie rozszerzony. Wypowiedzi uczestników konferencji przybyłych z różnych krajów pozwoliły na stwierdzenie, że różnice gospodarczych i społecznych systemów nie stanowią przeszkody w rozszerzeniu gospodarczych stosunków międzynarodowych, opartych na równości i wzajemnych korzyściach.

Już w czasie Konferencji zadokumentowano istnienie konkretnych możliwości rozszerzenia stosunków handlowych, zawierając transakcje o łącznej wartości 500 milionów dolarów i deklarując gotowość kontynuowania rozmów w celu dalszego rozszerzenia obrotów handlowych.

Konferencja zakończyła się pełnym sukcesem. Uczestnicy jej wyrazili jednomyślnie dążenie do wykorzystania wszelkich możliwości dla rozszerzenia handlu międzynarodowego. Uchwalono wystąpić do Zgromadzenia Generalnego ONZ z postulatem zwołania w najbliższym czasie międzynarodowej konferencji z udziałem przedstawicieli rządów, przemysłu i handlu, związków zawodowych i spółdzielczości. Postanowiono również utrzymywać wymianę informacji w zakresie międzynarodowych stosunków handlowych. Dla wprowadzenia w życie tych uchwał konferencji powołano stały Komitet Popierania Rozwoju Handlu Międzynarodowego.

Wszystko to dowodzi niewątpliwego sukcesu moskiewskiej Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej, jako platformy rozszerzenia światowych stosunków handlowych oraz jako poważnego wylomu w zaporze, którą — narzucona krajom kapitalistycznym przez Stany Zjednoczone — polityka dyskryminacyjna usiłuje utrzymać między zachodem a wschodem.

Pozytywne ustosunkowanie się do Konferencji ze strony przedstawicieli wielu organizacji gospodarczych krajów kapitalistycznych ujawniło fakt pogłębiania się rozbieżności w obozie kapitalistycznym.

Kapitalistyczna polityka zbrojeń, polityka ciągłego podwyższania podatków na koszty zbrojeń, wzrostu cen i obniżania realnej wartości płac powoduje zmniejszenie wśród mas konsumentów zdolności nabywczej. Przemysł staje przed koniecznością albo ograniczenia produkcji albo intensywnego poszukiwania rynków zagranicznych. Tu spotyka się z ostrą konkurencją państw nawet skądinąd związanych wspólnymi interesami politycznymi. Państwa konkurujące bronią się barierami celnymi. Między partnerami paktu

atlantyckiego trwa już bezwzględna wojna celna. Dla krajów zachodnio-europejskich, omotanych siecią planu Marshalla, to starcie interesów ekonomicznych prowadzi nieuchronnie do zmniejszenia produkcji ze wszystkimi jego konsekwencjami.

Kraje marshallowskie stoją przed groźbą masowego bezrobocia, co z kolei wpływa na dalsze pogłębienie kryzysu produkcji.

W Anglii sam przemysł włókienniczy zwolnił z pracy w ub. roku 108 tysięcy robotników.

We Francji ponad 2 i pół milona osób jest bez pracy całkowicie lub częściowo. We Włoszech — ponad 4 miliony. W Niemczech zachodnich — ponad 2 miliony. W Turcji na 20 milionów ludności — 4 miliony nie ma pracy.

W Stanach Zjednoczonych Ameryki w 1951 roku przemysł samochodowy zwolnił z pracy 111 tysięcy robotników, przemysł tekstylny — 117 tysięcy, przemysł odzieżowy i skórzaný — 109 tysięcy.

Polityka dyskryminacyjna Stanów Zjednoczonych, mająca na celu osłabienie obozu krajów pokoju i postępu, pogłębia kryzys gospodarczy krajów zmarshallizowanych, nie naruszając siły obozu pokoju. Olbrzymi, potężny organizm gospodarczy, jaki tworzą kraje socjalizmu ze Związkiem Radzieckim na czele — organizm oparty o planową gospodarkę narodową, o przyjazną współpracę gospodarczą, wykluczającą konkurencję i kryzysy produkcji — jest uodporniony na wrogie działania dyskryminacyjnej polityki imperialistów.

Związek Radziecki i kraje demokracji ludowej w imię obopólnej korzyści i w imię utrwalenia pokoju gotowe są do współpracy gospodarczej z krajami kapitalistycznymi, wnosząc do niej olbrzymie zasoby towarów przemysłowych i surowców.

Troską o utrwalenie pokoju i uchronienie mas pracujących przed bezrobociem i nędzą kieruje się również Światowa Federacja Związków Zawodowych, uczestnicząc aktywnie w Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej.

SFZZ, przyjmując zaproszenie Komitetu Organizacyjnego i biorąc żywy udział w przygotowaniu Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej, wypełniła ściśle postanowienia swego statutu. W 1945 r. SFZZ zadeklarowała w swym statucie, że jednym z jej zadań jest walka przeciwko wojnie i jej przyczynom przez podtrzymywanie najbardziej międzynarodowej współpracy gospodarczej. Program obrony gospodarczych i społecznych interesów pracujących, uchwalony przez II Światowy Kongres Związków Zawodowych w Mediolanie, wysunął jako jeden z celów międzynarodowego ruchu związkowego:

„Nawiązanie i rozwijanie swobodnych stosunków handlowych pomiędzy różnymi krajami, na podstawie równych praw, poszanowania ich na-

rodowej niezależności oraz swobodnego gospodarczego i politycznego rozwoju każdego kraju“.

SFZZ brała i bierze aktywny udział w pracach Rady Gospodarczo-Społecznej ONZ, dążąc konsekwentnie do stworzenia pomyślnych warunków dla nawiązania międzynarodowej współpracy gospodarczej i wykorzystuje każdą sposobność dla obrony mas pracujących krajów kapitalistycznych przed skutkami polityki gospodarczej podlegaczy wojennych.

SFZZ, przyjmując zaproszenie komitetu organizacyjnego, wezwiała jednocześnie wszystkie międzynarodowe organizacje związkowe do udziału w Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej, SFZZ stanęła bowiem na stanowisku, że w sprawie tak żywotnej dla mas klasy robotniczej powinny zabrać głos wszystkie bez wyjątku organizacje związkowe bez względu na przynależność do SFZZ.

Niektóre jednak organizacje związkowe wrogo ustosunkowały się do Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej. Tak np. prawicowe kierownictwo brytyjskich trade-unions (TUC) postanowiło nie brać udziału w konferencji.

Sekretarz generalny SFZZ — tow. Louis Saillant, omawiając stanowisko TUC w sprawie Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej przypomniał żaloszny „wpadunek“ nadgorliwych leaderów TUC na zjeździe TUC w 1951 r.:

„Leaderom TUC należałoby być ostrożniejszym w swych wypowiedziach. Doświadczenie bowiem wskazuje, że nie odznaczają się oni zbytnią przenikliwością. Wszyscy doskonale pamiętają w jak głupiej sytuacji znaleźli się przedstawiciele TUC we wrześniu 1951 r., starając się wszelkimi sposobami obalić na dorocznym Zjeździe TUC rezolucję o rozwinięciu handlowych stosunków z ZSRR i krajami demokracji ludowej. Działacze ci, uważając się za „mężów stanu“, przypuszczali, że przyjęcie przez TUC takiej rezolucji byłoby dla rządu niewygodne. Przy pomocy antydemokratycznej procedury głosowania, udało im się uchylić tę rezolucję.

A za tydzień rząd angielski zakomunikował o pomyślnych rezultatach rokowań handlowych z ZSRR i o konkretnych możliwościach handlu między wschodem a zachodem“.

Prawicowi przywódcy TUC uważali za stosowne wystąpić przeciwko Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej, głoszącej zasadę współpracy pokojowej różnych ustrojów gospodarczo-społecznych w imię utrwalenia pokoju i obrony stopy życiowej mas pracujących, nie chcieli zaś przed paru laty widzieć agresywnego charakteru planu Marshalla, planu, który masom pracującym Anglii, Francji, Włoch przyniósł bezrobocie i pogorszenie sytuacji materialnej.

Międzynarodowa Konfederacja „Wolnych“ Związków Zawodowych również odmówiła udziału

w moskiewskiej Konferencji Gospodarczej. Przywódcy żółtej międzynarodówki gorliwie sekundują rządowi kapitalistycznemu, które przed Konferencją uczyniły wszystko, aby wyjeżdżających do Moskwy przedstawicieli przemysłowców, ekonomistów i działaczy związkowych odstraszyć od udziału w Konferencji, a które teraz uczestnikom jej nie szczędzą szykan w rodzaju odebrania paszportu towarzyszowi Di Vittorio.

Jednakowoż ani groźby ani szykany nie powstrzymały przedstawicieli SFZZ i skupionych w niej organizacji związkowych od aktywnego uczestniczenia w Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej. Tow. tow. Di Vittorio i Saillant przedstawili Konferencji stanowisko SFZZ w sprawie rozszerzenia stosunków handlowych i uwydatnili wpływ dyskryminacyjnej polityki handlowej Stanów Zjednoczonych i podległych im krajów kapitalistycznych na pogorszenie sytuacji materialnej mas pracujących w tych krajach. Tow. tow. Lu-Nin-I, wiceprzewodniczący SFZZ i Henry Jourdain, sekretarz generalny Międzynarodowego Zjednoczenia Związków Zawodowych Metalurgii i Budowy Maszyn (Departament Zawodowy SFZZ) weszli w skład stałego Komitetu Popierania Rozwoju Handlu Międzynarodowego.

SFZZ całym swym autorytetem poparła założenia Międzynarodowej Konferencji Gospodarczej, wzywając wszystkie związki zawodowe do zaznajomienia szerokich mas pracujących z istotnymi przyczynami trudności gospodarczych i środkami ich usunięcia oraz do spopularyzowania rezolucji Konferencji.

Albowiem — jak czytamy w organie SFZZ — „Idzie nie o wybór między dwoma ideologiami lub ustrojami, lecz o wybór między pokojowym współzawodnictwem gospodarczym a krwawą wojną, której nie chce przytłaczająca większość ludzi“.

Nasze związki zawodowe, reprezentowane przez przewodniczącego CRZZ — tow. Kłosiewicza i sekretarza — tow. Drożdża, wzięły czynny udział w Konferencji. Tow. Kłosiewicz w przemówieniu na posiedzeniu sekcji dla spraw międzynarodowej współpracy ekonomicznej przedstawił nasze doświadczenia w zakresie rozwiązywania problemów socjalnych, a zwłaszcza zwalczania bezrobocia, podniesienia stanu zdrowotności, rozwoju budownictwa mieszkaniowego i organizacji ubezpieczeń społecznych.

Przewodniczący CRZZ zapewnił uczestników Konferencji, że związkowcy polscy ze wszystkich sił poprą działalność stałego Komitetu Rozwoju Handlu Międzynarodowego, nawiązując i zacieśniając przyjazną łączność z robotnikami wszystkich krajów oraz domagając się wraz z nimi rozszerzenia współpracy gospodarczej

między wszystkimi krajami bez względu na różnice ustrojowe.

Międzynarodowa Konferencja Gospodarcza w Moskwie spełniła doniosłe zadanie. Mimo wszelkie bariery stawiane przez imperialistów, mimo „spisek milczenia“, którym chciano zła-

wić głos tej Konferencji, szerokie masy ludności krajów kapitalistycznych dowiedziały się, że istnieją realne możliwości rozwiązania palących problemów gospodarczych w drodze współpracy różnych systemów politycznych i ekonomicznych. I ze wzmocnioną siłą będą o tę współpracę walczyły.

ALFRED ZIĘTOWSKI

Z zagadnień oszczędności materiałowych w przemyśle

II. System oszczędnościowy w codziennej praktyce*)

Oszczędności materiałowe mogą być otrzymywane w najrozmaitszych momentach użycia materiałów w produkcji, począwszy od chwili przyjęcia surowca i materiału, aż do przejmowania gotowych wyrobów przez kontrolę techniczną.

I

Przy produkcji poważne możliwości oszczędnościowe nasuwają się już podczas opracowania konstrukcji. Nie tylko w przemyśle maszynowym i drzewnym, lecz także odzieżowym, budowlanym czy innych istnieją szerokie możliwości takiego przekształcenia budowy wyrobu, aby można było poprzestać na mniejszym, niż dotychczas, zużyciu materiału.

Na pierwszy plan należy wysunąć takie wyroby, jak maszyny czy prefabrykaty budowlane, które często są konstruowane na podstawie starych norm, nader rozrzutnych w użyciu materiału.

Służba zaopatrzenia powinna mieć stale na uwadze, by przy wszelkich zamówieniach czy umowach planowych dbać o staranny dobór materiałów do odnośnych potrzeb produkcyjnych. Jeśli zaś chodzi o materiały do wyrobów w sztukach, wskazany jest staranny dobór wymiarów (możliwie standaryzowanych), aby ilość obrzynków, ścinków, czy innych odpadków zmniejszyć do minimum.

Najszerze możliwości w zakresie właściwego wyboru materiałów daje użycie materiałów zastępczych na ogół dotychczas niedocenianych. Wywodzi się to z okresu, kiedy materiały zastępcze, rzeczywiście miały jakoś niedorównującą materiałom, które miały zastąpić. Zostały one jednak obecnie tak wzbogacone ilościowo i jakościowo, że obecnie w licznych wypadkach stają się one godnymi rywalami a nawet zwycięzcami

w walce z dotychczasowymi materiałami. Szczególnie wielkie możliwości mają materiały zastępcze w wypadkach, gdy są tańsze albo zastępują materiały deficytowe.

Poważne oszczędności materiałowe dają się uzyskać za pomocą właściwej pielęgnacji i konserwacji materiałów w składnicach, na co się jednak zwraca mało uwagi. Aczkolwiek tego rodzaju wymogi odnoszą się przede wszystkim do materiałów i surowców przemysłu rolno-spożywczego, chemicznego, farmaceutycznego, to jednak dotyczą także wszelkich innych przemysłów.

Przed wszystkim jest potrzebne wyposażenie składnic w przybory pielęgnacyjne i środki konserwacyjne (odmienne dla każdej branży a nawet grupy asortymentów materiałowych). Z kolei należy opracować odpowiednie instrukcje co do pielęgnacji materiałów oraz wyuczyć personel magazynowy ich przestrzegania. Wreszcie pozostaje stała i staranna realizacja poszczególnych zabiegów pielęgnacyjnych. Polega ona na dbałości o otoczenie materiałów (regulacja ciepłoty, oświetlenia, atmosfery, woni, zapylenia, wilgotności powietrza) jak i o same materiały (regulacja ich wilgotności, zapobieganie zakażeniom, zapobieganie zmianom poszczególnym lub kompleksowym, wreszcie chłodzenie). Są to tak obszerne i skomplikowane dziedziny umiejętności, że odnośne szkolenie winno być nader dokładne.

Nawet i podczas samego wydawania materiałów ze składnic istnieje możliwość czuwania nad oszczędnością, a mianowicie przez wprowadzenie tzw. kart limitu materiałowego. Karta ta wykazuje, ile składnica wydała danego materiału na określone cele produkcyjne i czy nie przekroczone określonego limitu materiałowego.

Dalszym czynnikiem oszczędności materiałowych jest dbałość o stan urządzeń technicznych, przetwarzających w ten czy inny sposób materia-

*) Część I: *Znaczenie oszczędności materiałowych* — zamieściliśmy w zeszycie kwietniowym naszego pisma

ły lub surowce albo też gotowe wyroby. Ta oszczędność jest zależna od dwóch głównych czynników, a mianowicie od konserwacji i remontów maszyn oraz od pomysłów racjonalizatorskich. Czynniki pierwsze dadzą się osiągnąć za pomocą starannego planowania i realizowania remontów, a drugie — dzięki popieraniu i rozwojowi racjonalizacji w zakresie oszczędności materiałowych. Również pozytywne wyniki osiąga się za pomocą szkolenia pracowników w odpowiedniej obsłudze maszyn przetwórczych.

Jednym z ważnych źródeł oszczędności jest dbałość o prawidłowość procesów technologicznych, względnie ich odpowiednia zmiana. Przekonano się bowiem, że zmiana technologiczna może dać i daje poważne oszczędności materiałowe. Ulepsza się materiały również gdy ulepsza się sposoby cięcia i wykrawania.

Badajże najważniejszym sposobem oszczędnościowym jest dbałość o jak najwyższe wykorzystanie materiałów, do czego prowadzą najrozmaitsze drogi. Najważniejszą z nich jest ustalanie i przestrzeganie norm zużycia materiałowego, bądź to statystycznych (opartych na danych statystycznych z dłuższego okresu) bądź też technicznych (opartych na badaniach naukowo-technicznych.) Powyższe normy mają charakter maksymalny, tzn. stanowią górną granicę dopuszczalnego zużycia materiału na jednostkę wyrobu. Oczywiście można i trzeba tak gospodarować materiałem, aby jeszcze więcej obniżyć zużycie w praktyce.

W miarę doświadczenia załogi i opanowania przez nią szczegółów produkcji, zużycie stale obniża się w stosunku do ustalonej normy, dając coraz to większe oszczędności materiałowe. Umożliwia to okresową rewizję norm zużycia poszczególnych materiałów.

Zrozumiałe jest, że samo ustalenie norm zużycia nie wystarcza, gdyż wymaga także zorganizowania ich przestrzegania przez pracowników, powiązania z całością gospodarki materiałowej w produkcji, uzgodnienia z kartami limitu materiałowego w składnicach, włączenia norm zużycia do rozrachunku wewnątrzzakładowego.

II

Dalsze możliwości oszczędzania materiału polegają na odzysku materiałowym względnie na regeneracji materiałów. Odzysk polega na wycofaniu ze stanu zużycia takich materiałów, które by jeszcze mogły mieć ponowne zastosowanie użytkowe np. rabunek drewna w chodnikach kopalnianych, naprawa zużytych narzędzi, wyławianie zdalnych do użytku części z zamortyzowanych lub uległych awariom maszyn, urządzeń czy narzędzi. Natomiast regeneracja polega na przywróceniu zdolności materiałowych czy wyrobów zużytych, jak np. łożysk, olejów i smarów.

Szczególnym sposobem oszczędnego wyzyskania materiałów jest zagospodarowanie odpadów (zwanych niewłaściwie odpadkami), Zagadnienie to w skali ogólnokrajowej nie jest jeszcze w pełni zrozumiane. Zagadnienie to zostało niedawno postawione na właściwej płaszczyźnie, a to przez uchwałę Rządu z 8 listopada 50 r. i zarządzenie PKPG Nr 143 z 24 kwietnia 51 r. o zaopatrzeniu drobnej wytwórczości w surowce odpadowe.

Zagospodarowanie odpadów składa się w wytwórni z dwóch zagadnień. Pierwsze z nich polega na zmniejszaniu ilości odpadów, a to za pomocą wyszukiwania ich źródeł, badania przyczyn i przedsięwzięcia środków, które miałyby zapobiec ich powstawaniu a conajmniej przyczyniłyby się do ich zmniejszania. Drugie zagadnienie polega na jak największym wyzyskaniu powstałych odpadów, a to za pomocą ich starannego zbierania i przechowywania, z kolei sortowania i stwierdzenia ich przydatności użytkowej, wreszcie skierowania do zużycia albo zbycia innemu przedsiębiorstwu w celu zbiórki czy zużycia.

Każde z tych zagadnień wymaga zbadania oraz ścisłej organizacji, gdyż inaczej wyniki są połowiczne. Natomiast dobre rozwiązanie zagadnień odpadków daje wielkie oszczędności materiałowe, zwłaszcza tam, gdzie ich udział w zużyciu materiałów jest wysoki (np. w przemyśle drzewnym). Przykładem tego może być zorganizowanie wyrobu skrzynek z odpadków tarcic w tartaku, co podnosi stopień wyzyskania surowca o 2%. W różnych rodzajach przemysłu oczywiście możliwość zużycia odpadów kształtuje się nader odmiennie. Należy dbać, aby odpady nie nadające się wykorzystać w danej wytwórni były również starannie zbierane i przechowywane, a to w celu ich przekazywania innym wytwórniom.

Np. odpady tartaków i stolarni nadają się dobrze do wyrobu zabawek, brykietów wiórowych, ksyloplitu, destylatów drewna itp.

Obecnie w dużej mierze z odpadów uzyskuje się materiały budowlane, paliwo, szkło, barwniki, nawozy sztuczne oraz masy plastyczne. Nie można też pominąć cennej zawartości kosztów w biurach, tj. makulatury, która winna być przez sprzątaczkę starannie zbierana i odstawiana do zbiornicy odpadków.

Oszczędności materiałowe dadzą się także uzyskać przy zwróceniu uwagi na ilość i jakość wybraków produkcyjnych. Skoro bowiem pewna ilość wyrobów nie może być zakwalifikowana jako pełnowartościowa, traci się wówczas cały materiał zużyty do uzyskania tych wyrobów. Wybraki naprawialne dadzą się jeszcze uratować, lecz powodują dodatkowe zużycie materiałów. Natomiast wybraki nienaprawialne zwykle stanowią czystą stratę, chyba, że mogą ulec ponownej przeróbce ze względu na możliwość odzyskania

z nich materiału. W każdym jednak wypadku wybraki wymagają dalszej robocizny, co powoduje, że materiał zużywa się więcej albo odzysk jest kosztowny.

Zapobieganie marnostrawstwu materiałowemu z powodu wybraków daje się osiągnąć przede wszystkim za pomocą ścisłej współpracy z działem kontroli technicznej. Współpraca ta powinna obejmować usuwanie źródeł wybraków oraz ustalanie możliwości odzysku materiału z wybraków nienaprawialnych.

Podobnego rodzaju stratom materiałowym można zapobiegać przez zwrócenie uwagi na przechowywanie gotowych wyrobów w składnicach fabrycznych. Ich pielęgnacja i konserwacja jest analogiczna do zasad odnoszących się do składowania materiałów i surowców.

III

Wszystkie wymienione wyżej możliwości oszczędności materiałowych nie dadzą całkowitego swego wyniku, o ile nie zostaną zwarcie ujęte w postaci jednolitego i uzgodnionego systemu oszczędnościowego. Inaczej poszczególne możliwości rozpraszają się i nie wiążą ze sobą. Poza tym chodzi o wdrożenie całej załogi do stałego i obejmującego wszystkie dziedziny systemu oszczędności. Należy bowiem zagadnienie oszczędności postawić w ten sposób, że nie może to być żadne dorywcze posunięcie, ani jakakolwiek akcja, lecz stały system.

Planowane uruchamianie rezerw materiałowych przedsiębiorstwa może być ujęte w system „wielkiej” bądź „małej” oszczędności.

System wielkiej oszczędności jest zwykle związany z ruchem korabielnikowców, który należy bliżej omówić.

Inicjatorką tego ruchu była Lidia Korabielnikowa, pracownica moskiewskiej fabryki obuwia „Komuna Paryska”, w której dnia 18 marca 1950 r. rzuciła hasło oszczędzania kompleksowego, a więc obejmującego całokształt cyklu produkcyjnego. Już w dniu 29 kwietnia 1950 r. cała ta fabryka pracowała po raz pierwszy na zaoszczędzonym materiale.

Doceniając doniosłe korzyści tego systemu, Korabielnikowa rzuciła niezwłocznie, tj. w dniu 1 maja 1950 r. apel oszczędnościowy do młodzieży pracującej krajów demokracji ludowej. W Polsce apel ten został podjęty pierwszy raz przez załogę zakładu Przyrządów Metalowych we Włochach, Wrocławskich Zakładów Przemysłu Odzieżowego i Zakładów Włókienniczych im. M. Buczka w Bielsku. W końcu 1950 r. odbyła się narada korespondencyjna pisma młodzieżowego „Sztandar Młodych” poświęcona zagadnieniom kompleksowego oszczędzania. Także i na Wrocławskiej Wystawie Wynałazczości Pracowniczej (25.X. — 3.XII.51) zagadnienia oszczędności materiałowej znalazły obszerne odzwierciedlenie.

Kompleksowe oszczędzanie polega na:

- a) oszczędzaniu wszystkich materiałów,
- b) obliczaniu i planowaniu oszczędności materiałowych,
- c) obliczaniu dni bezzaopatrzeniowych,
- d) organizowaniu i kierowaniu oszczędnością.

Obecnie ruch korabielnikowców w Polsce nabrał szerszych rozmiarów, choć jeszcze nie objął wszystkich fabryk.

Odmienny charakter nosi oszczędność „mała”, której zadanie polega na uzyskiwaniu oszczędności w poszczególnych zabiegach czy czynnościach. Ta oszczędność jest osiągnięta nie drogą zmiany procesu technologicznego ani wprowadzeniem udoskonaleń technicznych, lecz za pomocą starannego obchodzenia się z przedmiotami i narzędziami pracy. Należy oczywiście uprzednio zwrócić uwagę załodze na znaczenie gospodarcze oszczędzania na drobiazgach. Np. oszczędzanie poszczególnych centymetrów tkanin czy skór da w dodatkowej produkcji rocznie tysiące par ubrań czy obuwia. Podobnie zaoszczędzenie opału o kilkadziesiąt gramów na wytworzenie 1-KW energii elektrycznej daje w wyniku całoroczne zaopatrzenie w opał jednej elektrowni.

Ważnym zagadnieniem przy realizacji systemu oszczędności jest jej związanie ze zjawiskami gospodarczymi. Powiązane powinny być oszczędności na smarach i olejach z usprawnieniem ruchu urządzeń technicznych, gdyż inaczej mogłoby dojść do zatarcia czy zniszczenia łożysk: spowodowałoby to straty, niewspółmierne do uzyskanych oszczędności oraz przestoje czy awarie urządzeń.

Jako jedną z podstawowych metod opracowania systemu oszczędnościowego należy wymienić opracowanie dokumentacji rozliczeń materiałowych w wytwórni, zwłaszcza, że jest ona jednocześnie jedną z podstaw rozrachunku gospodarczego.

Ponieważ obieg materiałów w produkcji rozpoczyna się z chwilą ich wydania ze składnicy materiałowej, ważne jest uporządkowanie sposobu wydawania.

Z kolei należy usystematyzować kontrolę zużycia materiałów w produkcji. W szczególności powinna być zorganizowana kontrola doboru materiałowego przy wsadach i między operacjami technologicznymi: chodzi bowiem o niedopuszczenie do zmian doboru, co jest zastrzeżone tylko dla biura przygotowania produkcji. Natomiast kontrola ciągłego zużycia opiera się o zużycie wzorcowe, ustalone za pomocą kalkulacji materiałowej, na podstawie norm zużycia materiałowego. Tego rodzaju posunięcie jest ważne dla całości oszczędności materiałowych.

Całość pobieranych materiałów winna być zapisywana na zlecenie, co ułatwia rozliczenie materiałów, obliczenie zużycia i jego kontrolę.

Nie sposób też pominąć innej komórki działu kontroli technicznej a mianowicie — laboratorium fabrycznego. Powinny być one wciągnięte

do stałych badań stopnia wykorzystania materiałów.

Konkretne posunięcia zapobiegające nadmiernemu zużyciu materiałowemu mogą być niekiedy powiązane z inną akcją materiałową jak np. z wewnątrzzakładową normalizacją, standaryzacją, czy typizacją. Posunięcia te przyczyniają się do ułatwienia oszczędności materiałowej.

IV

W jakikolwiek sposób byłby zorganizowany system oszczędności, winien być on znany całej załodze. Należy więc postarać się o zapoznanie z nim całej załogi i o powzięcie przez nią uchwały o realizacji w określonym okresie produkcyjnym. Odnosne zobowiązania oszczędnościowe mogą być osobiste lub zespołowe, lecz powinny być oparte o pewien fragment opracowanego systemu oszczędności materiałowej; inaczej zawisną do pewnego stopnia w próżni.

Ważna jest również forma indywidualnych zobowiązań oszczędnościowych.

Ujęcie zadania winno być konkretne, np. „z materiału na 100 par obuwia zamierzam wykonać 101 par, tj. zaoszczędzamy dzięki temu 1% materiału“. Albo „w wyrobie chcemy użyć materiałów tańszych, przez co zaoszczędzimy tyle a tyle złotych“.

Bardzo dodatnie wyniki daje wprowadzenie osobistych kont oszczędności dla robotników, zainicjowane przez tow. O. Musztukową, robotnicę z radzieckiej wytwórni „Skorochod“. Oczywiście wymaga to odpowiedniego dostosowania ustroju księgowości materiałowej i planowania operacyjnego. Konta te mają zastosowanie przy wydawaniu materiałów ze składnic oddziałowych. Codzienne salda rozchodu materiałów na każdego robotnika — według potwierdzeń mistrzów — są opracowywane po zakończeniu zmiany, a co tydzień są przeglądane przez księgowego materiałowego i przedstawiciela działu kontroli technicznej. Na kontach osobistych notuje się: nazwa materiału, jego ilość, wartość (pobrana ilość planowana, rzeczywista oszczędność wartościowa i ilościowa, dodatkowa wydajność wartościowa i ilościowa, pokwitowanie składnicy ze zwrotu zaoszczędzonych materiałów).

Nadzwyczaj celowe jest położenie silnej uwagi na jak najbardziej bieżącą sprawozdawczość z realizacji systemu oszczędności materiałowej.

Robotnicy bowiem powinni — możliwie niezwłocznie po zakończeniu okresu realizacji zadań — dowiedzieć się o wynikach swych starań, co działa mobilizująco. W tym celu można uruchomić głośniki, wydać nadzwyczajny dodatek gazetki fabrycznej, opracować tabelę z odpowiednimi wykresami równoległymi dla różnych oddziałów (z uwagami, na czym, ile i kto zaoszczędził) itp. Rozumie się, że trzeba imiennie wykazać najbardziej zasłużonych w tej dziedzinie i poświęcać najbliższą naradę wytwórczą omówieniu tych wyników.

Na zakończenie omawiania systemu oszczędności trzeba podkreślić, że winien on objąć nie tylko materiały podstawowe, ale i ruchowo-obslugowe, jak np. opał. Oszczędności mogą być osiągnięte tak na opale energetycznym (zwłaszcza, w elektrowniach, w kotłowniach), jak i na opale technologicznym (zwłaszcza w przemyśle hutniczym, odlewniczym, spożywczym, chemicznym). Trzeba bowiem mieć stale na uwadze wypowiedź min. Minca na VI Plenum KC PZPR:

„Dla utrzymania dalszego tempa rozwoju przemysłowego kraju, walka o obniżenie norm zużycia węgla musi się stać powszechną“.

*

Oszczędność materiałowa może i powinna stać się jedną z dźwigni rozwoju gospodarczego kraju, a to za pomocą systematycznego obniżania kosztów własnych produkcji. Do tego jest jednak potrzebne przejście z żywiołowości tego ruchu na zorganizowany system oraz stała i skuteczna współpraca całej załogi.

Wdrożenie całej załogi w przestrzeganie zasad oszczędności na każdym kroku, we wszystkich czynnościach produkcyjnych i administracyjnych jest ważnym zadaniem zakładowej organizacji związkowej, a zwłaszcza grupy związkowej.

W porozumieniu z dyrekcją powinna rada zakładowa opracować wytyczne realizacji systemu oszczędnościowego i prowadzić stałą akcję instrukcyjną wśród mężów zaufania, którzy — jako bezpośrednio zatrudnieni w procesie produkcyjnym — mają wszelkie warunki po temu, aby stać się decydującym czynnikiem wychowania załogi w dbałości o jak najściślejszą oszczędność materiałową.



Wydajność pracy w przemyśle ZSRR i drogi jej rozwoju*)

P

ARTIA bolszewicka i rząd radziecki poświęcały i poświęcają szczególną uwagę sprawie wzrostu wydajności pracy w przemyśle.

Włodzimierz Lenin niejednokrotnie podkreślał ogromne znaczenie wydajności pracy dla sprawy zwycięstwa socjalizmu. „Wydajność pracy — wskazywał Lenin — to w ostatecznym wyniku rzecz najważniejsza dla zwycięstwa nowego ustroju społecznego” (Dzieła, wyd. ros. t. 29, str. 394).

Podniesienie wydajności pracy jest podstawowym decydującym warunkiem zwycięskiego marszu do komunizmu. Dlatego też, aby uczynić nasze radzieckie społeczeństwo jak najbardziej za możliwym, aby przejść do podziału artykułów powszechnego spożycia według zasad komunizmu, tj. w zależności od potrzeb członków społeczeństwa, należy — uczy tow. Stalin:

„...mieć w kraju taką wydajność pracy, która przekracza wydajność pracy przodujących krajów kapitalistycznych. W przeciwnym razie nie można nawet myśleć o obfitości produktów i wszelkiego rodzaju przedmiotów spożycia”. (Zagadnienia Leninizmu“ wyd. ros. 11, str. 494).

*

Klasa robotnicza Związku Radzieckiego, kierowana przez partię komunistyczną, stale zwiększa wydajność pracy, osiągając takie tempo wzrostu wydajności, jakiego nie zna historia. W ciągu pierwszej pięciolatki stalinowskiej wydajność pracy w przemyśle ZSRR wzrosła o 41%, w ciągu drugiej — o 82%. W ciągu trzech lat trzeciej pięciolatki (1938 — 40) wydajność pracy w przemyśle wzrosła jeszcze o 30%.

Niesłychanie szybkie tempo wzrostu wydajności pracy w okresie przedwojennych pięciolatek stalinowskich było jednym z najważniejszych czynników, które wpłynęły na przekształcenie naszego kraju w potężne mocarstwo przemysłowe. W latach Wielkiej Wojny Narodowej dzięki ofiarnej pracy ludzi radzieckich osiągnięto dalszy wzrost wydajności pracy, zwłaszcza w kluczowych gałęziach przemysłu. Dzięki temu ojczyzna nasza odniosła nie tylko militarne, lecz również gospodarcze zwycięstwo nad hitlerowskimi Niemcami.

Niemniej imponujące sukcesy w dziedzinie wzrostu wydajności pracy osiągnął naród radziecki w okresie powojennym. Ogółem w ciągu pierwszej pięciolatki powojennej wydajność pracy w przemyśle radzieckim wzrosła o 37% w porównaniu z rokiem 1940. W roku 1951 wydajność pracy wzrosła o 10% w porównaniu z r. 1950, w roku ubiegłym produkcja wzrosła o 66%.

Tempo wzrostu wydajności pracy, osiągnięte w przemyśle ZSRR jest znacznie wyższe, niż tempo wzrostu wydajności pracy w krajach kapitalistycznych, nawet w latach, gdy osiągało tam najwyższy poziom. Tak np. w latach 1929 — 37, wydajność pracy w ZSRR wzrosła o 103%, podczas gdy w krajach kapitalistycznych — tylko o 4%, a w Stanach Zjednoczonych nawet spadła o 3%. W roku 1949 produkcja przemysłu radzieckiego wzrosła o 20%, podczas gdy w USA zmniejszyła się o 22%. Dane te świadczą dobitnie, że kapitalizm hamuje wzrost wydajności pracy i że tylko socjalistyczny system gospodarki może dać wydajność pracy wyższą niż kapitalistyczna.

Wzrost wydajności pracy w naszym kraju umożliwiła gruntowna zmiana sytuacji klasy robotniczej w przemyśle oraz nowy stosunek robotników do pracy. Z poniżającego i ciężkiego brzemienia, jakim jest praca w krajach kapitalistycznych, w ZSRR przekształciła się ona, podobnie jak obecnie w krajach demokracji ludowej, w sprawę honoru, chwały, męstwa i bohaterstwa. Nowy stosunek do pracy i rozwój komunistycznej świadomości mas pracujących — to jedno z najważniejszych źródeł wzrostu wydajności pracy w ZSRR.

Obecnie, gdy kraj nasz niezachwianie kroczy ku komunizmowi, gdy z inicjatywy Towarzysza Stalina wznosimy wspaniałe budowle, będące jednym z najważniejszych ogniw materialno-technicznej bazy komunizmu — dalszy wzrost wydajności pracy nabiera szczególnie doniosłego znaczenia.

W artykule „Najbliższe zadania władzy radzieckiej“ nakreślając główne zadania władzy radzieckiej w dziedzinie socjalistycznego przeobrażenia społeczeństwa, Lenin wskazywał:

„podniesienie wydajności pracy wymaga przede wszystkim zabezpieczenia materialnej podstawy wielkiego przemysłu: rozwinięcia produkcji paliwa, żelaza, budowy maszyn, przemysłu chemicznego“. I dalej: „Drugim warunkiem wzmocnienia wydajności pracy jest po pierwsze

*) Z artykułu w czasopiśmie „Professionalnyje Sojuzy“.

podniesienie poziomu wykształcenia i kultury mas ludności... Po drugie warunkiem rozwoju ekonomicznego jest również podniesienie wśród ludu pracującego karność, umiejętności pracowania, sprawności, intensywności pracy, jej lepszej organizacji". (Dzieła, t. 27, wyd. ros. str. 228).

Towarzysz Stalin, rozwijając na XVI Zjeździe Partii w sprawozdaniu z pracy KC WKP(b) powyższe tezy Lenina, w następujący sposób określił sposoby podniesienia wydajności pracy.

„Posunięcia Partii, które mają rozwiązać ten problem, idą w trzech kierunkach: w kierunku systematycznego polepszania sytuacji materialnej mas pracujących, w kierunku zaszczepiania koleżeńskej dyscypliny pracy w zakładach pracy w przemyśle i rolnictwie, wreszcie w kierunku organizowania socjalistycznego współzawodnictwa i przodownictwa pracy. Wszystko to — na gruncie udoskonalonej techniki i racjonalnej organizacji pracy". (Dzieła, t. 2, wyd. ros. str. 329).

Tak więc materialną podstawą wzrostu wydajności pracy jest zastosowanie nowej techniki i racjonalna organizacja pracy.

Towarzysz Stalin podkreślał również niejednokrotnie rolę ludzi, którzy opanowali technikę i zdolni są kroczyć naprzód. Już na początku pierwszej pięciolatki towarzysz Stalin pisał:

„...tylko entuzjazm i zapał do pracy wśród milionowych mas mogą zapewnić ciągły wzrost wydajności pracy, bez którego nie do pomyślenia jest ostateczne zwycięstwo socjalizmu nad kapitalizmem w naszym kraju. (Dzieła, t. 12, wyd. ros. str. 120).

Szkolenie kadr i podnoszenie ich kwalifikacji, umacnianie socjalistycznej dyscypliny pracy, rozwój współzawodnictwa socjalistycznego i ruchu stachanowskiego, oparty na rozwijającej się świadomości komunistycznej mas pracujących i na poprawie ich warunków materialnych — oto najważniejsze czynniki podniesienia wydajności pracy w naszym kraju.

W latach powojennych partia komunistyczna i rząd radziecki w dalszym ciągu rozwijają wielki przemysł — materialną podstawę wzrostu wydajności pracy. Dzięki pomyślnemu wykonaniu pierwszego powojennego planu pięcioletniego, produkcja globalna w r. 1950 przekroczyła poziom roku 1940 o 73%, podczas gdy plan przewidywał różnicę 48%. Produkcja globalna całego przemysłu ZSRR w r. 1951 wzrosła o 16% w porównaniu z r. 1950 i o 100% w porównaniu z r. 1940. Znaczne sukcesy w wykonaniu planu pięcioletniego i planu roku ubiegłego osiągnął przemysł ciężki, przemysł budowy maszyn, przemysł węglowy, naftowy i chemiczny.

Partia i rząd poświęcały wiele uwagi sprawie mechanizacji pracy, która w warunkach produkcji socjalistycznej daje ogromny efekt ekonomiczny. Mechanizacja przyspiesza procesy technologiczne, wpływa na wzrost produkcji, ułatwia pracę robotnika i obniża koszt własne produk-

cji. Równocześnie wpływa dodatnio na robotnika, wymaga bowiem od niego podniesienia własnego poziomu kulturalnego oraz wzbogacenia zasobu swej wiedzy technicznej.

W Związku Radzieckim mechanizuje się na szeroką skalę roboty ciężkie i pracochłonne oraz procesy produkcyjne we wszystkich gałęziach przemysłu.

Znaczne sukcesy osiągnięto w dziedzinie mechanizacji produkcji w przemyśle węglowym. Już w roku 1950 zakończono tam mechanizację procesów wrębiania i odbijania, dostawy węgla i transportu podziemnego. Obecnie prowadzi się prace zmierzające do przestawienia kopalń na mechanizację kompleksową, która umożliwi podniesienie wydajności pracy o 50%.

Mechanizację kompleksową wprowadza się także w hutnictwie żelaza, gdzie na równi z zasadniczymi procesami mechanizuje się roboty w oddziałach pomocniczych. Wydajność pracy w całkowicie zmechanizowanych piecach hutniczych jest mniej więcej dziesięciokrotnie wyższa niż tam, gdzie praca zmechanizowana jest tylko częściowo.

Na szeroką skalę mechanizuje się również pracę budowlaną. Na jednej z wielkich budowli komunizmu — Kanał Wołga-Don ogólny poziom mechanizacji podstawowych robót budowlanych przekracza 90%, a robót ziemnych — 97%.

Wyższym stopniem mechanizacji produkcji jest automatyzacja procesów produkcyjnych, stosowana na szeroką skalę w hutnictwie, chemii, przemyśle budowy maszyn, w elektrowniach, w przemyśle spożywczym i lekkim oraz w innych gałęziach przemysłu.

W okresie pierwszej pięciolatki powojennej, różne gałęzie przemysłu budowy maszyn radykalnie zmodernizowały asortyment produkcji. Wprowadzono około 250 nowych typów obrabiarek uniwersalnych, przeszło 100 typów obrabiarek specjalnych i agregatów, 23 typy automatów i półautomatów, 34 typy młotów i pras zautomatyzowanych, wprowadzono produkcję różnych linii oraz gniazd obróbczych. W r. 1951 przemysł budowy maszyn wyprodukował około 500 nowych typów i marek maszyn i mechanizmów, stanowiących potężną bazę dalszego wzrostu wydajności pracy.

Do wzrostu wydajności pracy przyczynia się również wprowadzenie do produkcji przodującej technologii. Umożliwia to wielkie odkrycia naukowe radzieckich uczonych i nowatorów produkcji, racjonalizację dotychczasowego procesu technologicznego, upowszechnianie szybkościowych metod pracy, bardziej produkcyjnego systemu wykorzystywania urządzeń, zastosowanie nowych, udoskonalonych narzędzi i przyrządów. Na szeroką skalę wprowadza się do produkcji takie metody, jak elektryfikację, chemizację i gazyfikację.

Przez podniesienie kultury produkcji, zastosowanie przodujących form organizacji pracy i pro-

dukcji w przedsiębiorstwach socjalistycznych realizujemy wskazanie towarzysza Stalina dotyczące konieczności „*stworzenia robotnikom takich warunków pracy, które pozwoliłyby im pracować z dobrymi wynikami, podnosić wydajność pracy, podnosić jakość produkcji*”. („Zagadnienia Leninizmu”, wyd. 11 ros., str. 337).

Jedną z najbardziej przodujących metod pracy, zapewniającą znaczny wzrost wydajności jest system taśmowy.

Stosowanie systemu taśmowego podnosi kulturę produkcji i daje poważny efekt gospodarczy. Tak np. w Moskiewskiej Fabryce Przyrządów, dzięki wprowadzeniu metody taśmowej, cykl produkcji przyrządów skrócono z 16 dób do 8 godzin, wydajność pracy wzrosła przeszło trzykrotnie, koszty własne produkcji zmniejszyły się prawie o 100%, produkcja zaś — kilkakrotnie wzrosła.

Niezbędnym warunkiem racjonalnej organizacji pracy jest rytmiczna praca przedsiębiorstw według dobowego i godzinnego harmonogramu.

W roku ubiegłym w przemyśle węglowym przedstawiono na pracę według harmonogramu — jeden cykl na dobę — około 35% przodków. W Zagłębiu Donieckim cykliczna organizacja robót stosowana jest w 80% kopalń i prawie na 50% ścian. Dzięki zastosowaniu harmonogramu cykliczności wydajność pracy na wszystkich ścianach, na których stosuje się harmonogram wzrosła o 29%, a na ścianach, osiągających normatywy cykliczności — o 40%.

Ogromny wpływ na wzrost wydajności pracy ma właściwa organizacja stanowiska roboczego, zaopatrzenie go we wszystkie niezbędne przyrządy i urządzenia, racjonalne rozplanowanie stanowisk roboczych, umożliwiające wykonanie operacji produkcyjnych najbardziej racjonalnymi metodami, oszczędność ruchów i sił robotnika, oszczędność powierzchni produkcyjnej oraz przestrzeganie porządku i czystości na stanowisku roboczym.

Wzrost wydajności pracy w poważnym stopniu zapewnia dobra organizacja normowania technicznego i płac, wprowadzenie przodujących, uzasadnionych technicznie norm, zamiast stosowanych uprzednio norm szacunkowo-statystycznych.

Zastosowanie przodujących, postępowych form opłacania pracy, przede wszystkim zaś systemu akordowego, stwarza u robotników materialne zainteresowanie w stałym zwiększaniu wydajności pracy.

*

Do wzrostu wydajności pracy w naszym kraju przyczynia się nieustanny wzrost dobrobytu mas pracujących ZSRR, co jest prawem socjalizmu. Gruntowna poprawa sytuacji materialnej klasy robotniczej stała się jednym ze źródeł ruchu stachanowskiego.

Podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu mas pracujących znajduje swój najdobitniejszy wyraz w kwocie dochodu narodowego ZSRR, który w ciągu samego tylko 1951 roku wzrósł w porównaniu z rokiem 1950, w cenach porównywalnych o 120% oraz we wzroście płacy pieniężnej i realnej robotników i urzędników.

Oprócz płacy roboczej, robotnicy i pracownicy w Związku Radzieckim otrzymują dodatkowo od państwa liczne zasiłki, zaliczki i ulgi. W roku 1951 ludność otrzymała z tego tytułu 125 miliardów rubli.

Ogromną rolę w podnoszeniu wydajności pracy odgrywa przygotowanie nowych wykwalifikowanych kadr i dalsze podnoszenie kwalifikacji robotników.

Państwo radzieckie systematycznie szkoli nowe kadry poprzez system państwowych rezerw pracy, szkolenie robotników i podnoszenie ich kwalifikacji bezpośrednio w zakładzie pracy.

W roku 1951 w systemie państwowych rezerw pracy wyszkolono 365 tysięcy młodych wykwalifikowanych robotników. Bezpośrednio na terenie przedsiębiorstwa, drogą szkolenia indywidualnego i szkolenia w brygadzie oraz na kursach, w roku 1951 podniesiono kwalifikacje i przeszkolono 7 milionów robotników i urzędników.

Z powodzeniem realizując postawione przez towarzysza Stalina zadanie podniesienia poziomu kulturalno-technicznego klasy robotniczej do poziomu inżynierów i techników, państwo radzieckie i partia komunistyczna prowadzą ogromną pracę w dziedzinie nauczania powszechnego, zawodowo technicznego i politycznego oraz w dziedzinie komunistycznego wychowania mas.

Dalszy wzrost wydajności pracy jest nierozłącznie związany z umacnianiem socjalistycznej dyscypliny pracy, z podnoszeniem komunistycznej świadomości mas pracujących.

Socjalistyczna dyscyplina pracy wymaga dokładnego przestrzegania zasad wewnętrznego regulaminu przedsiębiorstwa, zasad techniki bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady jednolitego kierownictwa, jak najdokładniejszego przestrzegania dyscypliny technologicznej i zgodności z planem państwowym oraz pełnego wykorzystania dnia roboczego.

Umocnienie dyscypliny socjalistycznej osiąga się przy pomocy rozmaitych metod. Jedną z najważniejszych metod w tej dziedzinie jest bolszewickie przekonywanie, wychowanie komunistyczne, osobisty przykład przodowników pracy. Jednakże wszystko to nie wyklucza, lecz na odwrót wymaga bezwzględnej walki z bumelantami i dezorganizatorami produkcji, naruszającymi ustawy radzieckie, wymaga zastosowania środków dyscyplinarnych i nacisku społecznego wobec osób łamiących dyscyplinę pracy.

Państwo radzieckie wysoko ceni uczciwą, pełną poświęcenia pracę ludzką, otacza szacunkiem przodowników pracy i nowatorów produkcji. Wielu z nich otrzymało zaszczytny tytuł Bohate-

ra Pracy Socjalistycznej i laureata Nagrody Stalinowskiej, wielu odznaczono orderami i medalami. Jest to dla ludzi radzieckich bodźcem do pracy w miarę własnych sił i zdolności.

U nas w ZSRR, mówi towarzysz Stalin:

„...rzeczą najbardziej upragnioną i zastęgującą na uznanie społeczeństwa staje się możliwość zostania bohaterem pracy, możliwość zostania bohaterem na polu przodownictwa pracy, otoczonym aureolą szacunku milionów pracujących“. (Dzieła, t. 12. str. 315. wyd. ros.).

Potężną dźwignią dalszego wzrostu wydajności pracy jest współzawodnictwo socjalistyczne. Wielcy wodzowie narodu radzieckiego Lenin i Stalin widzieli we współzawodnictwie potężną siłę napędową rozwoju gospodarki socjalistycznej. Rozwijając leninowskie idee współzawodnictwa socjalistycznego, towarzysz Stalin stwierdził, że współzawodnictwo jest to komunistyczna metoda budowy socjalizmu, wyraz rzeczowej rewolucyjnej samokrytyki mas, opierającej się na twórczej inicjatywie milionów ludzi pracy.

Omawiając znaczenie ruchu stachanowskiego — nowego, najwyższego etapu współzawodnictwa socjalistycznego, towarzysz Stalin już w r. 1935 podkreślał, że ruch ten otwiera przed nami drogę, na której osiągnąć można najwyższe wskaźniki wydajności pracy, niezbędne dla przejścia od socjalizmu do komunizmu i zlikwidowania sprzeczności między pracą umysłową a fizyczną.

Obecnie współzawodnictwo socjalistyczne stało się ruchem rzeczywiście ogólnonarodowym, osiągnęło jeszcze wyższy stopień. Bierze w nim udział przeszło 90% robotników, inżynierów, techników i urzędników.

Partia i rząd wskazują, że w chwili obecnej głównymi zadaniami współzawodnictwa socjalistycznego, obok bezwzględного wykonywania planów państwowych przez każdy oddział i przedsiębiorstwo według ustalonego asortymentu są: walka o wszechstronne podniesienie jakości i obniżkę kosztów własnych produkcji, o oszczędność surowców i materiałów, właściwe wykorzystanie wewnętrznych zasobów przemysłu, stosowanie najnowszych zdobyczy techniki i najnowszej technologii, dalsze podnoszenie wydajności pracy i kultury produkcji.

Masy pracujące naszego kraju wykazują ogromną inicjatywę twórczą, wysuwając i rozwijając nowe formy współzawodnictwa, gwarantujące realizację zadań nakreślonych w planie gospodarki narodowej.

Ostatnio rozwinęło się na szeroką skalę socjalistyczne współzawodnictwo o wykrycie i całkowite wykorzystanie wszystkich zasobów każdego przedsiębiorstwa — na każdym stanowisku roboczym, przy każdej operacji. Cechą charakterystyczną tego współzawodnictwa jest fakt, że obejmuje ono również opracowywanie konkretnych planów podnoszenia wydajności pracy, metody szybkościowe, wysoką jakość produkcji,

oszczędność materiałów i obniżkę kosztów własnych przy każdej operacji produkcyjnej.

Partia bolszewicka skierowuje twórczą energię mas na dalsze umacnianie potęgi ojczyzny socjalistycznej, na realizację wspaniałego programu budownictwa komunistycznego.

W walce o stały wzrost wydajności pracy ogromna rola przypada związkom zawodowym.

Związki zawodowe prowadzą walkę z „urawniłowką“ w płacach, walczą o stosowanie takich systemów wynagradzania pracy, które sprzyjają wzrostowi wydajności pracy i podniesieniu jakości produkcji, przyczyniają się do wprowadzenia uzasadnionych technicznie norm, walczą o umocnienie dyscypliny pracy, wychowują członków związków w duchu patriotyzmu radzieckiego, uczą ich komunistycznego stosunku do pracy i do społecznej, socjalistycznej własności.

Organizując współzawodnictwo socjalistyczne i sprawując nad nim kierownictwo, związki zawodowe walczą o pomyślne wykonywanie planów produkcyjnych, o podnoszenie jakości i obniżkę kosztów własnych produkcji, o oszczędność surowców, materiałów i funduszy, o wzrost wydajności pracy.

VI Plenum WCSPS zażądało od organizacji związkowych: sprawniejszego kierowania współzawodnictwem, zdecydowanej walki z przejawami formalizmu we współzawodnictwie, wciągania doń wszystkich robotników i urzędników; VI Plenum WCSPS domaga się od organizacji związkowych, aby dopomagały uczestnikom współzawodnictwa w wykonywaniu podjętych zobowiązań, aby popierały wszelką nową przodującą inicjatywę, która rodzi się w toku współzawodnictwa.

*

Wielka przewaga socjalistycznego systemu gospodarki, pełna poświęcenia praca ludzi radzieckich i mądre kierownictwo partii komunistycznej zapewniają stały i szybki wzrost wydajności pracy we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej — co jest niezbędnym warunkiem stopniowego przejścia od socjalizmu do komunizmu.

„Dlaczego socjalizm może, musi zwyciężyć i bezwzględnie zwycięży kapitalistyczny system gospodarki? — mówił towarzysz Stalin na pierwszej wszechzwiązkowej naradzie stachanowców. Dlatego, że może dać wyższe normy pracy, wyższą wydajność pracy, niż kapitalistyczny system gospodarki. Dlatego, że może dać społeczeństwu więcej produktów i może uczynić społeczeństwo bogatszym niż kapitalistyczny system gospodarki“. „Zagadnienia leninizmu“, wyd. 11 ros. str. 494).

Wykorzystując wszystkie możliwości socjalizmu, systematycznie podnosząc wydajność pracy i usprawniając jej organizację, ludzie radzieccy z powodzeniem walczą o zbudowanie ustroju komunistycznego w Związku Radzieckim.

Plan przodowników pracy i jego rola w rozwoju gospodarki narodowej NRD

Przyjacielska współpraca między nami i naszymi towarzyszami — związkowcami z NRD stale pogłębia się. Nowym tego objawem jest zapoczątkowana wymiana artykułów między „Przeglądem Związkowym” a czasopismem „Die Arbeit” — organem Zrzeszenia Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych (FDGB).

„Die Arbeit” w lutowym zeszycie zamieściła artykuł T. Lipskiego o współzawodnictwo w polskim przemyśle węglowym. Zamieszczony przez nasze pismo artykuł K. Opitza omawia doświadczenia niemieckich towarzyszy w opracowywaniu t. zw. planów przodowników pracy (Aktivistenplan). Są to kontr-plany załogi, precyzujące a nawet podwyższające cyfry planów produkcyjnych.

Przewyciężenie skutków wojny hitlerowskiej i rozpoczynająca się pokojowa odbudowa kraju była dla mas pracujących Niemieckiej Republiki Demokratycznej zadaniem ciężkim i wymagającym wiele poświęceń. Lecz nasi przodownicy pracy wkroczyli na drogę, którą wskazał nam Lenin i kierując się hasłem: „wpierw więcej pracować — a później lepiej jeść”, osiągnęli pierwsze sukcesy produkcyjne.

Zjednoczona Partia Socjalistyczna Niemiec (SED) i Niemieckie Wolne Związki Zawodowe (FDGB) uczyły robotników jak mobilizować wszystkie siły dla pokojowej odbudowy i jak ją przepełnić duchem demokracji, przyjaźni między narodami i pokoju. Opracowany przez Zjednoczoną Partię Socjalistyczną Niemiec plan dwuletni 1949—50, wykonany w 18 miesiącach, dowiódł naszym zachodnio-niemieckim braciom i siostrą jasno i wyraźnie, że masy robotnicze NRD zwycięsko kroczą po słusznej drodze walki o zjednoczone, pokojowe i demokratyczne Niemcy. Przedłożony narodowi niemieckiemu projekt planu 5-letniej rozbudowy pokojowej kraju spotkał się z entuzjastycznym przyjęciem wśród mas pracujących. We wszystkich zakładach pracy robotnicy dyskutowali nad sposobami zrealizowania tego gigantycznego planu pokojowego budownictwa.

Wicepremier i sekretarz generalny SED — tow. Walter w referacie na III Kongresie FDGB powiedział: „

„Konieczne jest, by we wszystkich ważniejszych uspołecznionych zakładach pracy został wypracowany plan odbudowy, oparty na zasadzie najbardziej nowoczesnej organizacji pracy i technicznego postępu. Uważamy, że będzie najlepiej, jeśli w tych zakładach pracy powstaną brygady przodowników pracy złożone z przodujących robotników, inżynierów planistów i konstruktorów, dla

przeprowadzenia reorganizacji wszystkich oddziałów celem wykorzystania wszelkich wniosków racjonalizatorskich i wynalazków, przestudiowania wszystkich projektów oszczędności siły roboczej i materiałów oraz osiągnięcia jak najwyższej jakości produkcji. Dlatego brygady przodowników pracy powinny przeprowadzać rozmowy z robotnikami i przedstawicielami inteligencji technicznej, by w ten sposób przewyciężyć wszelkie biurokratyczne przeszkody. Wyniki pracy tych brygad winny umożliwić dyrekcji wypracowanie dokładnych planów odbudowy zakładu pracy, by niezwłocznie osiągnąć większą wydajność pracy”.

Robotnicy uspołecznionych zakładów pracy odpowiedzieli na to wezwanie opracowaniem planów przodowników pracy. Jest to dobitnym wyrazem jedności i zgodności celów naszych robotników i naszego rządu.

Centralna Rada FDGB udostępniła nam informacje o planie oszczędności Drugiej Moskiewskiej Fabryki Zegarów opracowanym przez naszego radzieckiego przyjaciela — tow. Andreja Jakuszina. Analiza tego planu oraz dyskusje przodowników pracy i kierowników brygady słusarskiej tow. Paula Wolffa z twórcą tego planu przekonały nas o tym, że zastosowanie doświadczeń tow. Jakuszina w naszym uspołecznionym zakładzie pracy będzie całkowicie możliwe. Analiza oszczędnościowego planu tow. Jakuszina stała się punktem wyjścia dla pierwszego planu oszczędnościowego w NRD.

Kierując się wytycznymi planu tow. Jakuszina, przeprowadziliśmy przede wszystkim kontrolę wszystkich miejsc pracy i przestudiowali metody pracy brygady Wolffa. Stwierdziliśmy przy tym, że w organizacji pracy oraz przebiegu procesu produkcji tej brygady istnieje jeszcze wiele niedociągnięć i błędów. Dyskutowaliśmy o tym

z innymi brygadzystami i z rozmów tych wynikało, że praca w całym zakładzie wykazała braki. Tow. Paul Wolff zaproponował usunięcie wszystkich niedociągnięć i błędów planowo, przy aktywnej współpracy wszystkich członków załogi.

Rozpoczęliśmy dyskutować te problemy ze wszystkimi członkami załogi. Cały zakład pracy aż do ostatniego zakamarka został skontrolowany dla wykrycia braków i niedociągnięć. Okazało się, że nasi koledzy przy produkcji już zastanawiali się nad różnymi źródłami strat. Przekazali nam setki wniosków racjonalizatorskich. Wniośki te stały się kamieniem węgielnym naszego planu. Rozpoczęliśmy planowo zwalczać straty w produkcji.

Pierwszym etapem opracowania planu było wykrycie wszystkich błędów i braków w brygadach pracy. Ponad 150 kolegów z 21 brygad przedłożyło nam wnioski racjonalizatorskie.

Drugim etapem było rozważenie tych wniosków przez specjalnie utworzoną brygadę przodowników, która składała się z najlepszych przodowników pracy, brygadzystów, majstrów, inżynierów, przedstawicieli dyrekcji zakładu oraz rady zakładowej. Zarząd Główny Związku Metalowców przyszedł nam z pomocą i kierował naszą pracą. W krótkim czasie wszystkie wnioski załogi zostały ujęte w dziesięciu planach odcinkowych.

Nasz plan walki ze stratami dzielił się na poszczególne plany, obejmujące kolejno następujące zagadnienia:

- oszczędność surowców i materiałów pomocniczych,

- konserwacja maszyn i narzędzi,

- zmniejszenie kosztów transportu i włączenie jego załogi do współzawodnictwa pracy,

- osiągnięcie dobrej jakości produkcji przez zmniejszenie ilości braków i przez kontrolę jakości,

- dalsza mechanizacja i ulepszenie procesu produkcji,

- najpełniejsze wykorzystanie czasu pracy,

- walka z niewłaściwymi normami, wypracowanie technicznie uzasadnionych norm,

- podniesienie kwalifikacji zawodowych,

- dalsza poprawa materialnych, socjalnych i kulturalnych warunków bytu załogi,

- obniżenie kosztów własnych i kontrola wykonania planu przodowników.

Trzecim etapem opracowania tego planu było ponowne dokładne przedyskutowanie projektu planu na nadzwyczajnym zebraniu całej załogi i jednomyślne przyjęcie planu przez robotników i pracowników umysłowych.

Pod hasłem: „oszczędzać każdą sekundę, każdy grosz, każdy gram“ rozpoczęliśmy realizację tego planu. Z okazji III Kongresu FDGB złożyliśmy po raz pierwszy sprawozdanie o naszym pla-

nie i o pierwszych sukcesach. Mogliśmy — przy entuzjastycznych oklaskach Kongresu — oświadczyć, że realizując nasz plan, podnieśliśmy w ciągu jednego miesiąca produkcję z 121% na 130% planu produkcyjnego, zaoszczędzając przy tym 24.759 marek. III Kongres FDGB zobowiązał wszystkie dyrekcje uspołecznionych zakładów pracy do przestudiowania planu przodowników i opracowania podobnych planów. W ten to sposób plan przodowników stał się ważnym ogniwem w dalszym rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy.

Dnia 7 października 1950 r. inicjatorzy planu przodowników tow. tow. Paul Wolff i Kurt Opitz otrzymali państwowe nagrody techniki i nauki kl. I.

Co wpłynęło na szybkie rozpowszechnienie się planów przodowników w naszych uspołecznionych przedsiębiorstwach? Jak to się stało, że setki tysięcy robotników już po krótkim czasie wykazały tak dużą inicjatywę i osiągnęły tak poważne wyniki w walce o wyeliminowanie strat w produkcji?

Nie byliśmy zadowoleni z istniejącego stanu produkcji i tempa rozwoju. Byliśmy zdania, że w istniejącym stanie maszyn i dysponując już tak cennymi doświadczeniami w produkcji, możemy produkować o wiele więcej, lepiej, szybciej i taniej. Nie mogliśmy, nie chcieliśmy dłużej przypatrywać się, jak całe agregaty naszych zakładów pozostają niewykorzystane i przynoszą straty naszej własności społecznej. Doszliśmy do tej świadomości, ponieważ staraliśmy się zawsze korzystać z wielkich doświadczeń Związku Radzieckiego. Najważniejszą cechą charakterystyczną naszego planu jest zastosowanie nauki i doświadczeń naszych towarzyszy radzieckich i nauki radzieckiej.

Wysokie poczucie odpowiedzialności, które przepaja robotników NRD, jako współwłaścicieli środków produkcji, znajduje swój wyraz przede wszystkim w fakcie, że współdecydują oni w kierowaniu uspołecznionymi zakładami pracy, w podnoszeniu jakości produkcji, obniżaniu kosztów własnych i lepszym wykorzystaniu maszyn. To prawo do współdecydowania jest szczególnie przestrzegane przy opracowywaniu rocznych planów dla zakładów pracy, w czym biorą udział załogi, a przede wszystkim nasi przodownicy pracy. Ta forma realizacji prawa do współdecyzji mas pracujących nie rozwinęła się jednak jeszcze w pełni. Plan przodowników pracy przyczynia się w wielkiej mierze do nauczania naszych robotników, jak należy opracowywać plany dla zakładu pracy.

Aktywna współpraca setek tysięcy członków załóg przy opracowywaniu planów przodowników zaznajamia ich z podstawowymi problemami gospodarki narodowej i zaostrza ich spostrzegawczość na wszystkie braki i błędy, zarówno w produkcji jak i organizacji pracy. Ponieważ robot-

nicy przy układaniu planów przodowników sami decydują, kto będzie odpowiedzialny za wykonanie poszczególnych zadań i w jakim terminie muszą one być wykonane — decydują oni sami o rozwoju swojego uspołecznionego zakładu pracy, realizując w ten sposób — w prawdziwym tego słowa znaczeniu — swoje prawo do współgospodarzenia.

Dzięki przedterminowemu wykonaniu naszego planu 2-letniego, a przede wszystkim dzięki naszym osiągnięciom w pierwszym roku planu 5-letniego, obaliliśmy śmieszne twierdzenia i przepowiednie byłych monopolistów i właścicieli fabryk, że robotnicy nie potrafią w ogóle zbudować gospodarki narodowej ani kierować uspołecznionymi zakładami pracy. Dowiedliśmy, że jesteśmy w pełni zdolni zadania te wykonywać.

Wykazaliśmy jeszcze więcej. Oto w uspołecznionych zakładach pracy NRD istnieją setki tysięcy członków załóg, którzy przedłożyli wnioski usprawnień i wynalazków, które też zostały wprowadzone w życie. Coraz szerzej rozwijający się ruch racjonalizatorski i nowatorski jest poważnym czynnikiem rozwoju gospodarki narodowej.

Jeżeli zatem weźmiemy pod uwagę, że w około 5.000 uspołecznionych zakładach pracy istnieją plany przodowników pracy, które są stale uzupełniane przez nowe wnioski usprawnień wnoszone przez załogi, to możemy powiedzieć, że plan przodowników jest wybitnie skutecznym środkiem popierania rozwoju gospodarki narodowej.

W walce o wykonanie naszych planów przodowników pogłębia się świadomość mas pracujących, że pracują we własnym zakładzie pracy, umacnia się ich wola przyśpieszenia rozwoju uspołecznionej produkcji własnymi siłami twórczymi. Walcząc planowo przeciw wszelkim formom strat, przyczyniają się robotnicy do polepszenia produkcji i do obniżenia jej kosztów i wykazują, że nasze uspołecznione zakłady pracy stoją wyżej od kapitalistycznych.

W ślad za opracowaniem planów przodowników podniosła się gwałtownie liczba wniosków racjonalizatorskich. Okazało się, że w minionym okresie kierownictwo naszych uspołecznionych zakładów pracy o wiele za mało uwagi poświęcało aktywnej współpracy załogi przy opracowywaniu wniosków racjonalizatorskich. W większości uspołecznionych zakładów pracy, aż do czasu opracowania planu przodowników zdarzało się, że wnioski racjonalizatorskie robotników były traktowane biurokratycznie i formalnie, często czekały na rozpatrzenie przez całe miesiące, często w ogóle nie były badane. Plany przodowników położyły kres temu stanowi rzeczy. Spowodowały one nie tylko natychmiastowe rozpatrywanie i zastosowywanie wniosków racjonalizatorskich, lecz także pobudzały stale robotników do opracowywania nowych.

Mobilizacja załóg robotniczych jest decydującym warunkiem rozwoju planów przodowników.

Wszędzie, gdzie biurokraci wierzyli, iż będą mogli przy biurku wymyślić taki plan, tam pozostał on bezwartościowym świstkiem papieru. Gdzie jednak załoga rozwinęła żywą dyskusję nad rozwinieniem planu, tam stał się on środkiem pobudzania mas pracujących do wielkich twórczych wysiłków.

Podobnie przedstawia się sytuacja przy realizacji planów przodowników. W planie tym są wyznaczone dla wszystkich oddziałów terminy dla wykonania określonych zadań. Przy rozwiązywaniu tych zadań rozpoczyna się w brygadach i oddziałach ważny proces wzajemnego wychowania. Gdy na przykład w jakimś planie przodowników zostaje ustalone, że załoga zobowiązuje się sumiennie przestrzegać dyscypliny pracy, by zlikwidować bumelanctwo, wtedy już po krótkim czasie rozpoczyna się kolektywna praca wychowawcza wśród wszystkich robotników. Wszyscy towarzysze, którzy nie przychodzą punktualnie, są publicznie krytykowani. To samo dotyczy wykonania innych poszczególnych części planu przodowników. Bez wzajemnej pomocy wszystkich robotników zakładu i bez stałej mobilizacji załogi, przez wyjaśnianie i wychowanie prowadzone przez związki zawodowe, plan przodowników nie może być wykonany.

Plan przodowników wykazuje, że wszystkie problemy planu i produkcji wtedy tylko można rozwiązać, gdy kierownictwo opiera się na masie robotników zakładu i gdy potrafi ono przy pomocy związku zawodowego pozyskać całą załogę dla aktywnego udziału w opracowaniu i wykonaniu planu i dalszego rozwoju gospodarki narodowej.

Zaoszczędzenie do tej pory dzięki planom przodowników sumy ponad 50 milionów marek dowodzi, że sumy te w przeszłości były dla nas stracone. Było to możliwe dlatego, że nasze kierownictwo zakładów pracy o wiele za mało zwracało się do załogi o pomoc i poparcie we wszystkich sprawach dotyczących produkcji i wykonania planów, a z drugiej strony — dlatego, że załogi i związki zawodowe nie dość dobrze umiały wykorzystać swoje prawo do współgospodarzenia również i w tej nowej formie.

Dzięki aktywnemu udziałowi w opracowywaniu i realizacji planu przodowników, robotnicy stają się świadomi swej siły twórczej. Na związkach zawodowych ciąży wielki obowiązek opiekowania się inicjatywą mas i dalszego jej rozwijania. Jesteśmy przekonani, że na tej drodze osiągniemy nowe sukcesy, ponieważ nasza walka jest kierowana i wspomagana przez partię klasy robotniczej — Zjednoczoną Partię Socjalistyczną Niemiec i ponieważ jesteśmy zdecydowani w coraz szerszej mierze uczyć się od Związku Radzieckiego pod hasłem:

„Od Związku Radzieckiego uczyć się — oznacza to uczyć się zwyciężać“.

Pierwszy okres działalności Wydawnictwa Związkowego CRZZ

Podczas tegorocznego kiermaszu książek w Warszawie po raz pierwszy w Alei Stalina pojawiło się stoisko Wydawnictwa Związkowego CRZZ. Z planszy widniejącej na tym stoisku dowiedzieliśmy się, że pierwszy okres działalności Wydawnictwa Związkowego przyniósł w 1951 roku 2.213.000 egzemplarzy książek i broszur oraz 1.099.000 — czasopism a w I kwartale 1952 już 1.738.000 egzemplarzy książek i 437.000 — czasopism. Krzywa zatem rozwoju działalności tej młodej instytucji szybko i stromo idzie w górę.

Z katalogu wydanych już publikacji i z planu wydawniczego na 1952 rok wynika, że Wydawnictwo postawiło przed sobą ambitne i trudne zadania. Potrzeby terenu zmuszają do szybkiego dostarczania wielotysięcznej rzeszy aktywistów związkowych podręczników i opracowań teoretycznych. Nic dziwnego, że w tych warunkach działalność Wydawnictwa wykazuje jeszcze pewne niedomagania: brak wyraźnej linii wydawniczej, nienadążanie za najpilniejszymi potrzebami terenu, niedojrzałość niektórych opracowań, wkraczanie w zakres działania innych instytucji wydawniczych a z drugiej strony zaniedbywanie niektórych — właściwych dla Wydawnictwa Związkowego — dziedzin.

W zasadzie do zakresu działalności Wydawnictwa Związkowego należy: publikowanie uchwał plenarnych posiedzeń CRZZ, opracowywanie bieżących zagadnień dotyczących walki o wykonanie zadań produkcyjnych i popularyzacja osiągnięć racjonalizatorów, wydawanie popularnych broszur z dziedziny ustawodawstwa socjalnego, pomocy dla pracy świetlicowej, a przede wszystkim praktycznych podręczników metodyki pracy związkowej.

W ubiegłym roku i I kwartale bieżącego roku ukazały się następujące publikacje uchwał plenum CRZZ:

Wiktor Kłosiewicz, przewodniczący CRZZ — Zadania Związków zawodowych w świetle wytycznych VI Plenum KC PZPR. Referat wygłoszony na VII Plenum CRZZ.

Wiktor Kłosiewicz, przewodniczący CRZZ — Walka o wyższy poziom kierownictwa związków zawodowych ruchem socjalistycznego współzawodnictwa pracy i racjonalizacji. Referat wygłoszony na VIII Plenum CRZZ.

Uchwała VIII Plenum CRZZ w sprawie pracy masowo-politycznej w związkach zawodowych.

Zygmunt Kratko, sekretarz CRZZ — O wyższą sprawność organizacyjną w obliczu rosnących zadań. Referat wygłoszony na IX Plenum CRZZ.

Poza tym ukazały się drukiem pełne sprawozdania z VI i VII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Cenną pozycją, wybijającą się na czoło publikacji Wydawnictwa CRZZ jest Biblioteka Fotoreportażowa CRZZ — cykl „Ludzie planu 6-letniego”.

W ramach tego cyklu ukazały się:

nr 1 — Pomysł Edwarda Musiała

nr 2 — Filak łamie stare reguły

nr 3 — Jak Stefan Wróbel ustalił nową normę

nr 4 — O człowieku, który minuty przetopił w stal

nr 5 — Stosujemy metodę Kowalowa

nr 6 — Duże i małe sprawy jednego PGR-u

nr 7 — Od ulepszonej śrubki do metalizacji natryskowej.

W ramach „Biblioteczki repertuarowej dla zespołów świetlicowych” wydano 18 tomików, w tym:

Adam Tarna — Zwykła sprawa

Wanda Zółkiewska — Awans

Leon Pasternak — Trzeba było iskry

Antoni Lachowicz — Niedzielną rozmowę

Bolesława Hajdukowicz — Wskazówki reżyserskie dla zespołów świetlicowych

J. Hawrylkiewicz i W. Grygoriew — Wskazówki scenograficzne dla zespołów amatorskich.

Seria broszur o walce z alkoholizmem, masowe broszury aktualno-polityczne, pogadanki dla grup związkowych i instrukcje dopełniają wykazu ostatnich publikacji Wydawnictwa Związkowego. Wśród nich znajdujemy cykl broszur z zakresu ochrony pracy, o których trzeba powiedzieć, że w zasadzie należałyby do zainteresowań innych fachowych wydawnictw.

Ostatnimi nowościami Wydawnictwa są:

Aleksander Lenowicz — Ludobójczy imperializm amerykański i jego pachołkowie

Tadeusz Lipski — Górnicy w walce o wydajność pracy. Brygady racjonalizatorskie w ofensywie (nr 8 z cyklu fotoreportaży „Ludzie planu 6-letniego”).

Wydawnictwo zapowiada na najbliższą przyszłość:

Tadeusz Lipski i Paweł L. Marek — Korespondent robotniczy.

Praca zbiorowa — Osiągnięcia ludzi pracy w Polsce Ludowej.

Dr Zygmunt Gruber — Wczasy profilaktyczne

Praca zbiorowa — 110 pomysłów racjonalizatorskich w budownictwie.

Praca zbiorowa — O pełne wykorzystywanie maszyn.

Mikołaj Gogol — Utwory (inscenizacje).

Tadeusz Sapociński — Walka o jakość produkcji.

I Krajowa narada pracowników naukowych i racjonalizatorów.

Staraniem Wydziału Szkolenia CRZZ ukazał się cykl broszur zawierających materiały szkoleniowe dla kursów mężów zaufania, członków rad zakładowych i różnych komisji przy radach zakładowych.

Nowowybrany aktyw związkowy otrzymał w tym roku cenną pomoc, a zarazem pierwsze broszury instrukcyjne, rzucone w teren i skonfrontowane z praktyką, zapoczątkowały krystalizowanie się wydawniczej działalności CRZZ w zakresie szkolenia. Jeżeli zatem ta pierwsza próba nie będzie wolna od usterek i niedociągnięć, to nie umniejszą one w niczym doniosłego znaczenia omawianych broszur ani też wielkiego wkładu zaiste pionierskiej pracy w tej dziedzinie.

Poza publikacjami książkowymi Wydawnictwo wydało około 700.000 egzemplarzy wielobarwnych plakatów i tablic z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wszystkie publikacje CRZZ mają krótki żywot. Nakłady ich — mało powiedzieć, że rozchodzą się błyskawicznie — momentalnie giną. Pojemność czytelniczego rynku związkowego jest tak olbrzymia, że największe nawet nakłady nie stoją w żadnej proporcji do zapotrzebowania. Co więcej — wydawnictwa instrukcyjne, jak przystało na dobrych towarzyszy codziennej pracy związkowców, szybko sfatygowane w nieustannym użytku, dosłownie przepadają.

Fakt, że wszystkie publikacje Wydawnictwa spotkały się wśród czytelników z jak najlepszym przyjęciem a często z domaganiem powtórnego wydania — dowodzi, że Wydawnictwo — mimo niedociągnięcia pierwszego okresu ustalania właściwej linii wydawniczej — znajduje się na dobrej drodze i może się stać skutecznym instrumentem pracy związkowej i czynnikiem upowszechnienia kultury wśród szerokich mas pracujących.

(—)

W sprawie Dni Oświaty, Książki i Prasy

CENTRALNA RADA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
Wydział Kulturalno-Oświatowy

W-wa, dn. 21.IV. 1952 r.

Do

Zarządów głównych związków zawodowych, okręgowych rad związków zawodowych, WRZZ i FWP

W sprawie: „Dni Oświaty, Książki i Prasy“.

W dniach od 3 do 18 maja br. trwać będzie w całym kraju kampania „Dni Oświaty, Książki i Prasy“.

I. Zadaniem działalności związków zawodowych w Dniach O.K. i P. będzie:

1) Budzenie i rozwijanie zainteresowań szerokich rzesz ludzi pracy dla kultury i wciągnięcie ich — szczególnie zaś młodzieży robotniczej i robotników świeżo przybyłych do przemysłu ze wsi oraz pracowników PGR-ów i POM-ów — do czynnego udziału w życiu kulturalnym. Unaocznienie im, jak w życiu wyglądają artykuły projektu Konstytucji zapewniające wolność prasy, rozwój oświaty i kultury, udostępnienie ich najszerszym masom ludowym. Popularyzowanie dorobku ruchu zawodowego w zakresie oświaty i kultury. Pokazanie, że osiągnięcia te stanowią realizację dążeń postępowych naszej przyszłości. Budzenie dumy narodowej z naszych wielkich osiągnięć gospodarczych i kulturalnych, z osiągnięć związków zawodowych oraz mobilizowanie załóg do wykonania zadań planu 6-letniego.

2) Uwypuklenie doniosłej roli, jaką w rozwoju wszystkich dziedzin naszej kultury odegrał tow. Bolesław Bierut.

3) Pokazanie i pogłębienie naszej braterskiej współpracy kulturalnej ze Związkiem Radzieckim, z N.R.D. i krajami demokracji ludowej. Popularyzowanie wielkiego daru rządu Radzieckiego (Pałac Nauki i Kultury), przyjaźni ze Związkiem Radzieckim, jako dźwigni rozwoju kultury polskiej. Spopularyzowanie znaczenia znajomości języka rosyjskiego. Popularyzowanie 4-ch międzynarodowych rocznic kulturalnych w r. 1952 dla wzmocnienia uczucia solidarności ze wszystkimi narodami walczącymi w obronie kultury i pokoju.

4) Przecistawienie naszej kultury budownictwa, postępu i pokoju — schyłkowej, kosmopolitycznej „kulturze“ imperialistycznego zachodu. Wyjaśnienia kulturalnej i moralno-politycznej wyższości socjalizmu nad barbarzyńskim imperializmem. Pokazanie zbrodniczego oblicza imperializmu amerykańskiego, siewcy dżumy i tyfusu w Korei, oraz zdradzieckiej roli central amerykańskich związków zawodowych. Pokazanie imperializmu amerykańskiego jako zażartego wroga naszej Ojczyzny, zwłaszcza na przykładzie jego polityki w Niemczech Zachodnich. Pokazanie wojennych dążeń bloku imperialistycznego, ale i jego wewnętrznej słabości.

5) Pogłębienie w narodzie poczucia siły wypływającej z naszego ustroju, z naszych sojuszków i z naszej walki w szeregach światowego obozu pokoju. Mobilizowanie do większych wysiłków i ofiarności dla ciągłego umacniania naszej Ojczyzny.

II. Dla osiągnięcia ww. wymienionych celów rady zakładowe i placówki kulturalno-oświatowe winny rozszerzyć i pogłębić swoją działalność kult.-oświatową posługując się wszystkimi jej rodzajami, formami i nasycając je wymienioną problematyką.

Szczególne uwagi należy zwrócić na następujące formy pracy:

1) Zorganizowanie odczytów i referatów wygłaszanych przez prelegentów TWP i związkowych — zgodnie ze zwiększonym planem na maj; stworzenie nowych punktów bibliotecznych, zwiększenie ilości czytelników w bibliotekach stałych i punktach bibliotecznych oraz prenumeratorków prasy polskiej i radzieckiej; zorganizowanie nowych punktów kolportażu książek w zakładach pracy i szerokiej propagandy książki, prasy i czytelnictwa; zorganizowanie wystaw książek i gazetek ściennych, oraz uczestniczenie w konkursie gazetek ściennych, organizowanym przez miejscowe komitety Dni O.K. i P.

2) Zorganizowanie zebrań dyskusyjnych i recenzyjnych, wieczorów literackich i spotkań z autorami oraz konkursów pięknego czytania. Zorganizowanie masowych imprez artystycznych w zakładach pracy, w ramach festynów ludowych; wyjazdy ekip artystycznych, a także aktywu kult.-oświatowego (instruktorów) na wieś.

3) Organizowanie zespołów czytelniczych — przede wszystkim spośród byłych analfabetów; doprowadzenie ilości kursów języka rosyjskiego i rzeczywistych ich słuchaczy do stanu zaplanowanego na I półrocze; przeprowadzenie propagandy szkolnictwa dla pracujących i Wszechnicy Radiowej w związku z przygotowaniami do organizacji nowego roku szkolnego; podniesienie frekwencji obecnie uczących się w szkołach dla pracujących i kołach W.R.; organizowanie wycieczek do miejsc historycznych, muzeów i na wystawy, zwłaszcza okolicznościowe oraz związanych z nimi dyskusji.

4) Organizowanie udziału załóg w ogólnych, masowych imprezach artystycznych, oświatowych, sportowych przeprowadzanych przez lokalne komitety Dni O.K. i P. itd. szczególnie zaś oddelegowanie potrzebnej ilości aktywistów związkowych z zakładów pracy dla akcji kiermaszowej.

Ponadto należy budzić inicjatywę własną zakładów pracy i placówek kult.-oświatowych w doborze i stosowaniu najbardziej różnorodnych i skutecznych form i sposobów działania.

III. Dla organizacyjnego przygotowania i przeprowadzenia kampanii Dni O.K. i P. CRZZ poleca:

1) ORZZ-om i PRZZ-om:

a) oddelegować kierownika Wydz. kult.-oświatowego do Wojewódzkiego Komitetu Dni O.K. i P., a członka Prezydium PRZZ odpowiedzialnego za prace kult.-oświatowe — do komitetu powiatowego,

b) koordynować pracę instytucji związkowych na swoim terenie wg wytycznych CRZZ i komitetu terenowego Dni O.K. i P.

2) Zarządom Głównym oddelegować odpowiedzialnych pracowników do dyspozycji Wydz. Kulturalno-Oświatowego CRZZ — jako pełnomocników CRZZ na poszczególne województwa,

a) polecić Zarządom Okręgowym opracowanie liczbowych planów pracy (wg wzoru CRZZ), sporządzić na ich podstawie ogólny plan i zorganizować kontrolę jego realizacji.

3) Zarządom Głównym i ORZZ-om — nadesłać do CRZZ w terminie do dnia 29.IV. br. liczbowe plany działania oraz w czasie do dnia 10.VI. br. — sprawozdanie liczbowe i opisowe. 12 maja należy złożyć w CRZZ krótką informację o dotychczasowym przebiegu kampanii.

Wiceprzewodniczący CRZZ

(—) T. Cwik

Z doświadczeń radzieckich

★ Maszyniści kombajnu węglowego „KKP-1” w kopalni im. Rumiancewa kombinatu „Artemugol” w Donbassie — tow. tow. Sugoniako, Usow i Besonow dzięki dobrej i rytmicznej pracy maszyny uzyskują w ciągu doby 350 ton koksującego węgla.

Wydajność kombajnu, na którym pracują maszyniści-nowatorzy, przewyższa półtora raza planowaną. Z inicjatywy tych pracowników w kopalniach centralnego węglowego okręgu Donbassu rozwinęło się współzawodnictwo o lepsze wykorzystanie nowego kombajnu.

Cenna inicjatywa wspomnianych trzech górników została omówiona na posiedzeniu prezydium Zarządu Głównego Związku Pracowników Przemysłu Węglowego. Prezydium uznało ją za ważny czynnik dalszego podwyższenia wydajności pracy w kopalniach. Powzięta została uchwała zobowiązująca wszystkie ognia związkowe do szerokiego zaznajomienia wszystkich robotników kopalni węgla ze sposobami pracy maszynistów-nowatorów oraz ustalenia metod tej propagandy.

★ Traktorzysta państwowego gospodarstwa rolnego „Galla-Aral” w Uzbekistanie — tow. Aleksiej Bolszakow objął jeszcze w 1933 roku traktor CzTZ i od tego czasu bez przerwy pracuje na nim. Dzięki należytej opiece traktorzysta ten utrzymuje nadal swą maszynę w dobrym stanie. W ciągu 18 lat pracy traktor znajdował się w kapitalnym remoncie wszystkich czterech razy, gdy teoretycznie powinien był być w tym czasie naprawiany jedenaście razy. W ten tylko sposób Bolszakow zaoszczędził przedsiębiorstwu powyżej 70 tysięcy rubli.

Jednocześnie tow. Bolszakow zaoszczędził w ciągu ostatnich czterech lat 11 tysięcy kilogramów paliwa, a przez całe osiemnaście lat — około 40 ton.

Wspaniałe rezultaty osiągnął też kombajner PGR „Udarnik” tow. Waliulla Salmanow. Zaoszczędził on w ciągu 16 lat 21 ton paliwa a na kapitalnych remontach uzyskał 10 tysięcy rubli oszczędności.

Republikański Komitet Związku Zawodowego Robotników Gospodarstw Rolnych zorganizował ostatnio w poszczególnych gospodarstwach rolnych szereg wtorków stachanowskich, poświęconych metodom pracy tow. tow. Bolszakowa i Salmanowa. Pierwszy z nich był wezwany do Moskwy celem wygłoszenia referatu o sposobach swej pracy.

★ Prezydium Komitetu Centr. Zw. Pracowników Przemysłu Włókienniczego przedyskutowało i oceni-

ło na jednym z posiedzeń nową inicjatywę pomocnika majstra Iwanowskiego Kombinatu Czesankowego A. W. Kuczerowej, brygadiera oddziału remontowego tego przedsiębiorstwa M. A. Aleksandrowa.

Propozycja wspomnianych nowatorów ma na celu zespolenie starań pomocników majstrów, pracowników remontu i technologów w walce o zwiększenie wydajności urządzeń mechanicznych. Kuczerowa i Aleksandrow zawarli umowę o współdziałanie w pracy, zaczęli wspólnie śledzić za technicznym stanem sprzętu przedziałniczego, dbać o jego nieprzerwaną eksploatację w ciągu całego okresu między remontami. Aleksandrow zobowiązał się remontować maszyny tylko na „najlepiej”, Kuczerowa zaś polepszyć naprawę i dbałość o sprzęt. Tego rodzaju współpraca pozwoliła podwyższyć szybkość obrotów maszyn, lepiej je wykorzystywać, obniżyć przestoje o 20%. Za przykładem nowatorów podążyło wiele brygad przedziałników, tkaczy i zatrudnionych przy remoncie kombinatu. Do współzawodnictwa przystąpili robotnicy czyszczący maszyny, smarownicy i inni.

Obecni na posiedzeniu Prezydium — tow. Kuczerowa i Aleksandrow opowiedzieli zebranym o metodach swojej pracy i o podjętych dalszych zobowiązaniach podwyższenia wydajności maszyn przedziałniczych.

Prezydium Komitetu Centr. Związku podkreśliło w swej uchwale wielkie znaczenie tego rodzaju przyjaznej współpracy personelu remontującego i eksploatującego maszyny, pozytywne oceniło inicjatywę tow. A. Kuczerowej i M. Aleksandrowa oraz uznało za konieczne najszersze rozpowszechnianie jej w zakładach włókienniczych.

★ Na posiedzeniu Prezydium Komitetu Centr. Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Automobilowego i Traktorowego wystąpili: prasser — tow. W. Kokoszka, tokarz — tow. A. Seliwestrow, technolog I. Jełagin i inni młodzi nowatorzy Moskiewskiej Fabryki Samochodów im. Stalina, z propozycją rozpoczęcia współzawodnictwa o kompleksowe obniżenie zużycia metali na jednostkę produkcji.

Komitet Centr. Związku uznał tę inicjatywę za bardzo pozytywną i zwrócił się do wszystkich organizacji zawodowych przemysłu automobilowego i traktorowego o rozwinięcie współzawodnictwa socjalistycznego o kompleksowe obniżenie zużycia metali na jednostkę produkcji.

★ Przdowrlik pracy kotlarz — tow. Tretiakow został zaproszony do Isakogorskiej Szkoły Rzemieśniczej, gdzie

miał wykład o metodach swej pracy. Stachanowiec opowiedział przyszłym robotnikom w jaki sposób osiąga wysoką wydajność pracy, zaznajomił z nowoczesnymi metodami pracy. Tow. Tretiakow ilustrował wykład pokazem swoich metod pracy.

★ Pracownicy siedemnastu instytutów naukowo-badawczych i organizacji projektujących podtrzymują bliskie stosunki z I Państwową Fabryką Łożysk Kulkowych w Moskwie im. L. M. Kaganowicza. Biorą oni żywy udział w walce załogi o wypuszczenie produkcji najlepszej jakości, o stosowanie najnowszej techniki.

Dzięki temu systemowi socjalistycznej współpracy naukowcy rozpracowują wspólnie z praktykami i wprowadzają do produkcji 55 tematów naukowo-badawczych i eksperymentalnych.

Grupa inżynierów Centralnego Naukowo-Badawczego Instytutu Technologii Budowy Maszyn opracowała wspólnie z robotnikami fabryki nową metodę wyrobu kulek. Zamiast sztanowania wprowadzono obecnie wyrób tych kulek sposobem poprzecznego walcowania. Pozwoliło to podwyższyć wydajność pracy 2,5 krotnie oraz obniżyć pracochłonność o 33%.

★ Instytut Ochrony Pracy w Tbilisi opracował dla robotników zatrudnionych przy wierceniach, jako zabezpieczenie od pyłu — specjalny hełm.

W górnej części tego hełmu znajduje się pierścień do którego wtlacza się powietrze równomiernie opływające głowę. Ujście dla przepływu powietrza znajduje się w dolnej części hełmu i jest zabezpieczone od możliwości przedostania się pyłu do płuc robotnika. Hełm nakłada się na ramiona i przymocowuje do bluzy. Cały ten prosty przyrząd waży zaledwie 800 gramów. W przedniej części jest on zaopatrzony w nietłukące się szkło o szerokim polu widzenia.

Głowa i twarz wiertacza nie dotyka wewnętrznej powierzchni hełmu i przez to jest on b. wygodny w użyciu. Nowy ten przyrząd nie krępuje ruchów robotnika i zabezpiecza od najdrobniejszego pyłu.

Podczas prób hełm został b. pozytywnie oceniony przez wiertaczy i administrację górniczą.

★ Wynałazcy — Tow. Lisiczkin, Lebiediew i Nazarow skonstruowali ręczny przenośny kołowrót, którego użycie wyklucza możliwość nieszczęśliwego wypadku. Nowy kołowrót waży bez lin 6,5 kilograma a nośność jego wynosi 1—1,5 tony.

Kiszyniowskie zakłady „Leszchoz-masz” przystąpiły obecnie do masowej produkcji tego typu kołowrotów i dostarczają je do punktów dostaw

drzewnych. Celem zabezpieczenia zatrudnionych przy wyrębie lasu stosuje się ponadto specjalnego typu dźwig. Przy jego użyciu drwal może walić drzewo w pożądanym kierunku. W okresie jesienno-zimowym drwale otrzymali pięć tysięcy takich dźwigów.

★ Fabryka Obróbki Wełny w Taszkencie wysłała wagon surowca do Leningradu. W celu przyspieszenia transportu towaru i obrotu pieniężnego ekspedytor tow. Jackiewicz natychmiast wystawiła dokumenty transportowe i przekazała je do buchalterii. Tutaj natychmiast wypisano rachunek dla odbiorcy. Wieczorem tego samego dnia dokumenty znalazły się w ręku głównego księgowego tow. Karawajewa. W dniu następnym dowody kasowe wraz z odpisami rachunków-faktur zostały przekazane do Banku Państwowego. Wędrówka tych dokumentów trwała dobie. Dzięki więc temu, że księgowości udało się przyspieszyć operacje finansowe fabryki zdołała ona zwolnić z obrotu półtora miliona rubli.

Cenną inicjatywę przejawili pracownicy rachunkowości i w innych przedsiębiorstwach Taszkentu. Tekstylny Kombinat im. Stalina na wniosek naczelnika oddziału finansowego fabryki zestawia dwukrotnie w ciągu miesiąca plan rozrachunków oparty na harmonogramie wykonywania produkcji i ekspedycji towarów. Bank Państwowy przeprowadza rozrachunki z dostawcami kombinatu operując na tym planie i w ten sposób przyspiesza parokrotnie obrót zmniejszając jednocześnie jego koszty. Zastosowanie tego rodzaju planowania płatności pozwoliło na zwolnienie z obrotu kombinatu dziesięciu milionów rubli.

★ Rada zakładowa Przedsiębiorstwa Remontu Wagonów im. Rewolucji Październikowej w Baku wydaje fotografetki. Pierwszy numer pisma został poświęcony robotnikom przedsiębiorstwa, którzy podjęli inicjatywę nowatorów — A. Zandarowej i O. Agafonowej. Zdjęcia i napisy pod nimi opowiadają o przodownikach współzawodnictwa o najlepsze wykonanie każdej operacji produkcyjnej. W gazecie umieszczono fotografie stachanowców-kotlarzy, zdjęcia przy pracy tokarza szybkościowego tow. Stepaniaka, kowala — tow. Korowcewa i innych stachanowców, którzy wyróż-

niają się najlepszym wykonaniem każdej operacji produkcyjnej.

W celu upowszechnienia doświadczeń przodujących w tym współzawodnictwie utworzono w przedsiębiorstwie siedem szkół stachanowskich, opracowany został plan upowszechnienia inicjatywy nowatorów w całym zakładzie pracy.

Kolejny numer fotografetki ma być poświęcony rozpoczętemu wśród załogi współzawodnictwu o przedterminowe wykonanie planu 1952 roku.

★ W klubie zakładów „Leninskaja Kuznica” w Kijowie odbyło się wspólne posiedzenie prezydium Obwodowej Rady Związków Zawodowych i prezydium Republikańskiego Komitetu Związku Zawodowego Pracowników Wyższych Szkół i Instytutów Naukowych. Na posiedzenie to zostali zaproszeni stachanowcy kijowskich fabryk, uczeni-członkowie Akademii Nauk USSR — i pracownicy Kijowskiego Instytutu Politechnicznego. Referat o twórczej współpracy ludzi nauki i pracowników produkcji wygłosił zastępca dyrektora Kijowskiego Instytutu Politechnicznego, rzeczywisty członek Akademii Nauk USSR — K. K. Chrienow.

Referent stwierdził, że już powyżej 40 katedr instytutu okazuje pomoc przeszło dwustu przedsiębiorstwom. Uczeni biorą udział w wykonywaniu kompleksowej umowy o współpracy z Zakładami „Leninskaja Kuznica”, opracowują zagadnienia związane z budową hydrowężla Kachowskiego. Instytut ponadto współpracuje z leningradzkimi Zakładami „Bolszewik”, fabryką „Krasnoje Sormowo”, „Urałmaszem” i wielu innymi fabrykami Kijowa, Stalino, Kramatorska i Dniepropietrowska.

★ W sali kinowej kopalni im. Ordzhonikidze w Krzywym Rogu regularnie wyświetlana jest gazetka ścienna. Każdy jej numer poświęcony zostaje wypadkom dnia kopalni.

W ostatnim numerze gazetki mówi się o wyczynie maszynisty obsługującego maszynę ładującą rudę — tow. W. Jadykina, który dwukrotnie przekroczył normę, ładując w ciągu zmiany 78 ton rudy. Takiego wysokiego przekroczenia nie udało się dotychczas osiągnąć żadnemu z krzyworożskich maszynistów.

W zagłębiu krzyworożskim w tej chwili zorganizowano gazety projektcyjne w ośmiu kopalniach rudy.

★ Sekretariat WCSPS podjął uchwałę zobowiązującą wszystkie organizacje związkowe do zwiększenia pomocy okazywanej robotnikom i pracownikom umysłowym przy wychowywaniu dzieci. Uchwała nakazuje przejawianie większej troski o dzieci matek samotnych, dzieci bohaterów poległych w obronie ojczyzny, inwalidów wojennych; poleca szersze rozwinięcie pracy wśród dzieci na terenie instytucji kulturalnych, w osiedlach robotniczych itd. Praca ta powinna mieć na celu kształtowanie światopoglądu komunistycznego, wyrobienia radzieckiego patriotyzmu, umiłowania wiedzy i pracy wśród dzieci.

Wszystkie organizacje związkowe — poczynawszy od centralnych, kończąc na radach zakładowych i miejscowych — powinny pamiętać o wydzieleniu w domach i pałacach kultury, specjalnych pomieszczeń na potrzeby opieki nad dziećmi i stacji młodych techników, zaopatrując je w niezbędne pomoce i inwentarz.

W porozumieniu z kierownictwem przedsiębiorstw należy utworzyć w osiedlach robotniczych ogródki dziecięce, w związkowych parkach i ogrodach — miasteczka dziecięce, zaś w przyfabrycznych domach robotniczych dbać o przeznaczenie pomieszczeń w których uczące się dzieci mogłyby odbywać lekcje.

Uchwała wymienia rozmaitego rodzaju imprezy — jak regularne organizowanie zebrań i zabaw dla dzieci, spotkania z przodownikami pracy, festiwale kinowe, wycieczki, konferencje i odczyty na rozmaite tematy, urządzenie kółek teatralnych, muzycznych i chórów, kółek techniki oraz cały szereg najrozmaitszych form pracy wśród dzieci, które powinny prowadzić organizacje związkowe.

W celu przyciągnięcia najszerzego aktywu związkowego do tych zadań uchwała Sekretariatu WCSPS zaleca organizowanie przy radach zakładowych i miejscowych komisji do pracy wśród dzieci i młodzieży wciąganie do niej kobiet-robotnic i pracowników umysłowych, nauczycielstwa i pracowników komсомоłu.

PL

Przegląd międzynarodowy

★ W toku realizacji planu pięcioletniego wydatki na rozwój sieci ochrony zdrowia w Węgierskiej Republice Ludowej wynoszą 1 miliard 138 milionów forintów. W 1951 roku utworzone zostały nowe politechniki w Kispesce, w mieście górniczym Komli, w Oroszlany. W Budapeszcie utworzono 38 nowych ośrodków zdrowia, a na prowincji — 9 rejonowych ośrodków zdrowia.

Na Węgrzech przed wyzwoleniem gruźlica była najbardziej rozpowszechnioną chorobą. W ludowo-demokratycznych Węgrzech — dzięki poprawie warunków bytu ludzi pracy oraz utworzeniu przeciwgruźliczych sanatoriów i szpitali — ilość zachorowań na gruźlicę silnie zmniejszyła się.

Węgierska Partia Pracujących i Rząd Węgierski odczuwają troskliwą opieką

matkę i dziecko. Biorąc przykład ze Związku Radzieckiego, założono szeroką sieć żłobków, dziecięcych i domów położniczych. W roku 1951 otwarto 56 nowych żłobków. W rb. liczba miejsc w żłobkach wzrosła o przeszło 7 tysięcy. W roku ubiegłym, w okresie wiosennych prac rolnych, w żłobkach wiejskich i dziecięcych znajdowało się ponad 70 tysięcy dzieci chłopów. W wielu miejscowościach letniskowych otwiera się specjalne domy wypoczynku dla matek z dziećmi.

✱ Bułgarskie Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego wspólnie z Centralną Radą Związków Zawodowych, w większych przedsiębiorstwach przemysłowych kraju zorganizowało niedawno 20 nowych szkół stachanowskich. W zakładach budowy maszyn im. Stalina w mieście Dymitrowo czynnych jest już obecnie 6 tego rodzaju szkół. W szkołach tych najlepsi fachowcy szybkościowego skrawania metalu — tow. Pietko Bajkuszew, Łozan Bogdanow i inni przekazują swe doświadczenia wielkiej grupie tokarzy.

✱ Rada Ministrów Niemieckiej Republiki Demokratycznej, celem dalszego podniesienia dobrobytu materialnego ludności pracującej, podjęła uchwałę o zniesieniu normowania na wyroby pończosznicze i obniżeniu od dnia 1 kwietnia w sklepach handlu państwowego cen pończoch i skarpet. Jednocześnie obniżono ceny artykułów żywnościowych, w szczególności jajek i wyrobów cukierniczych.

W Berlinie odbyła się konferencja przedstawicieli robotników-metalowców Zachodniego Berlina, członków Zjednoczenia Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych, zachodnio-berlińskich związków zawodowych i nie zorganizowanych w związkach zawodowych robotników.

Na konferencji omówione były zagadnienia związane z ustanowieniem jednoci działania robotników zachodnio-berlińskich w walce o zachowanie pokoju i polepszenie warunków pracy. Wiele uwagi na tej konferencji poświęcono przygotowaniom do obchodu 1 Maja.

Uczestnicy konferencji ustalili program walki o ustanowienie jednoci działania berlińskich metalowców. Postanowili oni wzmocnić w przedsiębiorstwach zachodnio-berlińskich pracę uświadamiającą, demaskując antynarodową politykę Adenauera, żądając podwyżki płac i przyciągając wszystkich robotników zachodnio-berlińskich do demonstracji 1-majowej pod wspólnymi hasłami.

✱ W wyniku jednolitej akcji robotnicy przedsiębiorstwa „Motard Scheide-Mandel-Werke” w Minden (Westfalia), którzy przed pięciu tygodniami ogłosili strajk, osiągnęli podwyżkę płac o 10 fenigów na godzinę. Ponadto kierownictwo przedsiębiorstwa zmuszone było zgodzić się na ponowne przyjęcie do pracy wszystkich zwolnionych uczestników strajku oraz zwolnić z pracy łamistralków.

✱ W przemyśle włókienniczym Lancashire (Anglia) ilość całkowicie lub częściowo bezrobotnych wynosi 70 tysięcy. Stan bezrobocia nadal wzrasta. Przy końcu bieżącego tygodnia w Bolton na okres 2 tygodni zamkniętych zostanie 40 fabryk, zatrudniających 200 tys. osób.

W dniu 12 kwietnia Rada Związków Zawodowych okręgu Swansea (hrab-

stwo Glamorganshire) zorganizowała w Istrad-Ginleys demonstrację oraz masowy wiec, na którym uchwalono rezolucję, wzywającą wszystkich robotników do zjednoczenia się w walce przeciwko ofensywie kapitalistów na stopę życiową ludności pracującej.

Grupa komunistyczna w senacie zaproponowała odroczenie omawiania projektu ustawy do czasu dokonania przewidzianej przez konstytucję zmiany całego kodeksu karnego. Ten wniosek komunistów uchwalony został przez większość senatu, co praktycznie oznacza odrzucenie represyjnych przepisów, opracowanych przez rząd. Za odroczeniem głosowali komuniści, socjaliści i wszyscy socjal-demokraci. Szereg senatorów obozu rządowego uchyliło się od udziału w głosowaniu.

✱ W wyniku dwumiesięcznego strajku 10 tysięcy górników sycylijskich kopalni siarki uzyskało wydatny sukces w walce o podniesienie swej stopy życiowej. Umowa między przedstawicielami związków zawodowych a przedsiębiorcami w Palermo, przewiduje podniesienie zarobków robotników i pracowników biurowych kopalni przeciętnie o 15 proc. począwszy od dnia 1 października ubiegłego roku.

Górnicy i cała ludność pracująca Sycylii powitali wiadomość o odniesionym zwycięstwie z ogromnym entuzjazmem. W rejonach kopalni siarki odbyły się tłumne zebrania i wiece. Sekretariat Powszechnej Włoskiej Konfederacji Pracy oraz sekretariat Federacji Robotników Przemysłu Górniczego opublikowały odezwę do górników Sycylii, która podkreśliła, że zwycięstwo górników będzie przykładem dla całego włoskiego świata pracy.

✱ W kolejnym numerze czasopisma „Finanstidende” opublikowany został artykuł profesora ekonomii, doktora nauk politycznych Jorgena Pedersona o rozwoju cen i płac w Danii w ciągu ostatnich 11 lat.

Autor artykułu stwierdza, że od 1939 do 1950 roku ceny artykułów powszechnego użytku w Danii wzrosły o 140 proc., co doprowadziło do obniżenia się zdolności nabywczej.

Rok 1951 był rokiem dalszej wyższości cen oraz bepośrednich i pośrednich podatków, co spowodowało dalsze obniżenie się stopy życiowej narodu duńskiego.

✱ W Sudanie odbył się strajk powszechny, zorganizowany przez zjednoczenie związków zawodowych robotników sudańskich. Strajkujący domagali się podwyżki płac.

✱ 18 kwietnia odbył się w Japonii strajk protestacyjny, w którym wzięło udział przeszło milion robotników. Strajkujący protestowali przeciwko projektowi ustawy o „zapobieżeniu działalności dywersyjnej”, skierowanej przeciwko japońskiemu ruchowi

demokratycznemu. Strajk ten był największy w historii japońskiego ruchu robotniczego. Strajk poparło 2.400.000 robotników i pracowników instytucji i przedsiębiorstw państwowych i komunalnych. W czasie strajku studenci uniwersytetów zorganizowali w Tokio wielkie demonstracje przeciwko projektowi ustawy o „zapobieżeniu działalności dywersyjnej”.

✱ Mord, dokonany przez okupantów amerykańskich na osobie francuskiego robotnika Alfreda Hadoisa wywołał głębokie oburzenie i falę protestu ze strony ludności Francji.

Pod adresem ambasady amerykańskiej, prezydenta republiki i premiera napłynęły tysiące listów. W listach tych francuska ludność pracująca napiętnowała hańbiące zbrodnie rozprzeczonych okupantów amerykańskich i żądała położenia kresu amerykańskiej okupacji Francji.

Gazeta „Liberation” opublikowała tekst depezy Powszechnej Konfederacji Pracy do amerykańskiej ludności pracującej i związków zawodowych.

„Działacz związku zawodowego Alfred Hadois — głosi depeza — został w dniu 18 marca zabity, przez żołnierza amerykańskiego, który wjechał ciężarówką na demonstrantów.

Wzywamy amerykański lud pracujący oraz organizacje związków zawodowych do wyrażenia protestu przeciwko niesłychanemu postępowaniu wojskowych amerykańskich w stosunku do francuskiego świata pracy”.

Władze francuskie w obawie, iż pogrzeb Hadoisa przekształci się w potężną demonstrację ludności pracującej przeciwko okupantom amerykańskim, potajemnie i pośpiesznie wywiozły jego zwłoki z miasta Melun (departament Sekwana i Marna) do departamentu Sarta.

✱ Rząd włoski przedłożył senatowi od dawna już przygotowywany projekt ustawy o represjach przeciwko zorganizowanej walce mas pracujących. Rządowy projekt ustawy przewidywał zmianę 4 artykułów kodeksu karnego celem podwyższenia kar za udział w strajkach, okupowanie zakładów przemysłowych lub zajęcie działek ziemi przez ludzi pracy. Rząd zażądał jak najszybszego uchwalenia tej represyjnej ustawy, zagrażającej swobodzie działalności związkowej.

✱ Centralny Związek Zawodowy Robotników Przemysłu Stalowego USA pod naciskiem dołów związkowych zapowiedział strajk 700 tys. robotników tego przemysłu z powodu zerwania rozmów z przedsiębiorcami w sprawie polepszenia warunków w pracy. Na półtorej godziny przed wybuchem strajku prezydent Truman podpisał dekret o tzw. przejściu przemysłu stalowego pod tymczasowy zarząd państwowy. Decyzja ta nie była oczywiście

cie naruszeniem „świętego stanu posiadania” wielkich korporacji, była natomiast w myśl kagańcowej ustawy Tafta-Hartley’a zakazem strajku.

✱ W Chile rozpoczął się strajk robotników transportowych, domagających się podwyżki płac. Rząd wprowadził kontrolę wojskową nad transportem

prywatnym z chwilą rozpoczęcia się strajku.

Poza tym strajkuje nadal około 10 tysięcy robotników zakładów chemicznych oraz 10 tysięcy robotników garbarskich w Sant Jago.

Federacja Nauczycieli ogłosiła, że będzie strajkować tak długo dopóki

nauczycielom nie zostanie wypłacone uposażenie.

✱ Około 6 tysięcy dokerów w Sydney (Australia) przeprowadziło 15 kwietnia 24-godzinny strajk na znak solidarności z 750 robotnikami portowymi, których kierownictwo usunęło z pracy.

Z. N.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Współpraca administracji ze związkami w zakresie współzawodnictwa pracy



dotychczasowej praktyce organizowania ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy ujawniały się różne niedociągnięcia we współdziałaniu administracji gospodarczej ze związkami zawodowymi.

Zdarzało się często, że organizowanie współzawodnictwa uważała administracja za swą wyłączną domenę, pozostawiając ogniwoom związkowym jedynie zadania propagandowe. Liczne były też wypadki całkowitego uchylania się administracji od opieki nad ruchem współzawodnictwa w myśl całkowicie niesłusznej zasady: dyrekcja ma troskę o produkcję, współzawodnictwo — należy do rady zakładowej. Bywało również i tak, że dyrekcja poczuwała się do interesowania się pewnymi rodzajami współzawodnictwa (np. zobowiązaniowym), inne zaś pozostawiała radzie zakładowej.

Niedociągnięcia te w znacznej mierze utrudniały pełne rozwinięcie inicjatywy załóg w szerzeniu ruchu współzawodnictwa pracy. Zarówno CRZZ jak i naczelne władze gospodarcze wysunęły zasadę, że współzawodnictwo pracy, jako ruch społeczny, powinno być organizowane i kierowane przez masową organizację społeczną klasy robotniczej — związki zawodowe.

Kolejne plenarne posiedzenia CRZZ wyraźnie stawiały sprawę odpowiedzialności związków zawodowych za rozwój współzawodnictwa pracy. VIII Plenum CRZZ, wytyczając związkom zawodowym zadania w realizacji planów produkcyjnych w trzecim roku planu 6-letniego, jeszcze raz silnie podkreśliło odpowiedzialność związków za przebieg współzawodnictwa. Plenum to wysunęło zarazem dezyderat, aby administracja gospodarcza, jako odpowiedzialna za produkcję, poczuwała się również do współodpowiedzialności za rozwój współzawodnictwa, jako socjalistycznej metody podnoszenia wydajności pracy.

I

Doceniając w pełni doniosłe znaczenie współzawodnictwa pracy, Prezydium Rządu powzięło uchwałę w sprawie pogłębienia współpracy organów administracji gospodarczej ze związkami zawodowymi w zakresie rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Uchwała ta, opublikowana w Monitorze Polskim nr A-21, ma bardzo ważne znaczenie dla uregulowania współpracy administracji ze związkami zawodowymi i to nie tylko w zakresie współzawodnictwa pracy lecz także w dziedzinie troski o warunki pracy i bytu pracowników.

We wstępie do tej uchwały znajdujemy podkreślenie zasady, że konieczna jest systematyczna, planowa współ-

praca pomiędzy administracją gospodarczą a związkami zawodowymi w dziedzinie rozwijania współzawodnictwa pracy, konieczne jest wzmocnienie odpowiedzialności organów administracji gospodarczej za rozwój współzawodnictwa pracy, jako dzwigni w walce o wykonanie i przekraczanie planów, a także jako metody wychowania pracujących w nowym socjalistycznym stosunku do pracy.

W myśl tej zasady uchwała w § 1-ym formułuje konkretnie kwestię współodpowiedzialności kierownictwa gospodarczego za rozwój współzawodnictwa. Postanawia mianowicie:

— § 1. Kierownicy jednostek gospodarki uspołecznionej wszystkich szczebli organizacyjnych są współodpowiedzialni za rozwój współzawodnictwa pracy na powierzonych sobie odcinkach pracy i są obowiązani do ścisłego współdziałania w tym zakresie ze związkami zawodowymi.

II

Następne postanowienie uchwały (§ 2) dotyczy bardzo ważnego zagadnienia — zapoznawania załóg z planami produkcyjnymi, co jest jednym z głównych warunków świadomego udziału pracowników w procesie wytwórczym oraz celowego powiązania współzawodnictwa z potrzebami produkcji.

W § 2 uchwały czytamy:

— Kierownicy uspołecznionych zakładów pracy oraz kierownicy komórek organizacyjnych uspołecznionych zakładów pracy, zobowiązani są do zapoznawania podległych im załóg z zadaniami planowymi całego zakładu, wydziałów, brygad, stanowisk roboczych, przy ścisłym współdziałaniu ze związkami zawodowymi.

Postanowienie to uprawnia rady zakładowe i oddziałowe do domagania się od dyrekcji systematycznego przeprowadzania narad wytwórczych celem omawiania zadań planowych tak szczegółowo, aby z kolei na naradach produkcyjnych grup związkowych można było sprecyzować również zadania brygad i poszczególnych stanowisk roboczych.

Postanowienie to nakłada zarazem na rady zakładowe i oddziałowe doniosłe zadanie systematycznego i należytego organizowania narad wytwórczych. Organizatorem bowiem narad wytwórczych jest rada zakładowa i oddziałowa, do niej należy zwołanie narady w porozumieniu z dyrekcją, przygotowanie jej i prowadzenie.

Abymy niezmiećni ważny § 2 nie pozostał martwą literą, rady zakładowe muszą znacznie więcej, niż dotychczas, poświęcić uwagi sprawie systematycznego organizowania

narad wytworczych. Narady te nie mogą być urządzone tylko doraźnie, np. przy okazji akcji zobowiązań ku uczczeniu wielkich wydarzeń klasy robotniczej. Załoga powinna być stale obznajamiana z zadaniami produkcyjnymi, aby na podstawie ściślejszej znajomości zadań móc inicjować i formułować swoje zobowiązania.

Postanowienia zawarte w tych punktach uchwały utrwalają — nie znajdujące się wprawdzie w dekreście o radach zakładowych, lecz stosowane w praktyce — uprawnienie rady zakładowej do uczestniczenia w naradach zwoływanych przez dyrekcje, brania w nich czynnego udziału. Przy czym należy podkreślić, że uprawnienie to dotyczy nie tylko udziału w naradach w sprawie współzawodnictwa lecz także w sprawach warunków pracy i spraw bytowych pracowników.

III

Zasada ścisłego współdziałania w zakresie organizacji współzawodnictwa obowiązuje również na wyższych szczeblach administracji gospodarczej i związków zawodowych.

§ 4 pkt. 1 uchwały przewiduje ustalenie wytycznych i kierunków rozwoju współzawodnictwa pracy. Dokonują tego kierownicy jednostek gospodarki społecznej wspólnie z właściwym zarządem głównym związku zawodowego, w oparciu o zadania roczne wynikające z planu (w szczególnie uzasadnionych przypadkach — w oparciu o zadania kwartalne) i na tle analizy osiągnięć przodujących zakładów pracy i przodujących pracowników. Wytyczne te podlegają zatwierdzeniu przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Pkt. 2 § 4 podkreśla, że ustalenie i określenie wytycznych kierunkowych rozwoju współzawodnictwa pracy nie może w żadnym wypadku prowadzić do krępowania w czymkolwiek oddolnej inicjatywy w zakresie rozwoju i upowszechniania współzawodnictwa pracy. Wszelkie sprawdzone praktyczne przejawy twórczej inicjatywy w tym zakresie należy podtrzymywać i wziąć pod uwagę przy kolejnym ustalaniu wytycznych rozwoju współzawodnictwa.

Postanowienia pkt. 2 § 4 wyraźnie wyjaśniają istotne znaczenie ustalania wytycznych współzawodnictwa przez administrację i związki zawodowe. Ustalenie to w żadnym wypadku nie może być odgórnym narzucaniem treści i form współzawodnictwa rodzących się ze społecznej inicjatywy mas pracujących. Zadaniem administracji i związków zawodowych jest powiązanie współzawodnictwa z potrzebami produkcji, skierowanie inicjatywy na odcinki produkcji wymagające szczególnego skoncentrowania wysiłków, zwrócenie uwagi na formy współzawodnictwa specjalnie odpowiadające aktualnym potrzebom. Zasadnicze wytyczenie kierunków rozwoju współzawodnictwa w niczym nie ogranicza inicjatywy mas pracujących, które mając przed sobą wyraźnie wytyczone zadania, tym łatwiej mogą rozwinąć swą twórczą myśl w kształtowaniu nowych form współzawodnictwa.

Analiza form współzawodnictwa dokonywana przez kierownicze organy administracji i związków zawodowych i uwzględnienie tych form przy ustalaniu kierunków współzawodnictwa zapobiegnie zdarzającym się dotychczas często przypadkom zarzucania niektórych rodzajów ruchu współzawodnictwa i przyczyni się zdecydowanie do upowszechniania i doskonalenia wypróbowanych przejawów tego ruchu.

Przewidziane w § 4 pkt. 1 uchwały zatwierdzanie wytycznych współzawodnictwa pracy przez Centralną Radę Związków Zawodowych ma na celu skoordynowanie całokształtu ruchu współzawodnictwa i ujednolicenie jego organizacji a zarazem podkreśla kierowniczą rolę naczelnego przedstawicielstwa związków zawodowych w rozwijaniu współzawodnictwa.

Udział naczelnych władz gospodarczych w rozwijaniu ruchu współzawodnictwa pracy nie ogranicza się do ustalania jego wytycznych. Celem zabezpieczenia należytej kontroli przebiegu współzawodnictwa uchwała postanawia w § 8, że ministerstwa (urzędy centralne), centralne zarządy oraz kierownicy (dyrektorzy) wielkich uspołeczniczonych zakładów pracy, liczących ponad 500 pracowników, obowiązani są do prowadzenia systematycznej ewidencji rozwoju i osiągnięć współzawodnictwa pracy.

IV

Wielką doniosłość dla zabezpieczenia systematycznej współpracy administracji ze związkami zawodowymi ma przepis zawarty w § 6 uchwały.

W myśl § 6 pkt. 1 — przewodniczący i członkowie prezydiów zarządów głównych związków zawodowych oraz wybitniejsi przodownicy pracy inicjujący nowe formy współzawodnictwa powinni być zapraszani na posiedzenia kolegiów ministerialnych, na których są omawiane zasadnicze zadania planowe, rozwój współzawodnictwa pracy a także sprawy dotyczące warunków pracy oraz spraw bytowych pracowników.

W praktyce dotychczasowej współdziałanie administracji ze związkami zawodowymi rozwijało się całkowicie pomyślnie. Żadne zarządzenie władz centralnych dotyczące współzawodnictwa czy warunków pracy lub spraw bytowych pracowników nie było podejmowane bez porozumienia z Centralną Radą Związków Zawodowych czy zainteresowanym zarządem głównym. Dzięki omawianej uchwale utarta praktyka staje się przepisem obowiązującym wszystkie władze administracji gospodarczej.

Zaznaczyć należy, że tak samo jak przedstawiciele rad zakładowych w przedsiębiorstwach — przedstawiciele zarządów głównych związków zawodowych powinni być zapraszani na posiedzenia kolegiów ministerialnych nie tylko w sprawach ruchu współzawodnictwa lecz także w sprawach dotyczących warunków pracy oraz spraw bytowych pracowników. Uchwała wychodzi bowiem z założenia, że rozwijanie współzawodnictwa pracy jest nierozłączne z troską o zaspokajanie potrzeb bytowych pracowników i stały się dążnością do polepszenia ich warunków pracy.

W pkt 2 § 6 uchwała nakłada na ministrów i odpowiedzialnych przedstawicieli ministerstw obowiązek brania udziału w posiedzeniach prezydiów zarządów głównych związków zawodowych a także w plenarnych posiedzeniach związków zawodowych, na których są omawiane sprawy mobilizacji załóg do wykonywania zadań planu, współzawodnictwa pracy, a także sprawy dotyczące warunków pracy i bytu pracowników.

Jest to postanowienie całkowicie nowe. W dotychczasowej praktyce ministrowie czy odpowiedzialni przedstawiciele ministerstw zjawiali się zazwyczaj tylko na uroczystych zebraniach związków zawodowych — zjazdach krajowych lub rozszerzonych posiedzeniach plenarnych zarządów głównych biorąc udział we wstępnej części posiedzenia. Rzadko kiedy zdarzało się, aby ministrowie brali udział w całym posiedzeniu, przeważnie ograniczali się do powitalnego przemówienia. Uchwała zobowiązuje odpowiedzialnych przedstawicieli ministerstw do uczestniczenia nie tylko w uroczystych zebraniach związków zawodowych lecz także w posiedzeniach prezydiów zarządów głównych poświęconych współzawodnictwu i sprawom bytowym pracowników.

Na mocy § 9 uchwały ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) resortów zainteresowanych rozwojem współzawodnictwa wydadzą szczegółowe przepisy wykonawcze do omawianej uchwały po uzgodnieniu ich z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

Uchwała zasadniczo obowiązuje od dnia ogłoszenia tj. od 12 marca br.

Przy opracowywaniu omawianej uchwały wykorzystano w szerokiej mierze doświadczenia radzieckich związków zawodowych. Czytelnicy naszego pisma mieli sposobność w zamieszczanych przez nas sprawozdaniach z posiedzeń plenarnych WCSPS zauważyć, że w tych posiedzeniach uczestniczą zawsze ministrowie zainteresowanych resortów, którzy zaznają WCSPS z tokiem pracy ministerstw w zakresie zagadnień poruszanych na posiedzeniu, wysłuchują uwag uczestników obrad i udzielają wyjaśnień. Podobnie ścisła współpraca organów państwowych z instancjami związkowymi istnieje w skali posz-

czególnych związków i zakładowych organizacji związkowych.

Uchwała Prezydium Rządu stwarza jak najpomyślniejsze warunki dla harmonijnej współpracy związków zawodowych z organami administracji gospodarczej w tak podstawowych dziedzinach działalności związkowej, jakimi są współzawodnictwo pracy oraz warunki pracy i sprawy bytowe mas pracujących. Rzeczą instancji związkowych jest pełne wykorzystanie zawartych w tej uchwale uprawnień związków zawodowych dla mobilizowania mas pracujących do wykonywania i przekraczania zadań planu 6-letniego i stałego wzrostu dobrobytu ludzi pracy.

(—)

Wiadomości różne

W ostatnich numerach Dziennika Ustaw i Monitora Polskiego ogłoszone zostały różne przepisy, wprowadzające korzystne zmiany w zakresie warunków pracy, płac i zaopatrzenia niektórych kategorii pracowników.

I tak uchwałą Nr 42 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1952 r. (Monitor Polski Nr A-20, poz. 239) wprowadzone zostało premiowanie: a) softysów, podsoftysów oraz innych pracowników prezydiów miejskich rad narodowych, inkasujących podatki i inne należności wymierzone i pobierane przez prezydium gminnych rad narodowych, b) referentów podatkowych, referentów finansowych.

Pracownicy wymienieni pod lit. a) otrzymują jednorazową premię kwartalną w wysokości 100 zł., jeżeli wpływ podatkowy z gromad (miast) wynoszą co najmniej 90% planu kwartalnego oraz dalsze 100zł., jeżeli plan kwartalny wykonany został w całości (100%).

Pracownicy wymienieni pod lit. b) otrzymują jednorazową premię kwartalną w wysokości 150 zł przy wpływach finansowych w wysokości co najmniej 90% wpływów zaplanowanych oraz dodatkowo 150 zł. w razie wykonania w danej gminie planu kwartalnego w całości (100%).

Uchwała Rady Ministrów przewiduje ponadto utworzenie przy wydziałach podatków wiejskich prezydiów powiatowych rad narodowych stanowisk poborców skarbowych w liczbie 2 do 3 na każdy powiat.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 marca 1952 r. (Dz. U.R.P. Nr 15, poz. 92) uregulowana została sprawa zaopatrzenia dla byłych właścicieli (współwłaścicieli) i dzierżawców (współdzierżawców) aptek przejętych na własność Państwa. Rozporządzenie zapewnia wymienionym osobom, których udział we własności lub dzierżawie wynosił co najmniej 50%, zaopatrzenie w postaci renty pieniężnej oraz świadczeń z zakresu opieki leczniczej, jeżeli byli oni niezdolni do zarabkowania w dniu 8 stycznia 1951 r. Niezdolność do zarabkowania ustala się według przepisów o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.

Renta dla osób, które nie posiadają majątku, podlegającego podatkowi od nieruchomości lub gruntowemu, ani źródeł przychodu, podlegających podatkowi obrotowemu bądź dochodowemu, wynosi 135 zł., a dla innych osób — 90 zł. miesięcznie. Renta przysługująca osobom będącym farmaceutami zwiększona jest o dodatek w kwocie od 15. — do 45 zł. miesięcznie, w zależności od liczby lat, w których osoby te samodzielnie kierowały apteką.

Dzieciom osób uprawnionych do zaopatrzenia oraz pozostałym po takich osobach wdowom i sierotom przysługują świadczenia przysługujące dzieciom emerytów państwowych oraz pozostałym po nich wdowom i sierotom.

Osobom uprawnionym do zaopatrzenia oraz członkom ich rodzin przysługują świadczenia z zakresu pomocy leczniczej na zasadach obowiązujących w stosunku do osób pobierających zaopatrzenia emerytalne lub renty. Zaopatrzenie, przewidziane w rozporządzeniu, przysługuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Uchwałą Nr 75 Rady Ministrów z dnia 20 lutego 1952 r. (Monitor Polski Nr A-26, poz. 339) wprowadzone zostały w uchwale Nr 48 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1951 r. w sprawie przyznawania niektórym kategoriom pracowników państwowych dodatków, uzasadnionych specjalnymi kwalifikacjami i warunkami służby (Monitor Polski Nr A-10, poz. 151 i Nr A-88, poz. 1211) następujące zmiany:

1) dodatek specjalny do uposażenia może być przyznany w wysokości nie niższej niż 20% i nie przekraczającej 50% uposażenia zasadniczego danego pracownika; łączna ilość wypłaconych we władzach centralnych dodatków specjalnych w wysokości niższej niż 30% uposażenia zasadniczego pracownika nie może przekraczać 20% ogólnej ilości wszystkich wypłaconych dodatków;

2) dodatki specjalne nie mogą być przyznawane pracownikom centralnych zarządów, z wyjątkiem tych centralnych zarządów, których pracownicy pobierają uposażenie według przepisów ustawy o uposażeniu pracowników państwowych;

3) w przypadku nie pełnienia przez pracownika obowiązków służbowych przez okres 2 miesięcy wypłata dodatku specjalnego podlega wstrzymaniu z dniem 1 najbliższego miesiąca po upływie tego okresu, o ile okres, na który przyznany został dodatek specjalny nie upłynął wcześniej.

Uchwałą Nr 123 Prezydium Rządu z dnia 8 marca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-315) ustalone zostały zasady przyznawania nagród indywidualnych za wybitne osiągnięcia, zwłaszcza gdy zadania zostały wykonane w szczególnie trudnych warunkach. Wysokość nagrody nie może jednorazowo przekraczać 200% miesięcznego pełnego wynagrodzenia pobieranego przez nagrodzonego pracownika. Nagroda może być przyznana temu samemu pracownikowi nie więcej, niż dwukrotnie w ciągu roku. Przyznanie nagrody następuje w formie pisemnego zarządzenia wewnętrznego, które powinno być podane do wiadomości wszystkich pracowników zakładu pracy.

Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 5 lutego 1952 r. (Dz. U.R.P. Nr 12, poz. 76) ustalone zostały ceny za lekarstwa wydawane ubezpieczonym. Ceny te wynoszą 10% obowiązujących cen aptecznych. Za opakowania oraz za wydane środki opatrunkowe ubezpieczeni opłacają obowiązujące ceny apteczne. Ubezpieczeni, pobierający renty z tytułu ubezpieczenia społecznego bądź pobierający zaopatrzenia emerytalne i nie zatrudnieni zarobkowo, otrzymują lekarstwa bezpłatnie. Ubezpieczeni nie opłacają kosztu lekarstw i środków opatrunkowych dostarczanych im w związku z wykonaniem zabiegu leczniczego.

Uchwałą Nr 85 Prezydium Rządu z dnia 20 lutego 1952 r. w sprawie sprzedaży pojazdów samochodowych, pochodzących z akcji przekazywania remontów motoryzacyjnych (Monitor Polski Nr A-21, poz. 254) m. in. zezwala Centrali Spółdzielni Transportu na sprzedaż bez ograniczeń samochodów i motocykli kategorii II także osobom fizycznym, z zachowaniem pierwszeństwa dla przodowników pracy, racjonalizatorów produkcji oraz fachowców, których charakter pracy uzasadnia potrzebę posiadania pojazdu samochodowego.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 marca 1952 r. (Dz.U.R.P. Nr 14, poz. 86) wprowadzone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1950 r. w sprawie mieszkań służbowych i mieszkań pracowników (Dz. U.R.P. Nr 28, poz. 257 i 457 oraz z 1951 r. Nr 2, poz. 7) zmiany, ustalające, że lokale mieszkalne, znajdujące się w budynkach położonych w obrębie państwowych gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i rybnych oraz w obrębie przedsiębiorstw gospodarstwa leśnego z wyjątkiem zakładów przemysłu leśnego, są przeznaczone na mieszkania służbowe, lokale zaś mieszkalne zajmowane przez pracowników tych gospodarstw i przedsiębiorstw są mieszkaniami służbowymi. Wymienione lokale mieszkalne, zajmowane przez osoby nie będące pracownikami państwowych gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i rybnych oraz pracownikami przedsiębiorstw państwowego gospodarstwa leśnego, na wniosek zainteresowanych gospodarstw i przedsiębiorstw, mogą być opróżnione w trybie przewidzianym dla opróżnienia mieszkań służbowych, bez obowiązku dostarczania mieszkania zastępczego. Jedynie osoby, które w związku z pracą w danym gospodarstwie lub przedsiębiorstwie utraciły zdolność do wykonywania pracy lub zostały przeniesione w stan spoczynku, a także członkowie rodzin osób zmarłych w czasie trwania stosunku pracy, mogą żądać odroczenia terminu opróżnienia lokalu do czasu dostarczenia im lokalu zastępczego.

Pismem okólnym Nr 52 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 marca 1952 r. (Monitor Polski Nr A—24, poz. 309) wprowadzony został w życie wzór druku zwolnienia do lekarza w godzinach pracy. Na druku tym lekarze potwierdzać będą zgłoszenie się pracownika po udzielenie porady lekarskiej, rodzaj i godzinę udzielenia porady lub zabiegu, oraz opinie co do tego, czy zgłoszenie się do lekarza w godzinach pracy było uzasadnione.

Uchwałą Nr 57 Prezydium Rządu z dnia 16 lutego 1952 r. (Monitor Polski Nr A—21, poz. 253) ustalona została zasada współodpowiedzialności kierowników jednostek gospodarki społecznej wszystkich szczebli organizacyjnych za rozwój współzawodnictwa pracy na powierzonych im oddziałach pracy oraz nałożony został na tych kierowników obowiązek ścisłego współdziałania ze związkami zawodowymi w zakresie organizacji współzawodnictwa pracy. Kierownicy społecznych zakładów pracy obowiązani są do zapoznawania podległych im pracowników z zadaniami planowymi zakładu, wydziałów, brygad oraz stanowisk roboczych, do współdziałania z ogniwami związkowymi w organizowaniu współzawodnictwa pracy, do udzielenia opieki i pomocy współzawodniczącym, do współdziałania z organami związkowymi w kontroli wyników współzawodnictwa pracy

oraz do odbywania z przedstawicielami właściwych ogniw związków zawodowych zebrań kwartalnych dla przeprowadzenia oceny i podsumowania wyników współzawodnictwa pracy. Dla pogłębienia współpracy organów związkowych i organów administracji gospodarczej w zakresie rozwijania współzawodnictwa pracy uchwała poleca zapraszanie przewodniczących i członków prezydiów zarządów głównych związków zawodowych oraz wybitniejszych przodowników pracy na posiedzenia kolegów ministerialnych, branie udziału przez ministrów i odpowiedzialnych pracowników ministerialnych w posiedzeniach prezydiów zarządów głównych związków zawodowych oraz w plenarnych posiedzeniach tych związków, branie udziału przez kierowników zakładów pracy, kierowników wydziału ruchu, majstrów i brygadzystów w naradach wytwórczych kierowanej jednostki organizacyjnej, a także branie udziału przez członków rady zakładowej we wszelkich odprawach i naradach organizowanych przez kierowników zakładów pracy, dotyczących wykonania planów rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy oraz warunków pracy i spraw bytowych pracowników.

Zasady wynagradzania bieżącego członków spółdzielni pracy

Zarządzenie Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 15 z dn. 18 lutego 1952 r. (Dziennik Urzędowy Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 15 z dn. 18 lutego 1952 r.) (Dziennik Urzędowy Ministerstwa Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 6, poz. 32) normuje sprawę, określa wynagrodzenia bieżące członków spółdzielni pracy w Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych, Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego i Centrali Spółdzielni Inwalidów z wyłączeniem spółdzielni usługowych lub działów usługowych, spółdzielni remontowo-budowlanych, spółdzielni transportowych, obsługi i napraw pojazdów mechanicznych oraz spółdzielni rybackich.

Powołane zarządzenie ustala:

1. wynagrodzenia bieżące członków spółdzielni pracy pracowników fizycznych;
2. zaszeregowanie osobiste w/w pracowników,
3. wynagrodzenie bieżące „R” dla rzemieślników wysoko kwalifikowanych, zatrudnionych w spółdzielni przy pracach specjalnych, indywidualnych, precyzyjnych, artystycznych itp.,
4. zaszeregowanie „R” robót specjalnych i artystycznych,
5. dodatki kwalifikacyjne dla członków spółdzielni pracy pracowników fizycznych zatrudnionych przy produkcji przeznaczonej na eksport,

6. wynagrodzenia bieżące członków spółdzielni pracy płatnych godzinowo (wspólne zawody),

7. zaszeregowanie wspólnych zawodów,

8. dodatki lokalne dla członków spółdzielni pracy — pracowników fizycznych,

9. wynagrodzenia bieżące członków spółdzielni pracy — pracowników umysłowych,

10. zaszeregowanie członków w spółdzielni pracy — pracowników umysłowych,

11. dodatki lokalne dla członków spółdzielni pracy — pracowników umysłowych,

12. zaszeregowanie i wynagrodzenie bieżące członków spółdzielni — pracowników finansowo księgowych.

13. Regulamin ramowy premiovania członków spółdzielni, pracowników fizycznych, wynagradzanych w systemie dniówki z premią. W/g tego regulaminu wypłata premii (która nie może przekraczać 50% wynagrodzenia) jest uzależniona od:

1) wykonania planu rzeczowego w jednostkach miary lub w/g cen zbytu (warsztatu, oddziału)

2) utrzymania wzgl. poprawiania planowej wydajności dla oddziału, z którym współpracują,

14. Regulamin ramowy premiovania majstrów — członków spółdzielni pracy.

Wysokość premii maksimum 60% uzależnia się od stopnia wykonania planów produkcyjnych,

15. regulamin ramowy „R” premiovania członków spółdzielni pracy — rzemieślników wysokokwalifikowanych.

Wypłatę premii uzależnia się od stopnia wykonania planu i utrzymania oraz podnoszenia wartości artystyczno-ludowej i poprawienia jakości produkcji. Maksymalna premia nie może przekraczać (w zależności od zaszeregowania 40 wzgl. 50% wynagrodzenia zasadniczego),

16. regulamin premiovania członków spółdzielni pracy — pracowników umysłowych.

Wypłata premii (która nie może przekraczać 60% wynagrodzenia zasadniczego, uzależniona jest od stopnia wykonania planu. Omawiane zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1952 roku.

Zasady wynagradzania pracowników spółdzielni pracy

Zgodnie z zarządzeniem Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 24 z dnia 11 marca 1952 r. (Dz. Urz. M. P. D. i Rzem. Nr 9, poz. 52) część przepisów regulujących wynagrodze-

nie członków spółdzielni pracy rozciąga się także na pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a to zał. Nr 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16 do zarządzenia Nr 15 z dnia 18 lutego 1952 r. (vide poprzednią notatkę).

Poza tym wprowadza się dodatkowe zasady wynagradzania, a to:

1. tabelę zaszerzegowania pracowników umysłowych, zatrudnionych w centralach, delegaturach, związkach branżowych, oddziałach i ekspozyturach;

2. tabelę zaszerzegowania i płac pracowników finansowo-księgowych, zatrudnionych w centralach, związkach branżowych, oddziałach, ekspozyturach, spółdzielniach i zakładach własnych;

3. tabelę zaszerzegowań pracowników szkoleniowych w centralach, delegaturach wojewódzkich, związkach branżowych, oddziałach, ekspozyturach i spółdzielniach;

4. tabelę dodatków szkoleniowych dla pracowników szkoleniowych central, delegatur wojewódzkich, związków branżowych, oddziałów, ekspozytur i spółdzielni;

5. tabelę zaszerzegowań i dodatków dla pracowników ośrodków szkoleniowych;

6. tabelę dodatków funkcyjnych dla pracowników szkoleniowych central i spółdzielni;

7. tabelę płac i zaszerzegowań pracowników kontroli wewnętrznej;

8. tabelę płac i zaszerzegowań aparatu rewizyjnego;

9. zasady wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w strażach przemysłowych i pożarnych.

10. Regulamin premiowania pracowników umysłowych central, związków branżowych, oddziałów i ekspozytur.

Rzemieślników wysoko-kwalifikowanych i instruktorów produktywizacji inwalidów można wynagradzać wg stawek dotychczasowych (do czasu opracowania odrębnych zasad wynagradzania) z tym, że wysokość ich nie może przekraczać granic ustalonych w tabeli „R”.

Zasady doboru i wynagradzania pracowników szkolących robotników w budownictwie przemysłowym

W myśl zarządzenia Nr 50 Ministra Budownictwa Przemysłowego z dnia 7. III. 52r. (Biuletyn Ministerstwa Budownictwa Przemysłowego Nr 4, poz. 27) szkolenie wewnątrz-zakładowe robotników może być powierzzone pracownikowi, który posiada:

wysokie kwalifikacje fachowe i zaszerzowanie osobiste wyższe co najmniej o jedną kategorię, niż kategoria poziomu, który ma uzyskać szkolony,

umiejętność instruowania,

umiejętność organizowania miejsca pracy,

wyrobień społeczne i uświadome-

nie polityczne,

socjalistyczny stosunek do pracy.

W zasadzie szkolenie powinno być przeprowadzane bez odrywania pracownika od jego normalnych obowiązków, wynikających z umowy o pracę.

Wynagrodzenie za szkolenie składa się:

a) ze stawki na szkolenie,

b) z jednorazowej premii za pomyślny wynik szkolenia.

Premia za szkolenie może być wypłacana dopiero po terminowym zakończeniu szkolenia i złożeniu przez szkolonego egzaminu z wynikiem pomyślnym. Ponadto dalszym warunkiem jest wykonywanie przez wyszkolonego pracownika norm pracy średnio w 100% w ciągu 2 tygodni, przy czym okres ten może być przedłużony do 1 miesiąca. W razie zatrudnienia wyszkolonego w zespole pracującym na wspólnej normie, jako warunek przyjmuje się wykonywanie normy w 100% przez cały zespół. Jeśli czas szkolenia trwał dłużej aniżeli przewidziano w programie, szkolącemu nie przysługuje premia ani wynagrodzenie za przedłużony okres szkolenia. Natomiast w przypadku wcześniejszego ukończenia szkolenia, szkolący otrzymuje premię oraz całą stawkę, określoną w tabeli.

Za wykłady teoretyczne wypłaca się wynagrodzenie w wysokości 10 zł za godzinę.

Jeżeli szkolący jest zwolniony od obowiązków, wynikających z umowy o pracę, otrzymuje wynagrodzenie, jak za urlop wypoczynkowy.

Omaowane zarządzenie uchyliło wszelkie przepisy dotychczas obowiązujące w tym zakresie w resorcie budownictwa przemysłowego.

Mi.

Praktyki zawodowe w szkołach zawodowych podległych Ministerstwu Przemysłu Drobno i Rzemiosła

Sprawę praktyk zawodowych normuje zarządzenie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 26 z dnia 15 marca 1952 r. (Dz. Urz. M. P. D. i R. Nr 8, poz. 43) oraz dołączona do tego zarządzenia instrukcja.

W szkołach zawodowych podległych w/w Ministerstwu, praktyki zawodowe w r. 1952 zostały ustalone dla uczniów klasy III techników czteroletnich. Okres praktyki wynosi cztery tygodnie, przy czym odbywają się one w dwóch turnusach:

I turnus od dnia 1 lipca do dnia 28 lipca;

II turnus od dnia 1 sierpnia do dnia 28 sierpnia.

Celem praktyk wakacyjnych jest zapewnienie młodzieży możliwości zastosowania i uzupełnienia w praktyce wiadomości i umiejętności nabytych w szkole, co zapewni podniesienie kwalifikacji młodzieży.

Do obowiązków dyrekcji technikum należy:

a) zawarcie odpowiednich umów z zakładami pracy;

b) wizytowanie ośrodków praktykanckich, badania warunków mieszkal-

nych, bytowych, pracy praktykantów, ich osiągnięć zawodowych oraz zachowania się praktykantów w okresie praktyki,

c) sporządzenie sprawozdania końcowego, obejmującego całokształt przebiegu praktyk zawodowych z podkreśleniem zarówno momentów pozytywnych, jak i negatywnych akcji praktyk,

d) prowadzenie ewidencji praktyk.

Uczniom udającym się na praktykę należy się wynagrodzenie ryczałtowe, w wysokości 300 zł za okres czterotygodniowy, płatne przez dyrekcję z góry. Jeśli praktykanci są zatrudnieni przy pracach terenowych (elektryfikacja, radiofonizacja, prace miernicze itp.) otrzymują dodatkowo wynagrodzenie dzienne w wysokości 3 zł.

Dyrekcje szkół zaopatrzą uczniów w dzienniki praktyk, w których nauczyciel wpisze zalecenia dla zakładu pracy dotyczące kierunku i zakresu praktyki oraz zadania, jakie praktykant ma wykonać.

Instrukcja przywiązuje dużą wagę do należytego prowadzenia dziennika praktyk, który przedkłada się wraz z innymi aktami ucznia komisji egzaminacyjnej. Praktykanci, którzy w konkursie na najlepsze i najstaranniejsze prowadzenie dziennika praktyk, zdobędą pierwsze miejsce, otrzymują od dyrekcji nagrody książkowe.

Praktykant udający się do zakładu pracy na praktykę powinien zabrać ze sobą koc, poduszkę, prześcieradło, bieliznę osobistą i przybory toaletowe.

Praktykanci wybierają spośród siebie starostę, który zwraca się do kierownika praktyk w zakładzie we wszystkich sprawach, dotyczących praktykantów.

Do obowiązków praktykanta należy zapoznanie się z metodami produkcji, organizacją zakładu pracy, wykorzystanie i uzupełnienie posiadanych wiadomości teoretycznych, branie udziału w życiu społecznym na terenie zakładu pracy (praca w kołach Z. M. P., organizacjach partyjnych itp.), włączenie się do realizacji zadań klasy robotniczej (racjonalizatorstwo, nowatorstwo, ew. współzawodnictwo).

Praktykanta obowiązują przepisy o socjalistycznej dyscyplinie pracy oraz o tajemnicy służbowej, a ponadto wewnętrznych regulaminów.

Zakłady pracy są obowiązane do dbania o osiągnięcie celów praktyki i czuwania nad należytym jej wykonaniem.

Kierownictwo zakładu pracy zapewni praktykantom zakwaterowanie (tylko w odniesieniu do praktykantów przyjezdnych) oraz odpłatne wyżywienie (3 razy dziennie) w stołówkach lub zakładach zbiorowego żywienia.

Praktykanci otrzymują od zakładu pracy narzędzia, przyrządy oraz materiały konieczne dla odbycia praktyki, a poza tym odzież ochronną i roboczą, obuwie i sprzęt ochrony osobistej zgodnie z normami, obowiązującymi w danym zakładzie.

Mi.

Przegląd ustawodawstwa

Ustawa z dn. 29 grudnia 1951 r. o zmianie dekretu o wynalazczości pracowniczej (**Dz. Ust. R. P. Nr 3 poz. 17**) rozciąga przepisy dekretu z dn. 12 października 1950 r. — na wynalazki, udoskonalenia techniczne i usprawnienia dokonywane przez żołnierzy w czynnej służbie wojskowej i pracowników podlegających Ministrowi Obrony Narodowej i Ministrowi Bezpieczeństwa Publicznego.

Ustawa z dn. 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i pracownikach nauki (**Dz. Ust. R. P. Nr 6 poz. 38**) obejmuje: organizację szkół wyższych, stopniowanie studiów, warunki wstępu na studia, obowiązki i prawa studentów, studia wolnych słuchaczy, organizowanie instytutów naukowych, nadawanie stopni naukowych, kwalifikowanie i zatrudnianie pracowników nauki oraz obowiązki i prawa pracowników nauki.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 9 lutego 1952 r. w sprawie zmiany tabeli stanowisk dla pracowników finansowych (**Dz. Ust. Nr. 10 poz. 55**) ustala nową tabelę zaszerzgowiań dla referatów finansowych prezydiów rad narodowych miast nie stanowiących powiatów oraz gminnych rad narodowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 lutego 1952 r. w sprawie określenia kategorii pracowników Powszechnej Organizacji „Służba Polsce” uprawnionych do otrzymania umundurowania oraz zasad i warunków jego przydziału (**Dz. Ust. R. P. Nr. 12 poz. 73**) wyszczególnia stanowiska na których pracownicy otrzymują umundurowanie na koszt Skarbu Państwa. Wymienieni w rozporządzeniu pracownicy otrzymują umundurowanie za opłatą 50% wartości z rozłożeniem na spłaty do 12 rat miesięcznych.

Okólnik Nr. 7 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1952 r. (**Mon. Pol. Nr. A-9 poz. 97**) reguluje sprawę prawidłowego rozdziału urlopów wypoczynkowych. Okólnik podaje klucz według którego urlopy wypoczynkowe należy rozdzielać na cały rok za wyjątkiem m-ca marca i listopada, w których to miesiącach urlop wypoczynkowy może być udzielony pracownikowi tylko na jego prośbę.

Okólnikiem Nr. 20 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 52 r. (**Monitor Polski A-13 poz. 150**) rozciągnięte zostały postanowienia ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy na pracowników zatrudnionych przy budowie i konserwacji dróg wodnych śródlądowych, o ile są użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych i nie zatrudniają sił najemnych.

Uchwałą Prezydium Rządu Nr 55 z dn. 16.II.52 z (**Mon. Pol. A-17 poz. 205 i 204**) ustalone zostały zasady wynagradzania członków spółdzielni pra-

cy i warunki korzystania ze świadczeń socjalno-bytowych. Zgodnie z powyższymi uchwałami członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w spółdzielni otrzymują z tytułu swej pracy w spółdzielni: pracownicy fizyczni — wynagrodzenie oparte na systemie płacy akordowej, dniówki z premią, dniówki bądź stawki godzinowej; pracownicy umysłowi wynagrodzenie miesięczne z premią lub bez premii.

System płacy akordowej oparty jest na indywidualnych lub zespołowych normach pracy.

Czas pracy, urlopy wypoczynkowe, świadczenia socjalno-bytowe uregulowane wg powszechnie obowiązujących przepisów.

Uchwała Nr 111 Prezydium Rządu z dn. 1 marca 1952 r. (**Mon. Pol. A-22 poz. 284**) zmienia system płac w państwowych biurach projektów. Zgodnie z powyższą uchwałą wynagrodzenie pracowników wykonujących prace projektowo-kosztorysowe oparte będzie na czasowo-premiowym systemie płacy. Wynagradzanie kreślarzy kopistów i innych pomocniczych pracowników na akordowo-premiowym systemie płacy.

Uchwała Prezydium Rządu Nr 122 z dn. 8 marca 52 r. (**Mon. Pol. A-25 poz. 314**) reguluje sprawę finansowania wydatków na propagandę zadań produkcyjnych przedsiębiorstw oraz metod pracy i osiągnięć przodowników i racjonalizatorów produkcji. Uchwała powyższa ustala na wydatkowanie, poczynwszy od 1.III.52, w zakładach pracy zatrudniających powyżej 300 pracowników — 0,05% planowanego funduszu płac na pokrycie wydatków związanych z propagandą. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach granica wydatków może być podwyższona do 0,1%.

Uchwała Nr 123 Prezydium Rządu z dnia 8 marca 52 r. (**Mon. Pol. A-25 poz. 315**) w sprawie pokrycia w 52 r. ze środków budżetowych wydatków na nagrody indywidualne przyznawane przez kierowników naczelnich organów administracji państwowej, określa warunki przyznania nagród, wysokość nagród, okresy oraz źródła pokrycia sum na nagrody. Kierownicy naczelnich organów administracji państwowej mogą przyznać pracownikom przedsiębiorstw będących na rozrachunku gospodarczym oraz pracownikom centralnych zarządów i zjednoczeń nagrody za wybitne konkretnie ustalone osiągnięcia w zakresie:

- wykonania i przekroczenia planu produkcji,
- podniesienia wydajności pracy, poprawy jakości produkcji lub obniżenia kosztów produkcji,
- racjonalizacji metod produkcji i organizacji pracy,
- wyróżnienia się w kierowaniu zakładem pracy, oddziałem lub jednostką organizacyjną zakładu pracy,

- wprowadzenie i skrócenia czasu przyswojenia nowych metod produkcji,
- wzorowej organizacji bezpieczeństwa pracy,
- upłynnienia remanentów,
- szczególną ofiarność i wysiłki wykazane przy akcjach ratowniczych w czasie katastrof.

Wysokość nagrody nie może przekraczać 200% miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Nagroda może być przyznana temu samemu pracownikowi nie więcej niż 2 razy w ciągu roku. Nagrody przyznawane są za wyniki osiągnięte w ub. kwartale.

Kwoty przypadające na naczelnego organ administracji państwowej (Ministerstwo, PKPG, CUSZ itd.) przydzielone są do dyspozycji kierownika tegoż organu, który na cele bezpośredniego wynagradzania zatrzymuje 50% sumy a pozostałą kwotę przekazuje do dyspozycji dyrektorów szczególnie ważnych zakładów pracy z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników zatrudnionych w tych zakładach.

Uchwała Nr 75 Rady Ministrów z dn. 20 lutego 1952 r. (**Mon. Pol. A-26 poz. 339**) zmienia uchwałą Nr 48 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1951 r. (**Mon. Pol. A-10 poz. 151**) w sprawie przyznania niektórym kategoriom pracowników państwowych dodatków uzasadnionych specjalnymi kwalifikacjami i warunkami służby. Uchwała wprowadza nowy punkt w myśl którego dodatkowe specjalne może być wstrzymany w przypadku niepełnienia przez pracownika obowiązków służbowych przez okres 2 miesięcy. W tym przypadku dodatkowe wstrzymuje się z dniem 1 najbliższego miesiąca po upływie tego okresu.

Okólnikiem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 8 z dnia 8 kwietnia zmienne zostały dotychczasowe zasady wynagradzania członków rad zakładowych zwolnionych od pełnienia czynności zawodowych.

Zgodnie z powyższym okólnikiem radcy zakładowi otrzymują wynagrodzenie (poczynwszy od 1 kwietnia 1952 r.) należne im z umowy o pracę, obliczone tak jak wynagrodzenie za czas urlopu

W Monitorze Polskim A-9 poz. 88 ukazało się zarządzenie Nr 12 Prezesa Rady Ministrów z dn. 21.I.52 w sprawie czasu trwania trybu odbywania oraz zasad opłacania praktyk zawodowych, wakacyjnych i dyplomowych uczniów szkół zawodowych i studentów szkół wyższych.

Zarządzenie wydane jest na podstawie uchwały Prez. Rządu z dnia 13.X.51 r. w sprawie odbywania i finansowania praktyk zawodowych uczniów szkół zaw. oraz praktyk wakacyjnych i dyplomowych studentów wyższych uczelni w 1952 r. Zarządzenie to reguluje czas trwania, tryb od-

bywania oraz sposób rozdziału i finansowania praktyk uczniów średnich szkół zaw. i studentów szkół wyższych w instytucjach, przedsiębiorstwach oraz w państwowych i uspołecznionych zakładach pracy.

Na podstawie tej samej uchwały ukażo się, również w M. P. Nr A-9 poz. 89, Zarządzenie Nr 13 Prezesa Rady Min. z dn. 21.I.52 r. w sprawie wzoru umowy o praktykę zawodową, wakacyjną lub dyplomową pomiędzy szkołą zaw. lub szkołą wyższą, a zakł. pracy w którym uczniowie szkół zaw. lub szkół wyższych odbywać będą praktyki zawodowe, wakacyjne lub dyplomowe.

Zarządzenie podaje wzór umowy o praktykę, określając obowiązki zakładu pracy i szkoły.

W Mon. Pol. Nr A-22 poz. 278 ukażo się uchwała Rady Min. Nr 91 z dn. 20.II.52 r. w sprawie państwowego planu stypendialnego dla młodzieży szkół wyższych podległych Ministrom: Szkolenia Wyższego, Oświaty, Zdrowia, Kultury i Sztuki oraz Przew. Gł. Kom. Kult. Fizycznej na okres od 1.I.52 r. do 31.XII.52 r.

Plan wprowadza podział wszystkich kierunków studiów na 3 grupy zależnie od wagi danego kierunku dla planów narodowych i od niedostatku kadr

kształconych przez dany kierunek studiów. Wys. stypendium dla studentów większości kierunków studiów poważnie wzrasta zwłaszcza na wyższych latach, a liczba stypendiów częściowych maleje na starszych latach studiów przez ich zmianę na stypendia zwyczajne.

Zróżnicowany jest również odsetek stypendiów w stosunku do ogółu młodzieży na danym kierunku studiów. Największe szanse do otrzymania stypendium mają studenci wstępujący na górnictwo i kierunki zaliczone do grupy III i II.

W tym samym Monitorze Nr A-22 ukażo się Uchwała 109-52 Prezydium Rządu z dn. 1.III.52 r. w sprawie ograniczenia pracy zarobkowej studentów szkół wyższych.

Zgodnie z uchwałą, pracować zarobkowo będzie mógł tylko student, który otrzyma na to specjalne zezwolenie dziekana. Zezwolenie będzie udzielano studentom, mającym na swoim utrzymaniu niezdolną do pracy osobę z najbliższej rodziny, bądź też studentom, których praca będzie uznana za niezbędną z punktu widzenia potrzeb gospodarczych przez ministra, któremu szkoła podlega. Wniosek na zezwolenie pracy zarobkowej daje minister, które-

mu podlega zakład pracy. W obu wypadkach student musi wykonywać terminowo swe obowiązki szkolne i przestrzegać dyscypliny pracy.

Dnia 20.II.52 wydano została uchwała Nr 78-52 Prezydium Rządu w sprawie zawieszenia uprawnień do otrzymywania zasiłków rodzinnych na dzieci pobierające stypendia z funduszy państwowego planu stypendialnego.

Zawieszenie wypłaty dodatków rodzinnych na dzieci pobierające stypendia w szkołach wyższych nastąpiło z uwagi na to, że rodziny studentów stypendystów nie mogą pobierać z nich dodatku rodzinnego z chwilą, kiedy przez wypłacanie stypendium główny ciężar utrzymania ich dzieci podejmuje Państwo.

W Monitorze Polskim Nr A-24 poz. 305 ukażo się Uchwała Nr 121 Prez. Rządu w sprawie zaliczkowego sfinansowania wydatków na współzawodnictwo pracy.

Uchwała dotyczy państwowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych działaniem ustawy o funduszu zakładowym i określa limity na wydatki na współzawodnictwo pracy (w ramach zaliczek). Kwoty te uruchomione będą po 1 kwietnia 1952 r.

A. W.

POLITYKA SPOŁECZNA

Rok działania uchwały o rentach górniczych

Rok już minął od wprowadzenia w życie uchwały Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64). Kilkanaście tysięcy osób pobiera już renty górnicze (zwane popularnie rentami z Karty Górnika).

Uchwała z 10 stycznia reguluje w sposób prosty i przystępny zasady świadczeń emerytalnych opartych o Kartę Górnika. Są one znane ogółowi górników i wywołały dużą falę zainteresowania w całej klasie robotniczej.

Wprowadzenie uprzywilejowanych świadczeń emerytalnych dla górników, zatrudnionych na dole w kopalniach węgla było pierwszym na odcinku emerytalnym posunięciem, realizującym radziecką zasadę ścisłego powiązania świadczeń ubezpieczeniowych z rodzajem pracy, z długością pracy, ze znaczeniem danej pracy dla całokształtu gospodarki narodowej.

Wprawdzie ogół pracowników, zatrudnionych w górnictwie korzysta z dodatkowych świadczeń ubezpieczenia zawodowego tzw. pensji brackich, jednakże świadczenia te nie zaspokajały w dostateczny sposób specjalnych potrzeb i zadań związanych z pracą pod ziemią. Warunki pracy dołowej są specjalnie ciężkie i niebezpieczne. Zarówno wypadkowość jak i zachorowalność na choroby zawodowe jest tu o wiele większa niż w innych zawodach. Wprawdzie wśród górników istnieje bardzo silne tradycje zawodowe, wielkie przywiązanie do swej pracy i przekazywanie jej z pokolenia na pokolenie, jednak specjalne zadania, położone na górnictwie w planie 6-letnim spowodowały potrzebę stworzenia szczególnej zachęty do pracy pod ziemią. Renty z Karty Górnika zostały bardzo przychylnie przez górników przyjęte. Stały się one popularne w całym społeczeństwie i dały

asumpt do objęcia nimi również innych gałęzi górnictwa, jak kopalnie rud, kruszców glinki ogniotrwałej, a także kopalnie glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsu, a wreszcie — kopalnie podziemne soli. W ten sposób całokształt prac podziemnych objęty został specjalnymi przywilejami emerytalnymi. Renty z Karty Górnika stały się synonimem świadczeń specjalnie uprzywilejowanych. Wzwołuje się na nich tzw. Karta Stoczniowca.

Uchwała z 10 stycznia 1951 r. wprowadza bardzo proste zasady oceny uprawnień i wymiaru świadczeń. Ma ona charakter raczej ramowy i szereg drobniejszych, jednak istotnych zagadnień musiał być wyjaśniony i ustalony dodatkowo. Dokonały tego liczne wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministerstwem Górnictwa, które stanowią organiczną całość z samą uchwałą.

Przed wszystkim więc ważnym uzupełnieniem zasad uchwały jest obszernie wyjaśnienie z 18 stycznia 1951 r. Wyjaśnienie to przypomina, że „świadczenia przewidziane w uchwale są normalnymi świadczeniami z ubezpieczenia społecznego”, stąd też „kwestie nieunormowane w uchwale należy rozstrzygać według obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych — np. początek płatności świadczeń, uprawnienia dzieci do świadczeń, prawo do renty w razie odbywania kary w więzieniu itp.”.

Również, w razie zbiegu prawa do świadczeń przysługujących w myśl uchwały z prawem do innych świadczeń z ubezpieczenia powszechnego lub dodatkowego, które nie zostają zastąpione przez świadczenia przewidziane w uchwale, stosuje się przepisy ogólne o zbiegu świadczeń.”.

Konsekwencją powyższych zasad jest, że „do rozstrzygania sporów o świadczenia przysługujące w myśl uchwały właściwe są sądy ubezpieczeń społecznych”. „Osoby, które

nie spełniają warunków do świadczeń, przewidzianych w uchwale — mają prawo do świadczeń z powszechnego ubezpieczenia rentowego i z ubezpieczenia dodatkowego (brackiego), jeżeli spełniają warunki wymagane przez te ubezpieczenia”.

Zgodnie z zasadami, przyjętymi ostatnio w powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym — o uprawnieniach określonych w uchwale „decydują wyłącznie okresy zatrudnienia pod ziemią i okresy uznane za równorzędne z tym zatrudnieniem, a obojętną rzeczą jest, czy w tym okresie czasu pracownik był ubezpieczony.“ Okresy powyższe „powinny być udowodnione dokumentami posiadanymi przez kopalnię lub osobę zgłaszającą roszczenie, a wyjątkowo tylko i jeżeli chodzi o okresy pracy pod ziemią (a nie równorzędne) przed wyzwoleniem mogą być w przypadkach uzasadnionych przyjęte dowody ze świadków“.

Uprawnienia do rent z Karty Górnika przysługują „bez względu na obywatelstwo i narodowość“. Do świadczeń tych „mają zastosowanie przepisy umów międzynarodowych o ubezpieczeniu społecznym“. Jako prace pod ziemią (względnie w charakterze niższego, średniego lub wyższego dozoru, co jest równoznaczne z pracą pod ziemią), honoruje się prace zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Szeregu uzupełnień wymagały sprawy, związane z pojęciem prac równorzędnych. Wyjaśnienie z 18 stycznia stało się zasadą, że jako prace równorzędne „honoruje się prace, wykonywane w Polsce po wyzwoleniu“, jednak „w uzasadnionych przypadkach“ mogą być zaliczane również okresy przed wyzwoleniem. Powyższe zastrzeżenia nie dotyczą pobierania zasiłków chorobowych, które to okresy uznawane są za równorzędne niezależnie od tego, czy miały miejsce po, czy przed wyzwoleniem.

Stosownie do wyjaśnienia z 18 stycznia „uznanie pracy w charakterze członka rady zakładowej lub pracy osoby wybranej do władz Związku Zawodowego Górników za pracę równorzędną z pracą pod ziemią, uzależnione jest od uprzedniego pozostawienia tej osoby w zatrudnieniu pod ziemią bezpośrednio aż do chwili przejścia z pracy pod ziemią do pracy w Związku, radzie zakładowej itp. przy czym obojętne jest jak długo to zatrudnienie pod ziemią było wykonywane“. Natomiast „zatrudnienie w Związku Zawodowym Górników zalicza się, jeżeli nastąpiło bezpośrednio po 5-letnim co najmniej okresie zatrudnienia pod ziemią“, przy czym przez zatrudnienie w Związku należy rozumieć zatrudnienie pracowników tegoż Związku przy pracach techniczno-instruktorskich w ramach bezpieczeństwa pracy, normowania i współzawodnictwa pracy itp. pracach wymagających zjeżdżania pod ziemię.

Jeżeli chodzi o zaliczanie, jako równorzędne, okresów zatrudnienia w administracji przedsiębiorstw górniczych, w górniczych instytutach naukowo-badawczych i Ministerstwie Górnictwa, wykonywanego na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych górniczych, to zaliczanie to uwarunkowane jest 5-letnią pracą pod ziemią lub w charakterze dozoru. Według późniejszego wyjaśnienia Ministerstwa z 9 października 1951 r. — okres powyższych 5 lat nie musi poprzedzać pracy równorzędnej, a jest tylko ogólnym warunkiem zaliczenia.

Zaliczenie w 1½-krotnym wymiarze okresów pracy w akordzie w przodkach i przy głębieniu szybów oraz okresów przynależenia do drużyn ratowniczych w kopalniach — „odnosi się wyłącznie do okresów pracy po wyzwoleniu w Polsce (a nie za granicą)“, przy czym „okresy te muszą być udowodnione odpowiednimi dokumentami lub księgami zakładu pracy“.

Uchwała z 10 stycznia przewiduje prawo do renty górniczej bądź z tytułu wieku (55 lat życia i 25 lat pracy pod ziemią wzgl. równorzędnej), bądź z tytułu „niezdolności do pracy pod ziemią“ (połączonej z 10-letnią pracą, chyba że niezdolność jest wynikiem wypadku lub choroby zawodowej). Wyjaśnienie z 18 stycznia ustala bliżej pojęcie powyższej niezdolności, stwierdzając, że „za niezdolnego do pracy pod ziemią uważa się takiego pracownika, który jest niezdolny do wykonania jakiegokolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć“. W świetle powyższego wyjaśnienia jasne jest, że pracować pod

ziemią, pobierając jednocześnie rentę górniczą, mogą tylko osoby, które rentę tę pobierają z tytułu wieku. Prawo do renty z tytułu niezdolności i praca pod ziemią — wykluczają się wzajemnie.

Niezdolność osób, zatrudnionych w charakterze dozoru ocenia się jako niezdolność do pracy w tym właśnie charakterze. W stosunku do osób zatrudnionych ostatnio w pracy równorzędnej — za podstawę oceny niezdolności przyjmuje się pracę pod ziemią wzgl. w charakterze dozoru, wykonywaną ostatnio przed przejściem do pracy równorzędnej.

Odnośnie zarobków, stanowiących podstawę zaliczenia do właściwej grupy zarobkowej, a poprzez to — wymiaru rent, wyjaśnienie z 18 stycznia ustala, że „przez zarobek miesięczny należy rozumieć nie tylko wynagrodzenie zasadnicze w gotówce, lecz również wypłacane przez zakład pracy wynagrodzenie w naturze, premie, gratyfikacje itp. Jeżeli jakieś wynagrodzenie w naturze, premia lub gratyfikacja wypłacona została za pewien okres wsteczny, wynagrodzenie to musi być rozdzielone stosunkowo na właściwe miesiące“.

Ważne w praktyce okazało się ustalenie, że „jeżeli pracownik otrzymał zasiłki chorobowe, prawo do świadczeń przewidzianych w uchwale powstaje dopiero z dniem ustania prawa do tych zasiłków“. W poszczególnych bowiem przypadkach zaliczenie okresów pobierania zasiłków, decydując może o uprawnieniach do renty. Ponadto ustalenie zasady, że prawo do świadczeń powstaje nie w momencie zachorowania, a w momencie wyczerpania zasiłków chorobowych — umożliwiło pozytywne załatwienie roszczeń dla tych pracowników, którzy w terminie przełomowym, określonym w uchwale, tj. w dniu 1 stycznia 1951 r. już faktycznie nie pracowali, ale pobierali zasiłki.

Uchwała z 10 stycznia przewiduje specjalny wymiar świadczeń w przypadkach, gdy niezdolność spowodowana została wypadkiem (lub chorobą zawodową). Rentę górniczą wymierza się wówczas przy przyjęciu maksymalnego 25-letniego okresu pracy pod ziemią (choćby faktycznie okres ten był zupełnie krótki) i do renty dolicza się wzrost, wynoszący 30% renty w razie 100% niezdolności wzgl. odpowiednio innej — w razie mniejszej niezdolności. Osobnej renty górniczej w takich przypadkach nie udziela się.

Wyjaśnienie z 18 stycznia ustaliło, że „przez wypadek w zatrudnieniu“ należy rozumieć wypadek przy pracy pod ziemią w ścisłym znaczeniu“, przy czym wypadek ten powinien być zdarzyć się nie wcześniej jak w terminie przełomowym, a więc po 31.XII.1950 r.

Odnośnie przewidzianych w uchwale z 10 stycznia świadczeń pochodnych, wyjaśnienie z 18 stycznia ustaliło, że „prawo do renty wdowiej nie jest zależne od istnienia lub spełnienia jakiegokolwiek dodatkowego warunku przez wdowę (jak np. wiek, niezdolność do zarabkowania itp.)“. W ten sposób renty wdowie z Karty Górnika są bezwarunkowe, na wzór świadczeń brackich, a w przeciwieństwie do zasad powszechnego ubezpieczenia emerytalnego. Jeżeli pracownik zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej „wdowa otrzymuje 60% takiej renty górniczej, jaka przysługiwałaby pracownikowi, gdyby w chwili śmierci miał prawo do renty górniczej z pełnym (30%) wzrostem tej renty“.

W zakresie postanowień przejściowych wyjaśnienie Ministerstwa z 18 stycznia wprowadziło zasadę, że prawo do rent z Karty Górnika nie przysługuje osobom, którym już przed 1 stycznia 1951 r. przyznano renty emerytalne lub pensje brackie z tytułu niezdolności. Wyjaśnienie to było przyczyną licznych zażaleń ze strony pracowników, którzy mimo, że otrzymali renty wzgl. pensje brackie — pracowali w dniu przełomowym pod ziemią. Uważali oni, że daje im to tytuł do korzystania z przywilejów z Karty Górnika. Sprawa powyższa została pozytywnie załatwiona. Wyjaśnienie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20 kwietnia 1951 r. pozwoliło na przyznawanie rent górniczych również pracownikom, otrzymującym w dniu 1 stycznia 1951 r. pensje brackie lub renty inwalidzkie — pod warunkiem że pracownicy ci ukończyli 55 rok życia i przepracowali pod ziemią (lub w pracy równorzędnej)

co najmniej 25 lat i w dniu 1 stycznia 1951 r. byli zatrudnieni pod ziemią (lub w pracy równorzędnej)”. Ogromna większość osób zainteresowanych otrzymała na powyższej podstawie renty z Karty Górnika.

Następne wyjaśnienie Ministra z 17 lutego 1951 r. zajęło się dalszymi, wątpliwymi zagadnieniami, wysuwającymi się na tle uchwały z 10 stycznia. Wprowadziło ono zasadę, że całokształt prac w dozorze, a więc również dozór na powierzchni, uważać należy za pracę pod ziemią. Następnie wyjaśniono, że „uchwała z 10 stycznia dotyczy świadczeń emerytalnych i zwiększone świadczenia z tytułu wypadku (§ 8 uchwały) są tylko ich uzupełnieniem. Dlatego też osoby, którym z zasady nie przysługują świadczenia emerytalne — nie są objęte uprzywilejowanymi świadczeniami wypadkowymi. Osoby te, jak np. więźniowie czy pracownicy kierowani dorywczo do pracy w górnictwie otrzymują w razie wypadku zwykłe świadczenia wypadkowe”. Wreszcie wyjaśnienie z 17 lutego ustaliło, że jeżeli uchwała mówi o kwalifikacjach w zakresie górnictwa węglowego, to w zastosowaniu do pracowników innych rodzajów kopalń, objętych Kartą Górnika — kwalifikacje te należy rozumieć analogicznie, jako kwalifikacje w zakresie danego rodzaju górnictwa.

Nawiązując do ustalonej już zasady, że prawo do świadczeń z Karty Górnika powstaje z momentem wyczerpania zasiłków chorobowych, o czym wspomniano wyżej, sprawę osób, które pobierały zasiłki w terminie przełomowym 1 stycznia 1951 r. załatwiło wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 9 czerwca 1951 r. Powołując się na to, iż doszło do wiadomości Ministerstwa, że zdarzają się wypadki odmowy rent górnicznych osobom, które w dniu 1 stycznia 1951 r. pobierały zasiłki chorobowe, względnie szpitalne lub domowe, traktując te osoby, jako nie zatrudnione pod ziemią w powyższym terminie — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, „że powyższe stanowisko nie znajduje oparcia w postanowieniach uchwały z dnia 10 stycznia 1951 r., w rozumieniu której okresy pobierania zasiłku, przypadające bezpośrednio po okresie zatrudnienia pod ziemią, winny być traktowane jako okresy zatrudnienia, przy czym obojętne jest czy trwał jeszcze stosunek pracy z kopalnią. W konsekwencji jako termin powstawania niezdolności do pracy pod ziemią należy przyjmować termin ukończenia pobierania zasiłków chorobowych”.

Analogiczne zagadnienie powstało w stosunku do osób, które w terminie przełomowym były na urlopach. W sprawie tej Ministerstwo pismem z 7 września 1951 r. wyjaśniło, że „pracowników, którzy w styczniu 1951 r. korzystali z urlopu taryfowego, a przed urlopem pracowali pod ziemią i stosunek pracy trwał aż do ukończenia urlopu, traktować należy jako zatrudnionych w dniu 1 stycznia, a więc uprawnionych do rent górnicznych”.

Specjalne wyjaśnienie Ministerstwa z 21 września 1951 r. poświęcone zostało udzielaniu świadczeń z Karty Górnika w zastosowaniu rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 3.4.1950 r. o uznaniu uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczeniowych. Wyjaśnienie to stwierdziło, że „repatriantom i pozostałym po nich członkom rodziny, których uprawnienia do świadczeń polskich są ustalane w zastosowaniu rozporządzenia z 3.4.1950 — przysługują renty, przewidziane w uchwale, jeżeli zainteresowani spełniają warunki ustalone uchwałą” oraz że „zarządzenia i wyjaśnienia ogólne Ministerstwa, dotyczące wykonywania uchwały stosują się także przy udzielaniu rent z uchwały w zastosowaniu rozporządzenia z 3.4.1950”. Wyjaśnienie ustaliło, że renty, przewidziane w uchwale, przysługują także i w przypadkach, gdy warunki renty, wymagane uchwałą, powstały za granicą w czasie zatrudnienia pod ziemią. Repatriantów, którzy po powrocie do Polski nie przepracowali po 1.1.1949 r. okresu 24 wzgl. 36 miesięcy, na podstawie których następuje zaliczenie do grupy zarobkowej — zaliczono do grupy zarobkowej wg zarobku osiągniętego w Polsce po 1.1.1949, w przypadkach zaś, gdy repatrianci nie pracowali w Polsce w ogóle po 1.1.1949 — zaliczeni oni zostali do III grupy zarobkowej, co odpowiada zarobkom, przyjętym dla repatriantów w ubezpiecze-

niu powszechnym. Wreszcie wyjaśnienie z 21 września 1951 ustaliło, że dodatek bezkarności z tytułu wypadku do rent górnicznych nie jest przyznawany, gdy repatriant otrzymuje z tytułu tego wypadku zagraniczną rentę wypadkową wraz z dodatkiem bezkarności oraz że § 8 uchwały (wzrost renty z tytułu wypadku) nie stosuje się do repatriantów, którzy z tytułu wypadku za granicą pobierają zagraniczną rentę wypadkową.

Dwa obszernie wyjaśnienia Ministerstwa z 15 listopada 1951, poświęcone zostały udzieleniu rent górnicznych w zastosowaniu polsko-czechosłowackiej umowy o ubezpieczeniu społecznym z 5.IV.1948 i polsko-francuskich układów o ubezpieczeniu społecznym z 9. VI.1948. Wyjaśnienia te opierają się na zasadzie, że renty z Karty Górnika przysługują także w przypadkach, gdy prawo do świadczeń powstaje w zastosowaniu powyższych umów, czy układów.

Renty górniczne przysługują także w przypadkach, gdy warunki do renty powstały w czasie zatrudnienia w Czechosłowacji wzgl. we Francji. Na uprawnienia zalicza się tylko okresy pracy pod ziemią i w charakterze dozoru, przebyte w Czechosłowacji względnie Francji. Innych okresów tzw. równorzędnych — nie zalicza się, z wyjątkiem okresu pobierania zasiłków chorobowych, jednakże pod warunkiem, że okresy te są zaliczone przez instytucję zagraniczną. Wyjaśnienia ustalają zasady zaliczania do grup zarobkowych osób, których zatrudnienie, stanowiące podstawę liczenia, miało miejsce w Czechosłowacji lub Francji. Osoby, które otrzymują dodatek bezkarności lub renty wypadkowe zagraniczne, nie są uprawnione z tego tytułu do dodatku bezradności lub wzrostu renty górnicznej, przewidzianego w § 8 uchwały z 10 stycznia.

Uprawnieni do rent górnicznych obywatele polscy lub czechosłowaccy, względnie francuscy otrzymują je również w razie zamieszkiwania w Czechosłowacji wzgl. Francji. Obywatele czechosłowaccy lub francuscy, przebywający w kraju trzecim korzystają z rent górnicznych wówczas, gdy renty są płacone obywatelom polskimi, przebywającym w danym kraju.

Dalsze wyjaśnienie Ministerstwa dotyczy wątpliwości, jakie wyloniły się przy stosowaniu § 8 uchwały z 10 stycznia.

Ustalono, że przepis ten dotyczy tylko przypadków, gdy renta z Karty Górnika przyznawana jest wyłącznie z tytułu niezdolności do dalszej pracy pod ziemią (inwalidztwa) a nie z tytułu wieku, a więc przed ukończeniem 55 roku życia, względnie nawet po ukończeniu tego wieku, jednak gdy górnik w tym drugim przypadku nie posiada jeszcze 25 lat pracy pod ziemią. Przepisy § 8 stosują się przy tym wtedy, gdy wypadek lub choroba zawodowa, powodują same, niezależnie od innych schorzeń, — niezdolność do dalszej pracy pod ziemią, albo także gdy już poprzednio była przyznana renta wypadkowa za chorobę zawodową, a w chwili zgłoszenia roszczenia o rentę z Karty Górnika z tytułu niezdolności do dalszej pracy pod ziemią (inwalidztwa) badanie lekarskie ustaliło pogorszenie zdolności wskutek choroby zawodowej do tego stopnia, że sama choroba zawodowa czyni górnika niezdolnym do dalszej pracy pod ziemią, niezależnie od innych schorzeń.

W ten sposób — jeżeli renta górnicza przyznana została z tytułu lat a nie niezdolności, to w razie wypadku (przedtem lub potem) przysługuje i renta górnicza (ale nie podwyższona z tytułu wypadku) i renta wypadkowa, przy czym stosowana jest zasada zbiegu rent (obniżenie niższej do połowy). Również w przypadkach, jeżeli renta górnicza przyznawana jest z tytułu niezdolności, ale wypadek lub choroba zawodowa nie powodują samej tej niezdolności, wówczas renta z Karty Górnika wymierzana jest w zależności od ilości lat pracy pod ziemią i okresów równorzędnych, a nie według 25 lat pracy i nie następuje podwyższenie renty w myśl § 8 uchwały z tytułu wypadku lub choroby zawodowej, natomiast wymierza się osobno rentę z tytułu wypadku lub choroby zawodowej i stosuje zasadę zbiegu rent.

Wspomniana wyżej zasada, że zaliczanie okresów równorzędnych dotyczy z zasady okresów w Polsce po wy-

zwoleniu spowodowało wydanie wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 20 lutego 1952, określającego zasady zaliczania okresu przed wyzwoleniem. Wyjaśnienie to ustala, iż okresy pracy w charakterze członków rad zakładowych w kopalniach, pracy — osób wybranych do władz Związku Zawodowego Górników oraz zatrudnienia w Związku przy pracach techniczno-instruktorskich — wykonywane w Polsce przed wyzwoleniem „Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaliczać będzie po uzyskaniu pozytywnej opinii Związku Zawodowego Górników”. Okresy zaś zatrudnienia w administracji, w urzędach górniczych, w instytutach naukowo-badawczych itp., wykonywane w Polsce przed wyzwoleniem „Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaliczać będzie po uzyskaniu pozytywnej opinii Ministerstwa Górnictwa”.

Ostatnie wreszcie wyjaśnienie Ministerstwa z 15 marca 1952 wynikało na tle sprawy, w której odmówiono renty wdowie po pracowniku, który w terminie przełomowym 1 stycznia 1952 r. nie był zatrudniony pod ziemią, pomimo że później do pracy tej powrócił, zachorował przy pracy na dole i zmarł. Ministerstwo wyjaśniło, że „odmowa renty górniczej z tego powodu, że B. obok innych przerw w pracy pod ziemią, miał taką przerwę również w okresie od 1.12.1950 do 21.9.1951 nie jest uzasadniona. B. odpo-

wiadał warunkom § 3 ust. 2 uchwały z 10.1.1951 r. (zatrudniony był pod ziemią do ostatniej chwili), oraz § 12 lit. a) (niezdolność względnie śmierć nastąpiła po 31.12.1950). Fakt, że przerwa w pracy wypadła akurat na termin przełomowy 1.1.1951 nie może szkodzić uprawnieniom B. względnie wdowy po nim. Odmienna zasada musiałaby być w uchwale wyraźnie uregulowana, jako odstępstwo od zasady sumowania poszczególnych okresów zatrudnienia (§ 1 ust. 4 uchwały) i prowadziłaby do niedopuszczalnego wniosku, że praw do renty górniczej nie nabydą osoby, które choć przepracują w przyszłości wiele lat pracy pod ziemią, ale akurat w dniu 1.1.1951 nie pracowały pod ziemią, wzgl. w tym terminie jeszcze w ogóle nie były zatrudnione”.

Omówione powyżej ważniejsze wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej na przestrzeni pierwszego roku działania uchwały z 10 stycznia 1951 r. obrazują praktyczne znaczenie tej uchwały, jej liczne zastosowania i nieustanną aktualność. Uchwała ta stała się najlepszym, bo opartym na realnych faktach, atutem propagandowym w zakresie osiągnięć socjalnych Polski Ludowej, osiągnięć tym cenniejszych, im cenniejszy jest wkład pracy na rzecz Polski Ludowej pracowników, korzystających z tych osiągnięć.

W. M.

Ochrona pracy

Praca w godzinach nadliczbowych przy inwentaryzacji

Zgodnie z postanowieniami art. 8 lit. b) ustawy z dnia 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 94/44 r., poz. 734 — późniejszymi zmianami) praca w godzinach nadliczbowych przy sporządzaniu remanentów w przedsiębiorstwach handlowych jest dopuszczalna za uprzednim powiadomieniem (a nie zezwoleniem) urzędu inspekcji pracy. W praktyce nasunął się problem, czy przepis powyższy może być stosowany również przy sporządzaniu remanentów w przedsiębiorstwach produkcyjnych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajęło stanowisko, iż w drodze analogii przepisy art. 8 lit. b) powołanej ustawy, ustalające wymienioną na wstępie zasadę, mogą być stosowane również w odniesieniu do uspołecznionych przedsiębiorstw produkcyjnych.

Przeniesienie siedziby zakładu pracy do innej miejscowości

W związku ze zdarzającymi się przypadkami przeniesienia siedziby zakładu pracy do innej miejscowości, zachodzi pytanie co do skutków tego faktu w zakresie umowy o pracę. W szczególności należy rozstrzygnąć problem, czy przeniesienie siedziby zakładu jest zmianą istotnych warunków umowy o pracę, co upoważniałoby pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Sprawa ta została przedstawiona Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej, które zajęło stanowisko, iż przeniesienie siedziby zakładu pracy do innej miejscowości bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia należy uważać za niezachowanie przez pracodaw-

cę istotnego warunku umowy o pracę.

Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy pracownica, która na skutek urlopu macierzyńskiego nie wykorzystała przysługującego jej w roku bieżącym urlopu wypoczynkowego może domagać się przesunięcia urlopu na rok następny, przy czym w tym przypadku otrzymałaby dwa urlopy wypoczynkowe w jednym roku kalendarzowym.

Na powyższe zapytanie Ministerstwo udzieliło odpowiedzi twierdzącej, a to z uwagi na postanowienia art. 5 ust. 2 ustawy 16 maja 1922 r. o urlopach (Dz. U. R. P. Nr 47/49 poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123), które w drodze analogii powinny w tym szczególnym przypadku znaleźć zastosowanie.

Zasiłki i renty na dzieci kształcące się

Do 1950 r. w różnych rodzajach ubezpieczeń różne obowiązywały zasady co do wieku dzieci, na które przysługiwały świadczenia ubezpieczeniowe. W 1950 r. wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów, które wprowadziło w tych sprawach zasady jednolite. Normalną granicę wieku dla dzieci, czy to przy uprawnieniach do rent sierocych, czy to do pobierania na nie zasiłków rodzinnych jest lat 16.

Świadczenia ubezpieczeniowe są przewidywane jednak i dla młodzieży starszej, o ile kształci się ona nadal. Rozporządzenie mówi o „dzieciach uczęszczających do szkół”, które mają wtedy prawo do świadczeń do ukończenia 24 roku życia. Nie chodzi tu oczywiście o młodzież już pracującą, która w ramach zakładów pracy przechodzi szkolenie praktyczne i teoretyczne, umożli-

wiające zdobycie wyższych kwalifikacji zawodowych i dalszy awans zawodowy i społeczny.

Chodzi tu natomiast o młodzież, uczącą się w szkołach. Za szkoły uważa się „te formy szkolenia, które mają na celu przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy tj. dają absolwentom prawo przejścia na wyższy poziom szkolenia lub odpowiedni stopień kwalifikacyjny w określonym zawodzie i ze względu na ich charakter i rozmiar zajęć wykluczają normalną pracę zarobkową”.

Wchodzą tu więc w rachubę szkoły państwowe ogólnokształcące, zawodowe i wyższe wszelkich poziomów i kierunków (szkoły niepaństwowe, jeżeli posiadają prawa szkół państwowych).

Ponadto do świadczeń uprawnia uczęszczanie na kursy techniczno-pedagogiczne. Uczęszczanie natomiast do szkół dla osób pracujących lub do szkół zaocznych (korespondencyjnych) wyklucza z reguły pobieranie świadczeń, tak jak i udział w kursach zawodowych, organizowanych przez zakłady pracy.

Ostatnie zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22 marca 1952 r. zawiesiło wypłatę zasiłków rodzinnych na dzieci, otrzymujące stypendia za czas studiów w szkołach wyższych, począwszy od zasiłku za mc kwiecień, — a to z uwagi na uchwałę nowego planu stypendialnego, zwiększającego pomoc dla studentów, w związku z czym dwutorowość pomocy państwa (stypendia i zasiłki) staje się niecelowa przez podwyższenie i zwiększenie ilości stypendiów. Wstrzymanie w ciągu roku wypłaty stypendium z winy stypendysty jak również niepobieranie stypendium w okresie letnim — nie uprawnia również do zasiłku rodzinnego. Przy wstrzymaniu stypendium z innych powodów — wznowienie wypłaty zasiłku rodzinnego następuje bez potrzeby czekania 3 miesięcy.

W. M.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

1) Zrównanie wynagrodzenia pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę w urzędach, instytucjach i zakładach państwowych z uposażeniem pracowników państwowych, określonym w ustawie z dnia 4 lutego 1949 r.

Wynagrodzenia pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę w urzędach, instytucjach i zakładach państwowych, wyższe od uposażeń określonych w ustawie z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych i samorządowych oraz przewodniczących organów wykonawczych gmin wiejskich i miejskich (Dz. U. R. P. Nr 7, poz. 39), uległy z dniem 1 stycznia 1949 r. wyrównaniu do wysokości określonej w wymienionej ustawie i w przepisach na jej podstawie wydanych. 2. Z mocy art 434 kodeksu postępowania cywilnego (w dawnym brzmieniu) Sąd Najwyższy jest obowiązany uwzględnić z urzędu naruszenie art 39 powołanej wyżej ustawy z dnia 4 lutego 1949 r.

(Uchwała składu 7-iu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1951 r. — Ł. C. 1291/50 — 1294/50).

2) Niestosowanie prekluzji do roszczeń o odprawę rodziny po zmarłym pracowniku umysłowym.

Przepis art 473 kodeksu zobowiązań nie ma zastosowania do roszczeń rodziny zmarłego pracownika o odprawę

przewidzianą w art 42 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Skutkom rocznego terminu zawartego w art 473 kodeksu zobowiązań podlegają jedynie roszczenia pracodawców i pracowników i termin ten nie może być stosowany do własnych roszczeń rodziny zmarłego pracownika.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1951 r. — C. 714/50).

3) Dla popełnienia przestępstwa udzielenia łapówki nie jest potrzebne by leżało to w interesie dającego łapówkę, wystarczające jest samo ustalenie faktu udzielenia łapówki. Kwestia interesu osoby dającej łapówkę ma znaczenie tylko elementu dowodowego, a mianowicie przesłanki uzasadniającej takie lub inne domniemanie w braku innych, lepszych dowodów.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1951 r. — I. K. 803/51).

3) Sam fakt zwrócenia się oskarżonego, jako kierownika technicznego Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej do swej władzy przełożonej w związku z niehigienicznymi warunkami, w jakich znajdowała się mleczarnia, nie zwalnia jeszcze oskarżonego od obowiązku przedsięwzięcia innych starań dla zapewnienia mleczarni możliwie jaknajlepszych warunków sanitarnych, skoro możliwości takie istniały.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1951 r. — I. K. 340/51).

4) Udzielenie korzyści majątkowej lub osobistej urzędnikowi bezpośrednio lub za pośrednictwem innej osoby za czynność służbową dokonaną bez naruszenia obowiązków służbowych stanowi przestępstwo przewidziane w art 293 i 290 § 1 kodeksu karnego.

(postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1952 r. — K. O. 448/51).

5) Pracownik instytucji państwowej w systemie planowej gospodarki socjalistycznej powinien uważać się za współgospodarza powierzzonego jego pieczy majątku państwowego i dbać o interes Państwa jak o swoje własne dobro.

Wychodząc z tego założenia, urzędnik państwowy w ustroju socjalistycznym nie może w żadnym przypadku wykorzystywać swego stanowiska w tym celu, aby zarobić ze szkodą interesu państwowego.

Skoro zatem oskarżony wbrew powyższemu obowiązkowi wyprowadził ze składu benzynę powierzoną jego trosce w przeddzień podwyżki ceny (mimo nawet uiszczenia za nią ceny dawnej) ze świadomością, że Państwo poniesie skutek tego stratę, dopuścił się tym samym nadużycia swej władzy w chęci osiągnięcia korzyści majątkowej (art. 286 § 2 kodeksu karnego).

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1951 r. — I. K. 280/51).

H. m.

PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Kampania sprawozdawczo-wyborcza uwydatniła jeszcze raz, że zarządy główne niedostatecznie doceniły organizatorską rolę prasy. Przebieg wyborów czyni aż nadto widoczne znaczenie, jakie w toku przeprowadzanej akcji ma sygnalizowanie terenowi najlepszych sposobów wykonywania zaleceń. Dochodzące z terenu meldunki o ewentualnym wypaczaniu kierunku prowadzonej akcji wymagają również, aby systematycznie zwracać na to uwagę ogniwom terenowym, celem ustrzeżenia ich przed popełnianiem błędów. Ponadto każda akcja wzbogaca w toku swego rozwoju kierownictwo o nowe doświadczenia i pilną rzeczą jest upowszechnienie tego dorobku.

Któż potrafi to lepiej zrobić niż prasa, która dociera do najdalszych zakątków i dostając się do rąk aktywu związkowego jest jego doradcą i instruktorem.

Idźmy śladem artykułów o przebiegu kampanii sprawozdawczo-wyborczej w naszej prasie związkowej a przekonamy się, że nie trzymała ona ręki na pulsie tej akcji.

„Metalowiec“ w styczniowym numerze w artykule tow. Rębeckiego zapowiedział rozpoczęcie kampanii sprawozdawczo-wyborczej podając główne wskazówki.

Należało oczekiwać, że w następnym numerze przeczytamy reportaż lub pierwszą analizę dotychczasowego przebiegu wyborów i wpływające z niej wnioski. Tymczasem w lutowym

numerze mamy znowu następny teoretyczny artykuł tow. Rębeckiego „Przed wyborami rad oddziałowych“. W krótkim wstępie autor uogólnił, typowe błędy podczas wyborów do grup związkowych, a następnie podaje wskazówki instrukcyjne. Artykuł ten był niewątpliwie poważną pomocą dla aktywu, ale nie może on zastąpić żywego doświadczenia z terenu.

W kwietniowym numerze odnajdujemy raz jeszcze pożyteczny artykuł tow. Rębeckiego, który ukazał się już na finiszu wyborów pt. „Zadania w II etapie wyborów“. A poza tym żadnego żywego oddźwięku z terenu.

„Metalowiec“ pokwitował całe wybory trzema artykułami tow. Rębeckiego, co niewątpliwie świadczy dobrze o wykorzystaniu przez Zarząd Główny swego organu prasowego dla celów instrukcyjnych, lecz nie dobrze świadczy o zrozumieniu przez redakcję jej roli mobilizacyjnej.

W ostatnim artykule słusznie tow. Rębecki wskazuje, że w drugim etapie wyborów staje się ważna sprawa uruchomienia nowowybranego aktywu

SPROSTOWANIE

W numerze IV naszego piśma, w rubryce „Przegląd czasopism“ na stronie 189, szpalta 3, wiersz 30 od góry powinien mieć brzmienie:

związku zawodowego w ogólnym

związkowego. Mówiąc o wielkich zadaniach, stojących przed zakładową organizacją wyborczą, tow. Rębecki pisze:

„Ażeby te zadania wykonać, należy niezwłocznie rozpocząć pracę z wybranym aktywnym w grupach związkowych i radach oddziałowych, który pomaga przy wykonywaniu podjętych zobowiązań.

Nie wolno zapominać o błędzie, jaki został popełniony w kampanii wyborczej w roku ubiegłym, kiedy nowo wybrany aktyw pozostawiono bez opieki i pomocy aż do przeprowadzenia wyborów rad zakładowych, co było przyczyną, że niektórzy towarzysze zniechęcili się do pracy. Dlatego też należy natychmiast zwoływać odprawy z mężami zaufania i pozostałymi aktywistami i stawiać przed nimi konkretne zadania do wykonania, a także prowadzić systematyczną kontrolę wykonania powierzonych zadań. Nakłada to na zarządy okręgowe obowiązek natychmiastowego udzielenia pomocy nowo wybranym radom.

Nie wystarczy tylko branie udziału w zebraniu wyborczym i obecność na zebraniu w celu ukonstytuowania, trzeba, aby instruktorzy zarządów okręgowych przeprowadzili seminaria w radach zakładowych, aby pomogli im zapoznać się z całokształtem obowiązków. Trzeba pomóc przy dokonaniu podziału pracy i odpowiedzialności, trzeba też uzupełnić i uaktywnić komisje przy radach zakładowych.

Słuszne wskazania, lecz pierwsza ich część przychodzi o całe dwa miesiące opóźniona, a druga aż prosi się o natychmiastowe w żywym reportażu redakcyjnym.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza obejmuje również zagadnienia szkolenia aktywu. Cicho o tym w „Metalowcu”, a ze szkoleniem u metalowców — jak dotychczas — nie jest przecież najlepiej.

Trzeba sobie jedno powiedzieć. Dobrze jest, że „Metalowiec” dużo pisze o produkcji, ale nie wolno zapominać o tym, że produkcję wykonują ludzie, że robotników organizuje związek i że praca polityczna i organizacja decyduje w ostateczności o właściwych wynikach produkcji. Zagadnienia organizacyjno-związkowe muszą znaleźć swoje właściwe odbicie w prasie związkowej.

„Budowlani”, jako dwutygodnik, ma niewątpliwie lepsze warunki dla rozwiązania różnych trudności redakcyjnych w rozmieszczaniu materiału. Ale nie to tylko decyduje o należytych traktowaniu żywotnych zagadnień związkowych. Decyduje jeszcze ściślej — współpraca pisma z zarządem głównym. Widoczne jest, że pismo wnika w potrzeby organizacyjne związku. Prowadzi rubrykę „Z cyklu — zadania grup związkowych”, obejmuje np. takie aktualne zagadnienia: „Jak powinniśmy podejmować zobowiązania”, „Udział administracji w zebraniu grupy związkowej”, „Szkolenie związkowe”, „Plany nakładów na bhp w 1952 r.” i daje interesujące materiały z do-

świadczeń radzieckich, jak np. „Metoda inż. Kowalowa w budownictwie”.

W numerze z 15 stycznia 1952 r. „Budowlani” rozpoczynają kampanię wyborczą artykułem omawiającym zadania, które stoją przed wszystkimi ogniwami swego związku. I już w numerze z pierwszego lutego mamy artykuł pt. „Pierwsze pięć dni kampanii wyborczej”.

Rubryka „Z frontu akcji wyborczej” jest właściwym sygnalizatorem i spełnia poważne mobilizacyjne zadanie.

W numerze z 15 lutego 1952 r. czasopismo „Budowlani” stawia już zagadnienie szkolenia w artykule pt. „O pracy masowo-politycznej”, i specjalnie omawia wybory społecznych inspektorów. W numerze z 1 marca — oprócz podsumowującego artykułu piera Przewodniczącego Zarządu Głównego — tow. Baryły, redakcja odpowiada na różne pytania związane z wyborami. Widzimy stosowanie coraz to nowych form oddziaływania. Szkoda tylko, że stało się to kosztem wartościowej rubryki „Z frontu akcji wyborczej”.

Wiemy z narady organizacyjnej, która odbyła się w marcu w CRZZ, że I etap wyborów przeszedł dość dobrze u Budowlanych. Niewątpliwie duża zasługa w tym była pisma związkowego.

Niestety „Budowlani” nie prowadzili konsekwentnie swej pracy na tym odcinku, gdyż już w numerze z 15 marca słowa wyborów znikły ze szpał gazety. Ani słowa o wyborach do rad oddziałowych i zakładowych. Jeżeli podsumowując drugi etap akcji wyborczej Zarząd Główny stwierdzi spadek krzywej ilustrującej przebieg wyborów do rad oddziałowych i zakładowych — to za jeden z powodów tego spadku można będzie uważać, że zawiodła w końcowym etapie pomoc pisma, która z każdym numerem powinna była narastać.

W porównaniu z „Budowlanymi” ostatnie numery dwutygodnika „Górnika” dają dużo powodów do zastrzeżeń, jeśli chodzi o pomoc w kampanii wyborczej. A właśnie w Związku Górników pomoc ta była bardzo potrzebna. Kampania sprawozdawczo-wyborcza ma m. in. za cel usprawnienie organizacji związkowej, a sprawna organizacja, to nic innego jak planowa praca związkowa w mobilizowaniu mas członkowskich dla wykonania zadań produkcyjnych.

W pierwszym artykule (15.1.52 r.) zapowiadającym wybory, redakcja pisze:

„Akcja wyborcza to trybuna, z której należy mówić do mas o oczekujących nas zadaniach produkcyjnych, o 4 mln. ton węgla, które musimy dać dodatkowo naszej ojczyźnie w r. 1952”.

A spojrzymy teraz, jak mobilizował „Górnika” załogi kopalni do szerokiego udziału w wyborach i jak śledził za przebiegiem kampanii sprawozdawczo-wyborczej?

Otoż w trzech kolejnych numerach „Górnika” nie znajdzie się ani słowa

o wyborach. Dopiero w numerze z 1 kwietnia redakcja umieściła bardzo spóźnioną ocenę I etapu wyborów. Fakt ten nie wyznacza żadnych komentarzy. Dodamy tylko, że dwa razy zwrócił redakcji na to uwagę recenzent „Górnika” w „Głosie Pracy” i podkreśliliśmy to również w naszym przeglądzie prasy. Jednak bez skutku. Zarząd Główny ZZG niewątpliwie przeanalizuje powody słabego włączenia się „Górnika” w tak istotną akcję, jaką jest kampania sprawozdawczo-wyborcza dla usprawnienia organizacji związkowej.

Na próżno wertuje się numery „Robotnika Rolnego” w poszukiwaniu echa wyborów. Dla orientacji przypomnamy, że „Robotnik Rolny” jest tygodnikiem.

W numerze pierwszym umieszczony jest artykuł Sekretarza Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pr. Rolnictwa pt. „Przed wyborami w zespołowych organizacjach związkowych”. Czytamy w nim:

„Do pomocy zakładowym organizacjom związkowym w przeprowadzeniu wyborów winny zarządy okręgowe zmobilizować cały swój etatowy i nietatowy aktyw”.

Powstaje pytanie, dlaczego Zarząd Główny zapomniał zmobilizować redakcję „Robotnika Rolnego” do pomocy rozrzuconym w całym kraju radom rolnym?

A przecież istniały przed pismem wielkie możliwości, aby na fali kampanii sprawozdawczo-wyborczej przybliżyć wszystkie zagadnienia polityczne do załóg.

Niektóre pisma tłumaczą się, że takie wydarzenia jak: dziesiąta rocznica powstania PPR, dyskusja nad projektem konstytucji, wielka fala zobowiązań dla uczczenia 60-tej rocznicy urodzin tow. Bieruta nie pozwoili poświęcić odpowiedniego miejsca kampanii wyborczej. Twierdzenie niesłuszne; właśnie wszędzie gdzie np. dyskusja nad projektem Konstytucji była tematem zebrania sprawozdawczo-wyborczego tam ich treść polityczna została wzbogacona.

Dowodem, że redakcja „Robotnika Rolnego” organ Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa — nie dostreżę organizacji związkowej, jest fakt, iż we wstępnym artykule z 13 kwietnia pt. „Skróć terminy siewów wiosennych” nie ma mowy o zadaniach, jakie stoją przed rolną organizacją związkową.

„Robotnik Rolny” posiada taką rubrykę, jak np. „W odstawach zbóż kwalifikowanych — przodują — wloką się w ogonie”. Czy nie można było w ten sam sposób sygnalizować przebieg akcji wyborczej, szczególnie w II-gim etapie, gdzie w wielu zespołach nie odbyły się wybory z powodu odkładania ich w ostatniej chwili.

Cały dorobek „Robotnika Rolnego” w kampanii wyborczej — to zaledwie dwa artykułki: „Dobrze przygotować zebrania sprawozdawczo-wyborcze” (Nr 2) i „Co wykazał dotychczasowy

przebieg kampanii wyborczej w zasięgu warszawskim? (Nr 7) — to wszystko na 15 (piętnaście) numerów, które ukazały się w tym okresie. Biorąc pod uwagę, że „Robotnik Rolny” jest tygodnikiem i że teren do którego dociera, szczególnie potrzebował pomocy w kampanii wyborczej, musimy stwierdzić, że najslabiej pismo to z całej pracy związkowej spełniło swoje zadania w akcji sprawozdawczo-wyborczej.

Spójrzmy na drugi tygodnik prasy związkowej — „Sygnały”. Dopiero w numerze z 10 lutego redakcja umieszcza po raz pierwszy artykuł pt. „Przebieg kampanii wyborczej w grupach związkowych”. Artykuł ten ukazał się już jako podsumowanie. Nie poprzedziły go żadne artykuły inżynierskie, reportażowe czy sygnały z przebiegu akcji. Redakcja nie wykorzystała — wypróbowanej już przez siebie — pogładowej metody graficznego oddziaływania. Korespondenci robotniczy „Sygnałów”, reagujący zawsze tak żywo na wszystkie aktualne zagadnienia, idąc śladem redakcji, przemilczeli tę tak ważną akcję.

Należy jednak stwierdzić, że po tym pierwszym artykule redakcja zaczyna poświęcać więcej uwagi wyborom. Oto kilka tytułów: „Z wyborów w grupach związkowych w odcinku silnych prądów i w warsztatach elektrotechnicznych Warszawa-Zachodnia”. „Przed masową akcją szkolenia aktywu związkowego”. „Należyte przygotowanie akcji wyborczej do nowych rad warunkiem dobrej pracy organizacyjnej”.

Ale wszystko to ukazało się już po zakończeniu wyborów do grup związkowych.

Bardzo pouczający był artykuł pt. „Wykonanie uchiwiał podjętych na zebraniach wyborczych — podstawowym obowiązkiem wszystkich instancji związkowych”.

Ważne to zagadnienie spotkało się wśród członków ZZK z żywym odzwiekiem. Przypilnowanie załatwienia zgłoszonych podczas dyskusji bolączek podniosło autorytet Związku i przyczyniło się do wstąpienia wielu tysięcy nowych członków, do zwiększenia się wpływu składek, a nakład „Sygnałów” wzrósł o przeszło 20.000 egzemplarzy.

Znajdujemy dalej artykuły „Wrocławskie warsztaty elektrotechniczne wybierają radę zakładową”, „Na drugim etapie akcji sprawozdawczo-wyborczej”. „Sprawniej przebiegają wybory w okręgu szczecińskim”.

Artykuły te wskazują, że redakcja, w drugim etapie pomagając w kampanii wyborczej, nie rozwinęła jednak wszystkich swoich możliwości. Jednym z zadań drugiego etapu wyborów było uruchomienie nowo wybranego aktywu. Bardzo istotne zagadnienie, które — jak dotychczas — nie zostało jeszcze podjęte przez redakcję. A przecież należało kampanię zobowiązań w marcu i kwietniu jak naj-

ściślej powiązać z pracą i działalnością zakładowych ogniw związkowych.

„Łączność” przynosi pierwsze wiadomości o wyborach w Nr 3 (1—15 lutego) co prawda na pierwszej stronie, lecz małą jakby „wstydliwą” czcionką, z przeniesieniem większej części artykułu na drugą stronę. Należało przecież artykułowi dać bardziej sugestywny tytuł np. „Kampania sprawozdawczo-wyborcza”. Artykuł — mimo, że dobry i instrukcyjny — skutkiem niewłaściwego potraktowania mógł nawet ująć uwadze czytelnika. Redakcja w okresie od 15 kwietnia zamieszcza jeszcze dwa artykuły, jeden podsumowujący pierwszy etap, a drugi pt. „Z drugiego etapu kampanii wyborczej”. Z artykułu tego widać, że do niedociągnięcia akcji wyborczej należało niedostateczne opracowanie sprawozdań oraz fakt naruszania tu

i ówde demokracji wewnątrz-związkowej, a ponadto słaba frekwencja. A przecież duża pomoc mogła okazać redakcja „Łączności” terenowi, gdyby rozpracowała chociażby te trzy zagadnienia.

Aktyw nasz zdobył pewne doświadczenie, które tylko wtedy okaże się cenne i pełnowartościowe, jeżeli stanie się ono podstawą do podniesienia i ulepszenia stylu całej pracy związkowej. A stanie się nią na prawdę, gdy między innymi czasopisma związkowe szerzej, niż dotychczas, zajmą się przenoszeniem tych doświadczeń i będą dostrzegać rolę i zadania związków zawodowych.

Oto nauka, która dla prasy związkowej płynie z tegorocznej kampanii wyborczej.

P.L.M.

Professionalny Sojuz

Marcowy numer miesięcznika WSPS rozpoczyna artykuł redakcyjny pt. „Budżet Państwa Socjalistycznego” omawiający przyjęty przez 3-ą Sesję Rady Najwyższej ZSRR budżet państwowy na rok bieżący. — Nowy budżet wspaniale odzwierciedla ogromny rozmach pokojowej twórczej pracy ludzi radzieckich, wzrost dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego w ZSRR. Świadczy on o wyższości radzieckiego socjalistycznego systemu gospodarczego nad gnijącym ustrojem kapitalistycznym.

W rezultacie gospodarki planowej, stałego rozwoju wszystkich gałęzi gospodarki narodowej, wzrostu wydajności i obniżenia kosztów własnych produkcji, możliwe staje się ciągłe obniżanie cen i w konsekwencji wzrost siły nabywczej waluty radzieckiej.

W roku 1951 przemysł Związku Radzieckiego wykonał plan globalnej produkcji w 103,5%, co w porównaniu z przedwojennym rkiem 1940 dało podwojenie produkcji. Analogiczny rozwój przemysłu i wzrost produkcji obserwuje się w krajach demokracji ludowej — Polsce, Bułgarii, Albanii, na Węgrzech. Wskazując na zwiększone zadania planu roku 1952, artykuł omawia źródła, które mogą zapewnić wykonanie go, rezerwy istniejące jeszcze w wielu gałęziach gospodarki narodowej. Prawidłowe, racjonalne wykorzystywanie środków państwowych, najbardziej surowa ekonomia ich wydatkowania — to najważniejsze zadania ogólnonarodowe. Obowiązkami organizacji zawodowych jest stałe wychowywanie mas robotniczych i pracowniczych w duchu socjalistycznego oszczędzania i walki ze złą gospodarką — podkreśla artykuł.

W marcu mija 50 lat od ukazania się pracy Lenina „Co robić?”. Rocznicę tej i omówieniu tego genialnego dzieła Wodza Socjalizmu poświęcony jest artykuł A. Owczarowa i T. Zielenowa pt.

„Klasyczna praca twórczego marksizmu”.

Autorzy artykułu odmalowują tło historyczne — warunki gospodarcze i polityczne na tle których pisał Lenin swoją pracę. Przypominają oni ważniejsze okresy z historii rozwoju rosyjskiej socjal-demokracji, co pozwala zorientować się czytelnikowi w przesłankach, które spowodowały ostre wystąpienie Lenina przeciwko oportunistycznemu, „ekonomicznemu” i rosyjskim poplecznikom Bernsztajna. Lenin wskazał w swojej książce, że oportuniści, negując ostateczny cel walki klasy robotniczej — komunizm, próbowali podsunąć na jego miejsce reformistyczną teorię o możliwości zasadniczego polepszenia sytuacji mas pracujących w warunkach kapitalizmu za pomocą reform socjalnych. W ten sposób oddawali oni robotników na wieczną niewolę klasie kapitalistycznej. Walka Lenina i Stalina z ekonomizmem była walką z oportunistami tak na rosyjskiej, jak i międzynarodowej arenie.

„Co robić?” mówi jak szkodliwą jest żywołość i brak zdyscyplinowanej organizacji dla ruchu socjalistycznego dla wyzwolenia klasy robotniczej, co w konsekwencji prowadzi do podporządkowania organizacji robotniczych interesom imperializmu. Na szeregu przykładów z ostatnich czasów (działalność Labour Party, blumowców, szumacherowców, saragatowców itd.) autorzy artykułu wskazują ile głębokiej prawdy było w słowach Lenina. W pracy tej genialny wódz socjalizmu rozwinął wysuniętą przez siebie jeszcze w roku 1894 ideę hegemonii proletariatu w rewolucji burżuazno-demokratycznej oraz zagadnienie sojuszu z chłopstwem. Rozpracowane też w niej zostało zagadnienie utworzenia partii nowego typu, kierownictwa i sztabu klasy robotniczej wiodącego ją do walki o ustrój socjalistyczny.

Założenia teoretyczne rozwinięte w „Co robić?” — jak to stwierdza towarzysze Stalin w krótkim kursie historii WKP(b) — stały się podstawą ideologii partii bolszewickiej.

Kolejny artykuł pióra A. Osipowa sekretarza WCSPS nosi tytuł „W. I. Lenin i J. W. Stalin o wpojeniu socjalistycznej dyscypliny pracy”. Zwycięstwo socjalizmu nad kapitalizmem, jak to wynika z nauk towarzysza Stalina — stwierdza autor — gwarantuje w pierwszym rzędzie wyższą wydajność pracy socjalistycznej. Walka o zwiększenie wydajności, z kolei nierozzerwalnie wiąże się z koniecznością umocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy, z wychowaniem mas robotniczych w duchu komunistycznego stosunku do pracy.

Osipow przypomina wypowiedź Lenina na temat kształtowania się dyscypliny pracy w rozmaitych ustrojach społecznych. Od dyscypliny pałki i ustroju pańszczyźnianego, poprzez dyscyplinę głodu i bezrobocia w ustroju kapitalistycznym, przechodzimy do świadomej wolnej dyscypliny pracy mas robotniczych, które zerwały z siebie więzy niewoli kapitalistycznej. Praca, prawo do której gwarantuje Konstytucja Kraju Rad, staje się w ustroju socjalistycznym pierwszym warunkiem istnienia każdego członka tej społeczności. Autor przytacza wypowiedź towarzysza Stalina z I-go Wszechzwiązkowego Zjazdu Stachanowców, w której mówi o nowych cechach pracy i socjalistycznej dyscypliny pracy. W dalszym ciągu Osipow omawia rozmaite formy oceny i wyróżniania dobrej pracy w Związku Radzieckim — sztafendy przechodnie poszczególnych ministerstw i WCSPS, nagrody stalinskie. Wytworzenie należytego stosunku do pracy nie jest rzeczą prostą i łatwą. — Wskazywali na to zarówno towarzysze Lenin jak i Stalin. Walka z pozostałościami kapitalistycznymi w psychice i świadomości będzie jeszcze długo trwała. Związki zawodowe jako szkoła komunizmu — podkreśla Lenin — mają do spełnienia na tym polu olbrzymie zadania. Współzawodnictwo socjalistyczne to wyższa forma pracy, będąca wyrazem rzeczowej rewolucyjnej samokrytyki mas, służąca do umocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy. Dając szczegółową charakterystykę elementów składających się na pojęcie pracy socjalistycznej Osipow

wzywa organizacje związkowe do zwiększenia wysiłku w celu umocnienia dyscypliny pracy wśród najszerszych mas robotniczych.

W dziale „Z doświadczeń pracy związkowej” znajdujemy interesujący artykuł M. Jewtiejewa p. t. *Troska związków zawodowych o wychowanie dzieci*. Na wstępie autor przytacza słowa towarzysza Stalina, który powiedział, że państwo radzieckie różni się od wszystkich innych tym, że nie żałuje środków na dobrą opiekę, nad dziećmi i należyte wychowanie młodzieży. — W chwili obecnej, gdy naród radziecki rozstrzyga wielkie zadania budowy komunizmu, sprawa wychowania podрастающего pokolenia — przyszłych aktywnych budowniczych społeczności komunistycznej nabiera specjalnie ogromnego znaczenia. Jewtiejew ocenia ogromne twórcze przemiany, które zaszły w szkolnictwie radzieckim, podaje statystykę instytucji (domy i pałace pioniera) obsługujących potrzeby dzieci i omawia pracę Komsomolu. W Związku Radzieckim duża rola na odinku wychowania dzieci przypada związkom zawodowym. Rady zakładów nie tylko organizują wczasy dla dzieci uczących się ale za pośrednictwem swego aktywu sprawują szefostwo nad szkołami, przedszkolami, prowadzą masową propagandę pedagogiczną wśród rodziców, kontrolują działalność instytucji przeznaczonych dla dzieci, opiekują się sierotami. Sprawie opieki nad dziećmi było poświęcone w swoim czasie V Plenum WCSPS i zagadnienie to stale pozostaje w orbicie zainteresowań ruchu zawodowego. Autor stwierdza, że szeregi związków zbyt mało udziela uwagi zagadnieniu opieki nad dziećmi i powołując się na uchwałę Sekretariatu WCSPS ze stycznia r.b. wymienia najważniejsze zadania w tym względzie.

O pracy związkowej mówi też następny artykuł pióra N. Driagina pt. „O pracy rad ubezpieczenia społecznego”. Podając, że budżet państwowego ubezpieczenia społecznego Związku Zaw. Budowy Maszyn Transportowych roku bieżącego wzrósł w stosunku do roku 1948 o 13,7%, autor stwierdza, że jest to dowodem nieustannej troski Partii Komunistycznej i państwa radzieckiego o bardziej pełne zaspokajanie potrzeb bytowych mas pracujących. Driagin wymienia nowe inwestycje w dziedzinie ubezpieczeń, dokonane w cią-

gu ostatnich trzech lat przez związki. W dłuższym ustępie autor omawia działalność rady ubezpieczeń społecznych fabryki im. Rewolucji Październikowej, dzięki której obniżyła się ostatecznie w 1951 roku zachorowalność wśród pracowników. Tak np. po zwiększeniu się ilości wypadków malarii radzie ubezpieczeń udało się wspólnie z fabryczną służbą zdrowia zlikwidować ogniska malaryjne i wyleczyć chorych. Rada poświęca też dużo uwagi zwalczaniu chorób zawodowych. W poliklinice ustanowiono codzienne dyżury delegatów ubezpieczeniowych itd. Dużo ciekawych danych przytacza też autor z praktyki rady Uralskich Zakładów Budowy Wagonów im. Stalina. Driagin podkreśla, że dobre osiągnięcia wspomnianych rad zawdzięcza się przyciągnięciu do pracy szerokiego aktywu związkowego, należytemu planowaniu pracy, sprawdzaniu wykonania planowanych prac oraz doprowadzeniu ich do końca. Ważne też jest, wg autora, szkolenie tego aktywu.

W dziale „W państwach demokracji ludowej” zamieszczony został obszerny artykuł N. Lietunowa pt. „Bułgarskie związki zawodowe — aktywni budowniczości nowego życia”, omawiający w treściwym skrócie historię ruchu zawodowego bratniego narodu bułgarskiego.

Dział „Międzynarodowy ruch robotniczy” przynosi dwa artykuły: „Europejska konferencja metalowców” pióra P. Jefanowa i N. Chomutowa oraz „Austriacka klasa robotnicza w kleszczach głodu i nędzy” — C. Salkowskiego.

Numer uzupełnia projekt konspektu podręcznika z dziedziny historii ruchu zawodowego z ZSRR podany celem przedyskutowania i ew. wprowadzenia w nim zmian przez czytelników miesięcznika. Niezmiernie ciekawa ta praca daje pojęcie o szerokiej działalności związków zawodowych na terenie Rosji tak za caratu, jak i w okresie rewolucji i po niej. Polski działacz związkowy niewątpliwie z zazdrością oceni tę pracę. Brak tego rodzaju opracowania u nas daje się poważnie odczuć.

Numer kończy krytyczna ocena książki wydanej w Hawanie pt. „Kuba i ZSRR”, omawiającej wrażenia delegacji robotników kubańskich z pobytu w Związku Radzieckim.

P L

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3, tel. 6.12 90

WARUNKI PRENUMERATY

Zamówienia na prenumeratę miesięcznika „Przegląd Związkowy” przyjmują wszystkie urzędy, agencje pocztowe oraz listonosze.

Zgłoszenia i opłacenia prenumeraty należy dokonać do dnia 15 miesiąca poprzedzającego nowy kwartał względnie półrocze.

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

PRENUMERUJCIE PRASĘ ZWIĄZKOWĄ

czasopisma związkowe są nieodzownym materiałem szkoleniowym i propagandowym dla aktywu związkowego

„BHP — PRZYJACIEL PRZY PRACY“

Miesięcznik instrukcyjno-popularyzacyjny z zakresu bhp, mający na celu upowszechnianie zasad ochrony pracy. „Przyjaciel przy pracy“ popularnie ujmuje wskazówki przestrzegania zasad bhp. Pismo omawia osiągnięcia i braki w dziedzinie ochrony pracy i daje konkretne wskazówki unikania wypadków. „Przyjaciel przy pracy“ winien się znaleźć przede wszystkim w ręku każdego referenta bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz Społecznego Inspektora Pracy.

Cena egz. zł 0,60. Prenumerata kwartalna zł 1,80

„ŚWIETLICA“

Ilustrowany miesięcznik CRZZ zamieszcza materiały instrukcyjno-informacyjne z wszystkich dziedzin pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych.

W „Świetlicy“ aktywiści związkowi znajdą ideologiczne założenia swej pracy i praktyczne wskazówki organizowania działalności kulturalno-oświatowej ze szczególnym uwzględnieniem prac świetlicowych.

Cena egz. zł 1,80. Prenumerata kwartalna zł 5,40.

„DZIAŁKOWIEC“

Miesięcznik CRZZ, zamieszcza artykuły omawiające problematykę ogrodnictwa działkowego, zagadnienia użytkowania pracowniczych ogrodów działkowych oraz prowadzi stałą skrzynkę porad fachowych.

Pismo powinno znaleźć się w ręku każdego działkowca.

Cena egz. zł 0,75. Prenumerata kwartalna zł 2,25.

W a r u n k i p r e n u m e r a t y

Zamówienia na prenumeratę przyjmują Urzędy i Agencje Pocztowe oraz listonosze miejscy i wiejscy.

Zgłoszenia i opłacenia prenumeraty należy dokonać do dnia 15 — miesiąca poprzedzającego nowy kwartał względnie półrocze.

Przy dokonywaniu wpłaty, która wynosi w prenumeracie zleconej kwartalnie zł 3,60 gr, półrocznie zł 7,20, rocznie 14,40 nie trzeba wypełniać blankietu i nie ponosi się dodatkowych kosztów przesyłki pieniężnej.

„Przegląd Związkowy“ jest doręczany przez listonosza do mieszkań czytelników.

Urzędy pocztowe i listonosze przyjmują wpłaty na prenumeratę zleconą za III kwartał 1952 r. do 15-go czerwca; na IV kwartał do 15-go września.

Opłacenie prenumeraty do końca roku zapewni regularne otrzymywanie „Przeglądu Związkowego“.

Cena numeru zł 1 gr 20

