

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



LUTY · 1953 · NR 2

T R E Ś Ć:

W. KŁOSIEWICZ: Nasze zadania w świetle uchwały Rządu z dn. 3 stycznia.

S. BĘDKOWSKI: Doświadczenia kampanii wyborczej w grupach związkowych.

L. SAILLANT: Brzed sesją Komitetu Wykonawczego ŚFZZ.

R. POLAKIEWICZ: Węzłowe problemy handlu uspołecznionego i zadania pracowników handlowych.

A. FIRGANIEK: O zwiększenie prac zakordowanych.

J. KAWECKI: Walka o jakość produkcji (z doświadczeń fabryki im. Więckowskiego).

P. GAPOCZKA: Sprawy społeczne i osobiste w warunkach socjalizmu.

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE:

(—) Organizujmy aktyw społeczny w radach szkoleniowych.

(—) Z doświadczeń wykładowcy masowego szkolenia związkowego.

PRZEGLĄDY:

* Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH:

A. HANSEN: Naukowe opracowywanie zagadnień ochrony pracy w ZSRR. — Wiadomości różne. * ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY:

S. HORSZOWSKI: Z walk robotników afrykańskich.—Przegląd międzynarodowy. * PRZEGLĄD GOSPODARCZY: Wiadomości różne.

* PRZEGLĄD CZASOPISM: Czasopisma związkowe. — Professionalnyje Sojuzy.

PRZEGŁĄD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr. 2

Warszawa, 20 lutego 1953 r.

ROK V XXIV

PLAN wydobywania na rok 1953 jest nie tylko w pełni realny i możliwy do osiągnięcia ale i konieczny, nieodzowny dla całej naszej gospodarki. Trzeba to jasno powiedzieć w obliczu faktu, że po raz pierwszy w krótkiej — ale jakże doniosłej — historii naszego górnictwa po wyzwoleniu, zadania planowe roku ubiegłego nie zostały wykonane.

...Poczynając od roku 1948 faktyczny coroczny wzrost wydobywania osiągnął charakter rytmiczny, świadczący o stałym rozwoju przemysłu węglowego. Planowe zadania były regularnie wykonywane, z mniejszą lub większą nadwyżką, od chwili wyzwolenia aż do roku ubiegłego, w którym po raz pierwszy zadania planowe nie zostały osiągnięte. Jednakże zaplanowany wzrost wydobywania w wysokości 4 milionów ton opierał się na całkowicie uzasadnionych i możliwych do osiągnięcia założeniach. Trzeba przecież stwierdzić, że wiele zostało zrobione w ciągu minionych lat w dziedzinie mechanizacji robót, w zakresie zaopatrzenia przemysłu węglowego w maszyny i sprzęt bardziej nowoczesny od poprzedniego. Inwestycje stanowiące wielkie sumy, wkładane regularnie w gospodarkę węglową, powinny dawać swój skutek. Plan wzrostu wydobywania w roku ubiegłym był więc najzupełniej uzasadniony.

Jaki był poziom wykonania zadań planowych w latach poprzednich? — W roku 1950 — pierwszym roku naszej sześciolatki — plan został wykonany w 102 proc., w 1951 r. — w 101,2 proc. Natomiast w roku ubiegłym wykonanie spadło po raz pierwszy do 98,2 proc. zadań planowanych. Jast to bardzo poważny sygnał, wymagający gruntownego przeglądu sytuacji w przemyśle węglowym.

Plan — to prawo niezłomne Państwa budującego socjalizm. Wykonanie zadań planowych — to najwyższy obowiązek każdego robotnika, technika, inżyniera, kierownika. Obowiązek ten musi utrwalić się w świadomości każdego z nas jako prawo, którego nie wolno łamać.

Wierzę głęboko, że plan lutowy w przemyśle węglowym będzie wykonywany codziennie od pierwszych dni miesiąca. Trzeba skończyć raz na zawsze ze złym zwyczajem przesuwania zadań produkcyjnych na jutro, na ostatnie dni miesiąca. Wierzę głęboko, że przeszkody dotychczasowe w wykonywaniu zadań produkcyjnych zostaną przez Was, towarzysze, szybko przezwyciężone i plan tegoroczny zgodnie z tradycją poprzednich lat Polski Ludowej będzie wykonany przez miłującą swą Ojczyznę brać górniczą.

Życzę Wam, towarzysze, sukcesów i powodzenia w tej pracy.

(Z przemówienia towarzysza Bieruta na spotkaniu z aktywnym partyjnym i gospodarczym przemysłem węglowym).

Nasze zadania w świetle uchwały Rządu z dnia 3 stycznia

DONIOSŁA uchwała Rządu z dnia 3 stycznia br. podjęta w interesie mas pracujących i w celu zabezpieczenia dalszego rozwoju naszej gospodarki narodowej, została przyjęta przez klasę robotniczą z uznaniem i zrozumieniem.

Uchwała Rządu sięga głęboko w układ stosunków naszego życia gospodarczego, stabilizuje ona warunki wymiany towarowej i jest tak pomyślana, by jej trwale, daleko sięgające następstwa przyniosły stopniową poprawę warunków bytowych klasy robotniczej w oparciu o uzyskaną stabilizację cen i skorygowanie podziału dochodu narodowego. Przewidziany w uchwale nowy układ cen i płac zmierza do wytworzenia naturalnych bodźców dla podnoszenia wydajności pracy oraz dla wzrostu produkcji przemysłowej i rolnej.

I

Dalsze istotne i podstawowe następstwa uchwały, a w szczególności tempo podnoszenia poziomu życiowego mas pracujących, uzależnione są w poważnej mierze od postawy, jaką zajmie klasa robotnicza wobec zadań, stanowiących drogę do poprawy bytu w warunkach naszej ekonomiki, wobec zadania dalszego podnoszenia wydajności pracy, zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych oraz poważnego rozszerzenia zakresu prac akordowych we wszystkich gałęziach przemysłu.

Zagadnienie poprawy indywidualnych warunków bytowych i podniesienia poziomu życiowego całej klasy robotniczej, ogółu mas pracujących kraju — to sprawa rozszerzenia źródeł akumulacji socjalistycznej i zwiększania dochodu narodowego, to — obok wysokiej wydajności pracy — zagadnienie surowego przestrzegania zasady oszczędności, sprawa lepszej organizacji pracy, sprawa pełnego wykorzystania mocy produkcyjnych parku maszynowego, sprawa dyscypliny pracy i racjonalnego wykorzystania dnia roboczego.

Z drugiej strony wielkiej wagi nabiera zagadnienie zacieśnienia spójni ekonomicznej między przemysłem i rolnictwem, wzmoczenia wydajności produkcji rolnej, wypełnienia przez wieś dostaw obowiązkowych, a przede wszystkim dalszego nieustępliwego rozwijania socjalistycznych elementów gospodarki rolnej.

Realizacja tych wszystkich zadań na szerokim froncie — to w poważnym stopniu sprawa związków zawodowych, powszechnej organizacji klasy robotniczej, realizującej pod kierownictwem partii wielki program budowania ustroju powszechnego dobrobytu i sprawiedliwości społecznej — ustroju socjalistycznego.

Towarzysz Bierut uczy, że w pracy organizacyjnej „należy walczyć z całą energią o to, aby nasze metody kierownictwa odpowiadały wymaganiom i warunkom zmieniającej się sytuacji, ażeby poziom kierowania przez nas masami podnosił się odpowiednio do nowych zadań politycznych, gospodarczych i kulturalnych“.

Te wskazania odnoszą się i do nas, do pracy związków zawodowych.

II

Jakie zadania stoją przed nami w zakresie podstawowego zagadnienia — rozwijania współzawodnictwa socjalistycznego, upowszechniania nowych wyższych form współzawodnictwa?

Ogólna ilość współzawodniczących, wynosząca w roku 1951 od 65 — 70 %, wzrosła do liczby 70 — 75 % w 1952 r., przy czym wzrost jej zaznaczył się najsilniej w podstawowych gałęziach naszego przemysłu — w górnictwie, przemyśle budowy maszyn i w przemyśle chemicznym.

Dzięki umasowieniu współzawodnictwa potrafiliśmy złagodzić wiele poważnych trudności produkcyjnych, m. in. w przemyśle węglowym, hutniczym i włókienniczym. Jednakże pomimo tych osiągnięć, będących w poważnym stopniu zasługą ogniw związkowych, nie potrafiliśmy jeszcze w roku ubiegłym osiągnąć ciągłości i systematyczności w rozwijaniu współzawodnictwa, nie potrafiliśmy połączyć walki o masowy zasięg współzawodnictwa z walką o wysoką jakość produkcji. Daje się to zauważyć szczególnie w przemyśle budowlanym, włókienniczym, metalowym, hutniczym i odzieżowym, gdzie nie potrafiliśmy w pełni zabezpieczyć warunków dla szerokiego stosowania stachanowskich metod pracy.

Sprawniej i skuteczniej reagować musi na sprawy współzawodnictwa nasza propaganda i agitacja pogładowa: radiowęzły, gazetki ścienné, błyskawice, graficzne wskaźniki produkcji.

Podobnie jak w dziedzinie współzawodnictwa, wiele uwagi poświęcić musimy w nowej sytua-

cji rozwojowi ruchu racjonalizatorskiego, sprawie walki o zwiększenie oszczędności, o ugruntowanie w załogach socjalistycznego stosunku do mienia społecznego i państwowego, o zlikwidowanie rażącego wprost niekiedy marnotrawstwa.

Fundamentalne znaczenie dla naszej gospodarki narodowej posiada sprawa oszczędności paliw, zarówno importowanych paliw płynnych, jak i węgla. Wezwanie tow. Maksymiliana Pieczyńskiego — palacza Zarządu Portu w Szczecinie „Kto więcej zaoszczędzi drogiego paliwa” — powinno być podjęte przez palaczy całego kraju. Szczególnie ważna jest ta sprawa dla naszego kolejnictwa, które wciąż jeszcze przekracza zaplanowane wskaźniki zużycia węgla. W budownictwie karygodne marnotrawstwo cegły wynosi około 10%, a cementu 12%. Poważny procent braków szczególnie w odlewach, wykazuje nasze hutnictwo (do 10%), a w przemyśle odzieżowym jedne tylko Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego wykazują odsetek wyrobów niskiej jakości i wymagających powtórnej przeróbki sięgający 46,3%.

Obok walki o oszczędność surowca niezmiernie ważna jest walka o oszczędność maszyn i narzędzi pracy.

Przytoczone przykłady wskazują wyraźnie, ile jeszcze mamy do zrobienia we wskazywaniu klasie robotniczej, jak ogromne, wielosetmilionowe sumy traci corocznie wskutek marnotrawstwa i brakoróbstwa nasza gospodarka narodowa, traci klasa robotnicza. Wystarczy tylko powiedzieć, że każdy procent obniżenia kosztów własnych przemysłu socjalistycznego — to wzrost akumulacji o około 900 milionów złotych.

Niezmiernie ważne dla prawidłowego funkcjonowania naszej gospodarki jest zagadnienie walki o rytmiczne wykonywanie planów produkcyjnych. Tymczasem szereg zakładów wciąż jeszcze cechuje beztroska o plan w pierwszej dekadzie. Oto np. tak poważne zakłady jak ZISPO wykonały w I dekadzie stycznia br. 17% a w II 37,3% planu miesięcznego czyli prawie połowa planu pozostała do odrobienia w ostatniej dekadzie. Takich przykładów można przytoczyć znacznie więcej.

Powoduje to potrzebę późniejszych zrywów, odbijających się i na przeciążeniu maszyn, i na wzroście godzin nadliczbowych, a tym samym na wzroście kosztów produkcji i na jej jakości. W swych dalszych następstwach nierytmiczne wykonywanie planów zakłóca normalny tok produkcji zakładów oczekujących na półfabrykaty do dalszej przeróbki i poważnie komplikuje transport kolejowy przeciążony z reguły nadmiernie w ostatniej dekadzie. Z tych powodów walka o rytmiczne, równomierne wykonywanie planów wzrasta do jednego z podstawowych problemów, nad rozwiązaniem którego współpracować musi aparat administracyjny

wraz z aktywnym związkowym. Musimy rozpocząć walkę o ugruntowanie wśród załóg obowiązku stałego wykonywania planów na codzień i planów dekadowych, nie pozwalając na beztroskie uspokojenie się, że w ostatniej dekadzie plan „się popędzi”, bo taki system „popędzania planu” powoduje każdego miesiąca wielomilionowe straty i wpływa demobilizująco na pracowników.

A jak przedstawia się sprawa pełnego wykorzystania mocy produkcyjnej w przemyśle?

W podstawowym dla innych gałęzi produkcji — przemyśle hutniczym — współczynnik wykorzystania objętości użytkowej wielkiego pieca jest u nas o 40% niższy, niż w ZSRR. Że stan ten może ulec zmianie, uczy nas przykład załogi wielkiego pieca „A” w hucie „Kościeszko”, gdzie dzięki ofiarnej pracy obsady pieca uzyskano o 25% więcej surówki z jednego metra sześciennego objętości użytkowej, niż to ma miejsce w innych hutach — przy tego samego typu wielkich piecach.

Są zatem rezerwy do wykorzystania.

Mamy sporo przykładów zaniżania mocy dyspozycyjnej w energetyce, gdzie średnia wykorzystania mocy turbin wynosi dla przemysłu 70%. W niedostatecznym stopniu przebiega intensyfikacja procesów produkcyjnych w przemyśle chemicznym. Wystarczy wspomnieć, że w jednej z fabryk kwasu siarkowego, po zastosowaniu intensyfikacji, wydajność z jednego metra sześć. aparatury wzrosła z 6,2 kg do 42,6 kg kwasu, przy czym i ten wskaźnik pozostaje daleko w tyle za osiągnięciami chemii radzieckiej.

Przykłady te dowodzą, że tu również tkwią ogromne niewykorzystane rezerwy wewnątrzzakładowe, które wypadają często z pola widzenia organizacji i działaczy związkowych.

III

Powiedzieliśmy na wstępie, że zagadnienie poprawy warunków bytowych klasy robotniczej, to między innymi sprawa systematycznego podnoszenia kwalifikacji, a co za tym idzie — możliwości podniesienia zarobków robotniczych.

W wielu zakładach pracy ani związki zawodowe ani administracja nie potrafiły jednak przełamać wśród części załóg atmosfery niechęci do szkolenia zawodowego, nie potrafiły rozbudzić zainteresowania sprawą podnoszenia kwalifikacji zawodowych — również od strony bodźców materialnych.

Oto m. in. w hucie im. Stalina w Łabędach, borykającej się od dłuższego czasu z poważnymi trudnościami produkcyjnymi i odczuwającej poważny brak kwalifikowanych sił roboczych, nie potrafiono do tej pory zorganizować należyście szkolenia wewnątrzzakładowego, szczególnie wśród młodzieży.

Podobny stan istnieje w górnictwie, w energetyce, w budownictwie przemysłowym, gdzie plany szkolenia robotników w zakładach pracy w dużej mierze nie są wykonywane.

Nowa uchwała Rządu nakłada na instancje związkowe obowiązek większego zainteresowania się sprawą podnoszenia kwalifikacji, jako jedną z podstawowych dróg poprawy sytuacji materialnej robotników, wzrostu produkcji i obniżania kosztów własnych.

Niezmienne ważną z punktu widzenia interesów materialnych klasy robotniczej jest sprawa przechodzenia w szerszym, niż dotychczas, zakresie na system robót zakordowanych. Obecnie w ogromnej większości zakładów wciąż jeszcze blisko połowa robotników otrzymuje wynagrodzenie dniówkowe, czyli nie jest zainteresowana bezpośrednio w wynikach swej pracy.

Istnieją nawet pewne gałęzie produkcji, gdzie — wbrew wskazaniom Partii i stanowisku związków zawodowych — stopień zakordowania prac nie tylko nie osiąga nakreślonego planu, ale wręcz przeciwnie: wykazuje tendencję zniżkową. Tak jest m. in. w przemyśle motoryzacyjnym, w fabrykach Centralnego Zarządu Narzędzi i Przyrządów Mierniczych, Centralnego Zarządu Taboru Kolejowego (plan zakordowania robót wynosił tu 59 %, zaś od maja 1952 r. osiągnięto zaledwie 48 — 49 %, a w sierpniu tylko 47 % zakordowanych prac).

O niedostatecznej wadze przywiązywanej przez poszczególne centralne zarządy i ministerstwa do tej niezmiennie ważnej sprawy świadczą może fakt, że jeden i ten sam rodzaj pracy, jak np. odlewnictwo, wykazuje w różnych gałęziach przemysłu różny stopień zakordowania o znacznej rozpiętości. I tak: C.Z. Budowy Maszyn Włókienniczych — 81 %, C.Z. Taboru Kolejowego — 47,5 %, C.Z. Przemysłu Motoryzacyjnego — 58 %.

Głębokie zrozumienie istotnego znaczenia uchwały Rządu z 3 stycznia wśród załóg zakładów przemysłowych stwarza szczególnie pomyślny warunki do dalszego poważnego rozszerzenia systemu akordowego.

Z zakładów pracy napływają wciąż meldunki o zgłaszaniu przez robotników chęci przejścia do pracy akordowej. Tak np. już w pierwszej dekadzie stycznia w Zakładach im. Szadkowskiego w woj. krakowskim 65 robotników rozpoczęło pracę akordową. W kopalni „Michał” z inicjatywy załogi zakordowano transport żelaza i drzewa. W ZPW im. Waryńskiego pracownicy transportu wewnętrznego przeszli już na pracę akordową, a pracownicy działu głównego mechanika zwrócili się o ustalenie norm ich pracy.

Wymienione tu przykłady powinny być przez administrację i organizacje związkowe wykorzystane dla dokonania gruntownej rewizji organizacji pracy w kierunku objęcia akordem jak największej ilości robót. Nie oznacza to jednak, że należy pójść po linii łatwizny i mechanicznie wprowadzać system akordowy dla uzy-

skania sztucznej podwyżki zarobków. Wprowadzenie systemu akordowego musi się opierać o opracowanie słusznych, wymiernych norm, przy których wzrost zarobków będzie się kształtował na tle realnego podnoszenia wydajności pracy.

W obecnej sytuacji ekonomicznej, kiedy nowy system płac i zaopatrzenia rynkowego stwarza dodatkowe bodźce dla wzrostu wydajności pracy — sprawą ogromnej troski związków zawodowych, leżącą w centrum uwagi organizacji i instancji związkowych wszystkich szczebli, powinno być głębokie zainteresowanie się poruszonymi tu problemami. Mobilizowanie załóg robotniczych, ukazywanie różnorodnych możliwości poprawy bytu oraz wpływanie na administrację gospodarczą w kierunku jak najsprawniejszej likwidacji istniejących jeszcze niedociągnięć — oto nasze najważniejsze zadania w chwili bieżącej.

IV

Niezależnie od uruchomienia nowych rezerw, umożliwiających poprawę warunków bytowych klasy robotniczej, uchwała Rządu stawia przed nami z całą ostrością problem pełnego i racjonalnego wykorzystania ogromnych środków finansowych łożonych przez Państwo w formie różnorodnych świadczeń — na rzecz mas pracujących i ich rodzin, niezależnie od funduszu płac.

Znaczna część tych środków oddana jest do dyspozycji związkom zawodowym i stwierdzić trzeba, że nie wszystkie są w należyty sposób zużytkowane.

Trzeba sobie wyraźnie uświadomić, że zagadnienie podniesienia poziomu materialnego i kulturalnego ludności stoi na jednym z czołowych miejsc w narodowym planie gospodarczym i stan ten znajduje realne odbicie w naszym budżecie państwowym. Usługi socjalne i kulturalne stanowią tu drugą co do wielkości grupę wydatków i że wynosiła ona 25,8 % ogólnej wysokości budżetu, w budżecie 1952 roku.

Niezależnie od tego zakłady pracy dysponują poważnymi środkami pozabudżetowymi z funduszu zakładowego, przeznaczonymi na poprawę opieki socjalnej i jakości świadczeń. Jednakże na skutek braku należytej troski o człowieka, na skutek zbiurokratyzowania niektórych ogniw administracyjnych i związkowych, a wreszcie na skutek nieudolności dysponowania funduszami, załogi niejednokrotnie nie korzystają w pełni z tych poważnych środków. Rokrocznie nie wykorzystane zostają poważne sumy na budownictwo mieszkaniowe i remonty domów robotniczych.

Czyż nie jest np. oburzający fakt, podniesiony ostatnio na zebraniu grupy związkowej w kopalni Zabrze-Wschód, gdzie rada zakładowa dopuściła do niewykorzystania kwoty 500.000 zł przeznaczonej na remonty mieszkań, podczas

gdy w szeregu mieszkań górniczych przecieka woda?!

Wiemy wszyscy, jak poważną pomocą w budzie rodzinny są pracownicy ogrody działkowe, które przy dobrej gospodarce mogą dać z powierzchni 1 ha rocznie 30 — 40 tysięcy złotych dochodu. Nasze państwo, doceniając znaczenie tej formy pomocy klasie robotniczej, oddało do dyspozycji związków zawodowych poważne sumy na inwestycje i powiększenie obszaru ogrodów działkowych. Tymczasem na skutek bierności niektórych ogniw związkowych i rad narodowych liczba pracowników posiadających ogrody działkowe wynosi zaledwie około 180.000, mimo że mogłaby być dziesięciokrotnie wyższa.

Podobnie wskutek niedostatecznej inicjatywy rad zakładowych nie są w pełni realizowane fundusze na kolonie i pókolonie letnie, na akcje wycieczek pracowniczych, na cele kulturalno-oświatowe, na akcję wczasową, a w wielu zakładach nie wykorzystuje się w pełni dużych sum przeznaczonych na inwestycje w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy. Często jeszcze mamy wypadki, gdy w żłobkach, a nieraz w przedszkolach miejsca nie są wykorzystane w pełni. Dotyczy to głównie żłobków przyfabrycznych, które niekiedy mogą pomieścić więcej dzieci, niż dana załoga zgłasza, a fabryki takie przejawiają niechęć do udostępnienia miejsc dzieciom robotników z sąsiednich fabryk.

Wiele funduszy wydatkowanych jest niecelowo, ulega marnotrawieniu z uszczerbkiem dla klasy robotniczej.

Ten brak należytej troski o poprawę warunków bytowych załóg zaznacza się szczególnie w rażących zaniedbaniach warunków higienicznych i podstawowych wygod w szeregu hoteli robotniczych i domów młodego robotnika, jak to ma miejsce m. in. w Zakładach Naprawy Taboru Kolejowego w Pruszkowie. Stan karygodnego zaniedbania warunków sanitarnych w pomieszczeniu dla absolwentów liceum tolerowany jest tam beztrząsowo zarówno przez radę zakładową jak i administrację.

Przykłady te wskazują, jak wiele jeszcze mają do zrobienia związki zawodowe w dziedzinie zwiększenia troski o warunki bytowe człowieka pracy, o pełne i celowe wykorzystanie łożonych na ten cel przez państwo ogromnych środków materialnych.

Szczególnie w obecnej sytuacji sprawa ta nabiera wyjątkowej wagi, dlatego też każdy objaw bezduszności, niedbalstwa czy brak troski o poprawę sytuacji materialnej klasy robotniczej — musi być z całą surowością tępiący i piętnowany.

Nigdy nie było i nie jest intencją naszego państwa robienie „oszczędności“ kosztem świadczeń należnych klasie robotniczej, kosztem zdrowia i wygody robotnika. Nie do takiego reżimu „oszczędzania“ wzywamy klasę robotniczą i dlatego każdy wypadek „oszczędzania“ na funduszach socjalnych musimy traktować jako prze-

jaw szkodliwego biurokratyzmu, samowoli i bezduszności, niedopuszczalnych w warunkach władzy ludowej.

Po wydaniu przez Rząd uchwały o zniesieniu systemu bonowego i regulacji cen stanęły przed aparatem handlu uspołecznionego poważne i trudne zadania.

Od jego sprawności, od stałego ulepszania dystrybucji zależy w decydującej mierze pogłębienie i utrwalenie korzyści, jakie obecny system przynosi ludziom pracy. Zabezpieczona przez Państwo rezerwa towarowa jest w pełni wystarczająca dla pokrycia bieżących potrzeb ludności, obecnie idzie więc przede wszystkim o to, aby aparat handlowy działał sprawnie we wszystkich ogniwach, poczynając od personelu sklepowego, poprzez kierowników sklepów, magazyny, hurtownie, aż do central.

Na aparat handlowy, na jego sprężystość zwrócona jest uwaga szerokich mas konsumentów — ludzi pracy. Należyta praca handlu uspołecznionego, zapewniając odbiorcy jak najpełniejszy wybór poszukiwanych przez niego asortymentów ugruntowuje zaufanie kupujących do handlu uspołecznionego i przeciwdziała wszelkim próbom wzniecania sztucznej paniki na rynku, podejmowanym świadomie przez elementy kułacko — spekulacyjne dla zachwiania równowagi rynkowej i dezorganizacji zaopatrzenia.

Drogę do dalszego usprawnienia handlu uspołecznionego wskazują podjęte przez pracowników handlu nowe formy współzawodnictwa pracy. Inicjatywa załogi Centralnego Domu Towarowego w Warszawie rzucona w styczniu br. powinna rozszerzyć się na wszystkie placówki handlu uspołecznionego i wszystkie jego szczeble organizacyjne.

Skuteczność działania uchwały i zapewnienie wszystkich z niej wynikających korzyści, które leżały u podstaw decyzji Partii i Rządu, zależy od pełnego wywiązania się przez wieś z obowiązków dostaw i świadczeń na rzecz państwa.

Nakłada to szczególne obowiązki na aktywny związkowy stykający się ze wsią w swojej codziennej pracy, a w szczególności na członków Związku Zaw. Pracowników Państwowych pracujących w radach narodowych, Związku Zaw. Handlowców — zatrudnionych w wiejskim aparacie skupu i sprzedaży oraz na członków Związku Nauczycielstwa prowadzących pracę wychowawczą wśród młodzieży wiejskiej.

Ważne znaczenie przywiązujemy do postawy pracowników i robotników zatrudnionych w państwowych gospodarstwach rolnych oraz załóg państwowych ośrodków maszynowych stykających się na codzień z ludnością wiejską.

Również ekipy robotnicze uczestniczące w akcji łączności z wsią powinny wzmóc w tym okresie pracę wyjaśniającą, prowadzoną wśród ludności wiejskiej drogą rozmów indywidualnych wskazujących chłopom pracującym na

znaczenie uchwały i jej korzystne dla wsi następstwa.

Podobne obowiązki spoczywają na robotnikach zamieszkałych na wsi i dojeżdżających do pracy w zakładach przemysłowych.

*

W okresie wprowadzania w życie uchwały z 3 stycznia organizacje związkowe przeprowadziły szeroką kampanię uświadamiającą masy pracujące o istotnym znaczeniu tej uchwały. Przebiegająca w tym okresie związkowa akcja sprawozdawczo-wyborcza pozwoliła na bardziej masowe przeprowadzenie pracy uświadamiającej. Tysiące związkowców-aktywistów Frontu Narodowego wzięło udział w bezpośredniej akcji w terenie. Lecz nasze zadania polityczno-wychowawcze nie ograniczają się do tego pierwszego etapu. Walka ze spekulacją nie została definitywnie zakończona. Spekulanci, kuliści i świadomy wróg będą próbowali podważać realizację uchwały z dnia 3 stycznia. Usiłowa-

niom tym przeciwstawimy wzmożoną czujność mas pracujących. Zadaniem wszystkich ogniw związkowych pozostaje nadal budzenie czujności rewolucyjnej w masach przeciw wszelkim próbom siania zamętu dezorganizacji rynku i uchylanie się od spełnienia obowiązków wobec Państwa.

Pełne urzeczywistnienie szerokich możliwości poprawy bytu, jakie stwarza uchwała Rządu, możliwe jest jedynie w oparciu o zwiększoną produkcję socjalistycznego przemysłu i rolnictwa. Stąd walka o zwiększoną wydajność pracy, mobilizacja klasy robotniczej do większej aktywności produkcyjnej poprzez wytrwałą pracę polityczną i uświadamiającą staje się naczelnym zadaniem naszego aktywu.

Poprowadzimy tę gruntowną wytrwałą pracę w masach robotniczych w imię wzrostu siły naszego Państwa, w imię powszechnego dobrobytu, w imię pełnej realizacji zadań czwartego roku planu 6-letniego.

Stefan Będkowski
kierownik Wydziału
Organizacyjnego CRZZ

Doświadczenia kampanii wyborczej w grupach związkowych

Szybko rozwija się kampania sprawozdawczo-wyborcza w związkach zawodowych. Mamy już za sobą wybory w grupach związkowych i radach zakładowych, przystępujemy do wyborów instancji okręgowych. Pełne skompletowanie sprawozdań z przebiegu akcji na szczeblu grup związkowych pozwala nam w tej chwili na zanalizowanie wyborów w tych tak ważnych dla całości naszej pracy ogniwach i na wysnucie wniosków na przyszłość.

Przed rozpoczęciem tegorocznej akcji sprawozdawczo-wyborczej w związkach zawodowych Prezydium CRZZ powzięło uchwałę w sprawie wyborów, która naświetliła cele i zadania kampanii wyborczej, podała stanowisko najwyższej władzy związkowej w tej sprawie.

Uchwałą, dając krótką ocenę poprzednich wyborów, jednocześnie podsumowała z jednej strony osiągnięcia, z drugiej — wady i błędy pracy związkowej w okresie roku ubiegłego.

Uchwała Prezydium CRZZ wytyczyła kierunki, w których powinna się była potoczyć cała akcja. Wskazała na konieczność rozwijania kampanii wyborczej pod hasłem wielkiej mobilizacji do wykonywania zadań planu 6-letniego,

werbunku do związkowych szeregów mas pracowniczych, pozostających jeszcze poza nimi. Uchwałą zalecała dopilnowanie, aby do władz związkowych wysuwano najbardziej zasłużonych w pracy zawodowej i społecznej, żeby zwiększyć w tych władzach udział kobiet i młodzieży.

Każdy z przejawów kampanii wyborczej — przygotowanie akcji, przebieg i treść dyskusji — świadczy o stopniu sprężystości organizacyjnej związku, charakteryzuje dążności mas członkowskich, daje obraz wkładu związku zawodowego w dzieło budowy socjalizmu.

Rozpatrzmy więc kolejno przejawy tej akcji.

Przygotowanie do kampanii

Należy na wstępie stwierdzić, że wiele związków, jak np. Włóknarzy, Chemików, Kolejarzy, początkowo nie przywiązywało dostatecznej wagi do wnikliwego opracowania planów kampanii, ograniczając się często jedynie do spraw organizacyjnych, jak terminarz wyborów, ustalenie osób odpowiedzialnych za przebieg wyborów itp.

Początkowo nie uwzględniono w planach zadań politycznych kampanii i sposobów ich realizacji. Świadczy to o tym, że w związkach tych istnieją poważne niedociągnięcia w wykonywaniu uchwał nadrzędnych instancji i przekazywaniu tych uchwał dalszym ogniom.

Błędy te zostały naprawione w dużej mierze w toku kampanii wyborczej zaraz w pierwszym jej okresie. CRZZ po stwierdzeniu, że w niektórych ogniwach istnieją tendencje do mechanicznego przeprowadzania wyborów, zwołała naradę, na której zanalizowano przebieg akcji w pierwszych dwóch tygodniach i zwrócono uwagę zarządom głównym iż przeoczyły najistotniejszą treść uchwały CRZZ.

Od tej chwili prezydium zarządów głównych i okręgów systematycznie i szczegółowo analizowały na swych posiedzeniach przebieg kampanii i instruowały podległe ognia.

Bardzo poważną rolę w obecnej kampanii wyborczej spełnił aktyw społeczny. Pomagał on mężom zaufania w opracowaniu sprawozdań, w przeprowadzaniu zebrań wyborczych i czuwał nad prawidłowym ich przebiegiem. Aktyw społeczny był w obecnej kampanii liczniejszy niż w ubiegłej. W Związku Zawodowym Odzieżowców np. wzięło udział w kampanii sprawozdawczo-wyborczej 3 500 aktywistów, w Związku Pracowników Drobno Przemysłu — 1 142, w Związku Komunalnych — 2 848. Niektóre związki nie wykorzystały jednak w pełni możliwości zmobilizowania aktywu społecznego. Szczególnie słaby był udział aktywu społecznego w Związku Górników.

Wydatny udział aktywu społecznego w większej ilości związków przyczynił się do tego, że w obecnej kampanii występowało stosunkowo niewiele wypaczeń. Do rzadkości należały przejawy łamania demokracji wewnątrzwiązkowej.

Obok poważnych osiągnięć propagandy w obecnej kampanii było szereg istotnych braków. W niektórych związkach aktyw kulturalno - oświatowy włączył się do kampanii z opóźnieniem, co odbiło się na przebiegu kampanii w pierwszym okresie (np. Metalowcy, Chemiccy). W kilku związkach aktyw ten włączył się niedostatecznie (Transport drogowy, Rolni, Górnicy i in.), co ujemnie wpłynęło na natężenie propagandy w wielu zakładach pracy. W ZZ Górników prowadzono propagandę przeważnie przez radiowęzły w formie krótkich komunikatów o terminie wyborów. Oprócz takich środków propagandowych jak: radiowęzły, gazetki ścienne, „błyskawice“, hasła, w licznych zakładach pracy urządzono wystawy (Handlowcy, Metalowcy, Leśni) obrazujące działalność związku, organizowano występy artystyczne (Odzieżowcy, Leśni, Drobny Przemysł), wyświetlano filmy (Budowlani, Spożywcy). W Związku Handlowców grupy wysyłały sztafety na zebrania wyborcze do innych grup

związkowych, meldując o wykonaniu zobowiązań i wzywając do podejmowania zobowiązań. W niektórych zakładach (Włókniarze, Handlowcy) w „błyskawicach“ demaskowano wroga, który usiłował utrudnić przeprowadzenie wyborów.

Brak odpowiedniej propagandy przyczynił się w niektórych związkach do obniżenia frekwencji w stosunku do poprzedniej kampanii wyborczej (Zw. Rolnych, Finansowców, Metalowców i Społecznych). Zwiększyła się natomiast frekwencja w związkach Górników, Hutników, Włóknarzy, Komunalnych.

Pomoc organizacji partyjnych i współdziałanie z administracją

Szczególnie dodatnim zjawiskiem był fakt udzielania jak w poprzednich kampaniach szerokiej pomocy związkom zawodowym przez organizacje partyjne i administrację. Wszędzie tam, gdzie partyjne organizacje poświęciły wyborom należytą uwagę, były one przepojone treścią polityczną i stanowiły ośrodek zainteresowania całej załogi.

Egzekutywy wysłuchiwały sprawozdań rad zakładowych z przebiegu kampanii, udzielając odpowiednich wskazówek, delegowały aktywistów partyjnych dla obsłużenia zebrań.

Na przykładzie Związku Hutników, gdzie początkowo ognia związkowe nie potrafiły należycie skorzystać z pomocy organizacji partyjnej, unaocznia się doniosłe znaczenie kierowniczej roli organizacji partyjnej dla podniesienia poziomu pracy związkowej. Naprawienie tego błędu odbiło się natychmiast bardzo korzystnie na całym przebiegu wyborów. Świadczy o tym fakt, że w związku tym podjęto największą ilość zobowiązań (5 821) do wykonania ponadplanowej produkcji i szybkościowych wytopów oraz do poczynienia oszczędności w zużyciu surowca.

W większości gałęzi produkcji i usług, administracja włączyła się do wyborów. W przemyśle węglowym dyrekcje odbyły narady z kierownikami administracji w sprawie pomocy organizacjom związkowym w kampanii wyborczej. W przemyśle metalowym szczególnie wydatnie współdziałał pion inżynierijno-techniczny. Przedstawiciele administracji brali udział w zebraniach, wyjaśniając między innymi sprawy poruszone w dyskusji. W akcji wyborczej w Związkach Handlowców, Pocztowców i Komunalnych kierownicy niektórych zakładów osobiście pomagali w przygotowaniu i przeprowadzeniu zebrań wyborczych. Mimo że w niektórych zakładach administracja odniosła się obojętnie do wyborów, jak u Transportowców — Okręg Łódź, Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej — Koszalin, Zakłady Chemiczne

w Żarowie i Huta Szkła w Zawierciu — należy jednak podkreślić fakt, że w obecnych wyborach udział administracji był liczniejszy i bardziej wydatny niż w poprzednich.

Przebieg i treść dyskusji

W dyskusji zabierało głos przeciętnie 20,3 procent uczestników. Poważnie zwiększył się procent dyskutantów w Związku Górników, Spożywców, Leśnych, Komunalnych, Służby Zdrowia. Obniżyła się ilość dyskutantów w Związku Grafików, Rolnych, Odzieżowców, Włóknarzy i Energetyków. Związki te powinny przeprowadzić dokładną analizę tego faktu i stwierdzić jakie były przyczyny słabszego udziału związkowców w dyskusji.

Dyskusje nie wszędzie jednakowo uwzględniały najważniejsze zagadnienia chwili obecnej. Sprawy produkcyjne przeważały w związkach Górników, Metalowców, Leśnych, Spożywców. W Związku Zawodowym Odzieżowców z jednakowym natężeniem występowały zagadnienia produkcyjne (3 941 dyskutantów) i sprawy socjalno-bytowe (3 690 dyskutantów). W pozostałych związkach, jak u Komunalnych, Hutników, Handlowych, Pocztowców przeważały sprawy bytowe. Powinno to być sygnałem dla tych związków, że niedostatecznie zwracają uwagę w swojej codziennej pracy na sprawy bytowe swoich pracowników.

W dalszej kolejności po sprawach socjalno-bytowych i produkcyjnych występowały zagadnienia organizacyjne, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracy kulturalno-oświatowej.

Dyskusja na temat zagadnień produkcyjnych zwróciła uwagę na przyczyny istniejących trudności w wykonywaniu planów produkcyjnych. Podawano przykłady złej organizacji pracy, braku dostatecznej ilości i odpowiedniej jakości narzędzi oraz fakty trudności surowcowych. W Związku Budowlanych np. skarżono się na brak frontu robót i nieterminową dostawę materiałów. W Związku Chemików krytykowano marnotrawstwo materiałów, w Związku Włóknarzy mówiono o niedbałym remoncie maszyn. W Związku Komunalnym wskazano na rozluźnienie dyscypliny pracy, u Rolnych powszechnie podkreślono niedbalstwo i marnotrawstwo w gospodarce ze strony administracji. W kamieniołomach uskarżano się na niedostateczną mechanizację, a u Handlowców — pracownicy sklepowi domagali się usprawnienia dostaw do placówek handlowych.

Szeroko dyskutowano na temat współzawodnictwa. Dyskutanci domagali się, by wyniki współzawodnictwa były oceniane na zebraniach grup związkowych (Górnicy, Hutnicy, Transportowcy, Drogowcy, Handlowcy). W Związku Spożywców krytykowano rady zakładowe, że

niedostatecznie interesują się rozwojem współzawodnictwa. W Związku Pocztowców domagano się zwiększenia ilości robót normowanych w przedsiębiorstwach telekomunikacyjnych, co pozwoli szerzej rozwinąć współzawodnictwo.

W szeregu zakładów pracy wysunięte w czasie dyskusji wnioski przyczyniły się do usunięcia braków, co wpłynęło na polepszenie wykonania zadań planowych. Np. w cementowni „Odra“ w Opolu, gdzie długi czas borykano się z brakami w pracy kamieniołomów i pakowni, robotnicy zgłosili na zebraniu wyborczym wiele usprawnień, jak np. przy obsłudze niektórych agregatów, zakładaniu sit, w zakresie właściwego zmontowania torów kolejki itp., co się wybitnie przyczyniło do polepszenia pracy cementowni i wykonania planu.

W wielu związkach omawiano trudności mieszkaniowe, niedostateczną troskę o szybkie przeprowadzanie remontów, właściwy przydział mieszkań (Budowlani, Energetycy, Hutnicy i inni). W Związku Rolnych domagano się przeprowadzenia remontu mieszkań służbowych. W Związku Hutników występowano o ułatwienie zakupów materiałów budowlanych potrzebnych do remontu własnych domków rodzinnych.

W niektórych związkach mocno stawiano sprawę węgla, wskazując na jego złą jakość i zanieczyszczenie. (Hutnicy, Włókniarze). W związkach Handlowców i Pocztowców pracownicy mieszkający na wsi żalili się na trudności zakupu węgla.

W zagadnieniach bezpieczeństwa i higieny pracy wysunęła się na czoło sprawa odzieży ochronnej. Robotnicy ostro krytykowali brak robotstwa w produkcji odzieży ochronnej i domagali się przedsięwzięcia potrzebnych kroków, aby im zapewnić odpowiedniej jakości odzież. W niektórych związkach (Metalowcy, Rolni, Kolejjarze, Handlowcy i Finansowcy) wysuwano sprawę niedostatecznej ilości ubrań ochronnych.

Akcja sprawozdawczo-wyborcza wskazała także, że przedstawicielstwa związkowe w zakładach pracy nie troszczą się o wykorzystanie w porę sum przeznaczonych na polepszenie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przy omawianiu zagadnień kulturalno-oświatowych najczęściej poruszano sprawę przydziału zniżek do kin i teatrów. W Związku Górników domagano się zwiększenia ilości imprez świetlicowych, organizowania zabaw ludowych, wycieczek. W wielu związkach krytykowano niedostateczną pracę komisji kulturalno-oświatowych, nieżywość świetlic (Energetycy, Hutnicy, Chemiccy, Handlowi, Leśni, Finansowi).

Przytoczone w skrócie zagadnienia poruszone w dyskusji powinny stać się przedmiotem najwyższego zainteresowania nowowybranego ak-

tywu, powinny wskazywać w jakim kierunku ma on stawiać swoje pierwsze kroki, aby zadania ustalone przez CRZZ i postulaty wysunięte przez robotników były jak najpełniej zrealizowane.

W większości zakładów pracy wypowiedzi dyskusyjne były pilnie rejestrowane a słuszne wnioski realizowane. Np. w Okręgu Rolnych Olsztyn — na 3 479 spraw załatwiono 2 366. W okręgu Górników — Piekary na 419 spraw załatwiono pozytywnie 325. W wielu zakładach pracy przemysłu chemicznego rady organizowały wspólnie z administracją konferencje w celu zanalizowania i załatwienia poruszonych w dyskusji spraw. Ta metoda powinna stać się podstawą codziennej pracy rad zakładowych w załatwianiu wszelkich głosów i uwag załogi.

W wielu jednak zakładach pracy rady załączkowe ograniczyły się tylko — podobnie jak w kampanii zeszłorocznej — do zarejestrowania wypowiedzi w dyskusji, nie dbając jednak o ich natychmiastowe załatwienie. Niekiedy odkładano załatwienie tych spraw do czasu zakończenia wyborów — np. u Metalowców, Kolejarzy. Na terenie ORZZ Kielce w większości zakładów załatwienie zarejestrowanych spraw pozostawiono nowym radom. Za ten stan odpowiedzialne są zarządy okręgowe, które nie kontrolowały jak wnioski są załatwione przez rady zakładowe.

Postęp w pracy organizacyjnej

Należy stwierdzić, że tegoroczna kampania sprawozdawczo-wyborcza przebiegała sprawnie, o czym świadczy fakt, że mimo skróconych w porównaniu z kampanią zeszłoroczną terminów, została ona zakończona w przewidzianym czasie. Fakt ten ma bardzo poważne znaczenie, gdyż wcześnie i zgodne z terminarzem zakończenie akcji wyborczej pozwoliło przystąpić w porę do szkolenia nowo wybranego aktywu związkowego. W roku ubiegłym szkolenie to odbywało się późną wiosną i latem, a więc w niesprzyjającym okresie urlopów i pracy w ogródkach działkowych.

Związki wykorzystywały zebrania sprawozdawczo-wyborcze do omawiania trudności produkcyjnych, do analizowania wąskich gardeł w działalności zakładów, na wielu zebraniach podejmowano zobowiązania produkcyjne. W Związku Metalowców zobowiązania podjęło około 20 % członków, w ZZ Górników podjęto 4 484 zobowiązania, a Hutników — 5 821 zobowiązań, przeważnie w zakresie ponadplanowej produkcji, szybkościowych wytopów itp. W Związku Robotników Rolnych wykorzystano zebrania grup związkowych do organizowania i propagowania akcji wykopkowej, Finansowcy radzili nad ściąganiem zaległych podatków.

Przebieg wyborów pozwala na stwierdzenie, że podczas ubiegłej kadencji poziom pracy związkowej niewątpliwie podniósł się. Wybory

odbyły się w 180 660 grupach związkowych, a więc w 8 824 grupach więcej niż w poprzedniej kampanii. Wybrano 669 304 aktywistów, czyli o 9 632 aktywistów więcej niż w poprzedniej kampanii. Wybrano w tym 194 632 kobiety i 156 644 młodzieży. Cyfry te mają swoją wymowę. Szczególnie ważny jest fakt, że procent wybranych kobiet wzrósł o 2,9, a młodzieży o 3,5.

Udział kobiet w aktywie grupowym zwiększył się szczególnie poważnie w związkach obejmujących zakłady o dużym zatrudnieniu kobiet (W Związku Odzieżowców wzrósł z 59,4 na 66,4 %, u Spożywców z 33 na 45,2 %, u Handlowych — z 36 na 43,4 %).

W skali ogólnokrajowej procent kobiet w aktywie grupowym, osiągając wysokość 29 %, zbliżył się do procentu zatrudnienia ich w gospodarce narodowej.

Ilość młodzieży w aktywie grupowym wzrosła wydatnie w związkach przemysłowych, co należy uważać za zjawisko pomyślne. Tak więc w Związku Metalowców podniosła się ona w stosunku do stanu poprzedniego z 22,5 na 30,6 %, u Hutników z 14,4 na 19,2 %, u Chemików z 17,9 na 24,5 %. Najwyższy wzrost przedstawicielstwa młodzieżowego notuje ZZ Komunalnych, bo z 8,1 na 17,1 % i Kolejarcz z 6,4 na 11,6 %.

Mimo, że zgodnie z zaleceniem uchwały Prezydium CRZZ zwrócono uwagę na sprawę wyśuwania do władz związkowych najbardziej wyróżniających się w pracy członków związków i wybrano 40 278 przodowników i racjonalizatorów, procent ich w stosunku do ogólnej ilości wybranych należy uznać jeszcze za niedostateczny. Waha się on od 4,6 % u Hutników do 13,9 u Rolnych. Związki zawodowe niedostatecznie wyjaśniały masom członkowskim zasadę, że kierownikiem grupy powinien być przodujący robotnik, który swoim przykładem oddziaływałby na swoich współtowarzyszach. Liczne fakty („Ursus”, Huta „Ostrowiec”, Azoty-Tarnów) dowodzą, że gdzie na czele grupy stoi przodownik pracy, tam jest wyższy poziom pracy grupy we wszystkich dziedzinach.

O większej sprawności organizacyjnej świadczy również fakt, że w obecnej kampanii wzrosła ilość sprawozdań mężów zaufania, opracowanych na piśmie. Np. pisemnych sprawozdań było w Związku Metalowców — 85 %, w Związku Kolejarzy — 80 %, Hutników i Komunalnych — 79 %, Odzieżowców — 90 %. Na terenie ORZZ Rzeszów podniosła się ilość sprawozdań pisemnych z 60 % w poprzedniej kampanii na 80 % w obecnej, w Związku Hutników — z 48 % na 79 %.

Znaczna część sprawozdań była ujęta krytycznie i samokrytycznie. Rzadko spotykało się w obecnej kampanii sprawozdania szablonowe, których w ubiegłej kampanii była spora ilość.

Do braków należy zaliczyć nieuwzględnienie w wielu sprawozdaniach pracy całego aktywu. Dość często pomijano w sprawozdaniach sprawy bytowe oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

669 304 aktywistów grup związkowych — to potężna armia, która pod odpowiednim kierownictwem zdolna jest wypełniać zadania, jakie stają przed związkami zawodowymi. Jest więc zrozumiałe, że cała uwaga wszystkich instancji związkowych — szczególnie w okresie rozpoczęcia pracy przez nowowybrany aktyw — powinna być zwrócona na grupy związkowe. Tym bardziej, że w obecnej kampanii wybrano ponownie tylko od 14,6% (w Zw. Zaw. Prac. Budownictwa) do 38,8% (ZZNP) ogółu mężów zaufania.

Napływające z terenu meldunki świadczą jednak o tym, że w niektórych zakładach nowo wybrany aktyw nie przystąpił jeszcze do pracy. Oznacza to, że w wielu grupach nie ma żadnej działalności, że osłabione jest tam kierownictwo ruchem współzawodnictwa, niedostateczna jest troska o sprawy bytowo-socjalne i kulturalne pracowników.

Przyczyną niedoceniania roli grup związkowych, jako podstawowego ogniwa naszej pracy, decydującego o jej powodzeniu jest fakt, że część aktywistów związkowych nie zdaje sobie w pełni sprawy, iż żywy kontakt z masami jest możliwy tylko w wyniku sprawnej działalności grup związkowych.

Przejawem niedoceniania grup związkowych jest niedostateczne wiązanie się z nimi aktywu

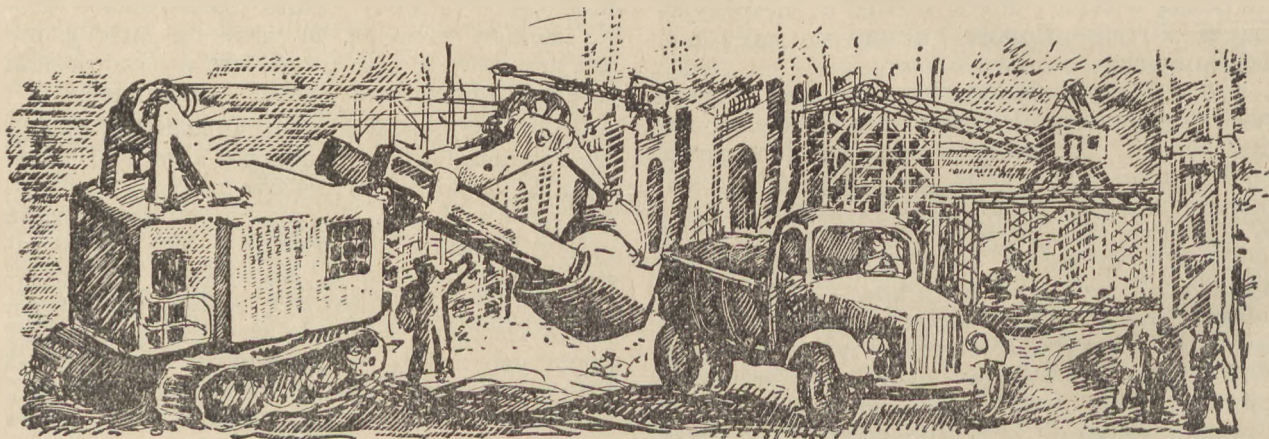
wyższych instancji. W wielu zakładach pracy aktyw grupowy uskarża się, że przez cały rok nie widział u siebie przewodniczącego czy sekretarza zarządu okręgu, chociaż odwiedzali oni zakład.

Wiele wyższych instancji związkowych nie kładzie należytego nacisku na działalność grup związkowych i nie przenosi najlepszych doświadczeń pracy związkowej wewnątrz samych zakładów i z jednego zakładu do drugiego.

Obecna kampania wyborcza wskazuje raz jeszcze, że poziom pracy związkowej zależy przede wszystkim od aktywności grup. Niezbędne jest tedy, aby każda instancja związkowa zdawała sobie sprawę, że wzmocnienie działalności grup związkowych jest możliwe tylko wtedy, jeśli codziennie w swojej pracy powiąże się z załogami i pomagać będzie mężom zaufania.

Hasłem naszym zatem powinno być: jak najbliżej zakładów pracy, w ścisłej łączności z związkową organizacją zakładową.

Na czele grup związkowych stanęli obecnie nowi ludzie. Konieczne jest zainteresowanie się ich działalnością, otoczenie troskliwą opieką. Musimy ich szkolić, obserwować ich działalność, pomagać im w codziennej pracy. Albowiem od aktywności nowych mężów zaufania w dużym stopniu będą zależały rezultaty działalności związkowej na froncie walki o produkcję, o poprawę warunków bytowych ludzi pracy. W grupie związkowej decydują się losy współzawodnictwa socjalistycznego. Postawa i działalność grup związkowych zadecyduje o wykonaniu zadań czwartego roku planu 6-letniego.



Przed Sesją Komitetu Wykonawczego ŚFZZ

WLUTYM odbędzie się dziewiąta sesja Komitetu Wykonawczego Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Komitet Wykonawczy—to kierowniczy organ ŚFZZ w okresach między posiedzeniami Rady Generalnej. Komitet Wykonawczy kieruje działalnością Federacji i odpowiada za wykonanie rezolucji i realizowanie uchwał podejmowanych przez Radę Generalną i Kongres ŚFZZ.

Statut Światowej Federacji Związków Zawodowych przewiduje, że „w razie konieczności Komitet Wykonawczy podejmuje działania niezbędne we wszystkich zagadnieniach, dotyczących interesów klasy pracującej całego świata”.

Wytworzona w chwili obecnej sytuacja międzynarodowa ciężko odbija się na warunkach życia ludzi pracy i jest oczywiste, że Komitet Wykonawczy będzie musiał podjąć na zbliżającej się sesji ważne decyzje w celu ochrony interesów mas pracujących.

W związku z powyższym pożyteczne będzie przypomnieć podstawowe zasady, którymi kieruje się w swej pracy ŚFZZ. I tu znów powołamy się na Statut naszej Federacji, uchwalony w 1945 roku. Zachowuje on w całej pełni swoją siłę również w chwili obecnej i stanowi prawo dla wszystkich organizacji, wchodzących w skład ŚFZZ. Nasz Statut głosi:

„Światowa Federacja Związków Zawodowych organizuje swą pracę na następujących zasadach:

1. Pełna wewnętrzna demokracja w związkach zawodowych wszystkich krajów i ścisła między nimi współpraca.

2. Stała łączność ze związkami zawodowymi, wchodzącymi w skład Federacji, okazywanie im braterskiego poparcia i pomocy w pracy.

3. Systematyczna wymiana informacji i doświadczeń w pracy związkowej, celem wzmocnienia solidarności międzynarodowego ruchu robotniczego.

4. Koordynacja działań organizacji robotniczych dla urzeczywistnienia ich międzynarodowych dążeń i decyzji.

5. Obrona interesów mas pracujących w zagadnieniach emigracji i imigracji.

6. Wykorzystanie wszelkich możliwych środków dla popularyzacji i wyjaśnienia celów i zadań Światowej Federacji Związków Zawodowych, jej programu realizacji tych zadań oraz jej uchwał w poszczególnych zagadnieniach”.

Od chwili gdy zostały opracowane i uchwalone wspomniane sześć punktów, sytuacja międzynarodowa uległa zmianie. Jednakże zasadnicza treść zagadnień, stojących przed światowym

ruchem robotniczym, nie zmieniła się. Oto dlatego każdy z tych sześciu punktów pozostaje nadal kierowniczą zasadą naszej pracy.

Po zakończeniu drugiej wojny światowej ludzie pracy — mężczyźni i kobiety — potrzebowali pomocy dla obrony swoich interesów. W tym okresie Komitet Wykonawczy ŚFZZ, dążąc do aktywizowania pracy związków zawodowych i dopomożenia im w zrozumieniu wspólności interesów mas pracujących całego świata, skierował działalność Światowej Federacji Związków Zawodowych na rozstrzyganie najbardziej palących, żywotnych spraw.

Pierwszym poważnym poczynaniem, podjętym przez ŚFZZ w 1945 roku i szeroko rozwiniętym w latach 1946 i 1947, było organizowanie pomocy dla mas pracujących Niemiec ze strony międzynarodowego ruchu zawodowego.

W celu rozwinięcia demokratycznego ruchu związkowego w Niemczech — Komitet Wykonawczy wyciągnął braterską dłoń do robotników niemieckich.

Jednak już w roku 1947 niektóre czynniki wewnątrz Komitetu Wykonawczego zaczęły systematycznie utrudniać realizowanie uchwał ŚFZZ — uchwał, całkowicie odpowiadających potrzebom i nadziejom mas pracujących całego świata. W tym samym czasie, gdy wewnątrz ŚFZZ prowadzona była ta polityka sabotażu, narzucana przez TUC i CIO, koła rządzące w państwach kapitalistycznych starały się na rozkaz USA przeszkodzić zadośćuczynieniu żądań mas pracowniczych. W miarę tego, jak narastała groźba nowej wojny (której towarzyszyła ofensywa reakcji na zdobycze socjalne pracujących i na swobody demokratyczne narodów państw kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych), rozłamowcy z TUC i CIO coraz bardziej sabotowali realizowanie wszystkich uchwał, jednogłośnie podjętych w chwili utworzenia Światowej Federacji Związków Zawodowych.

W chwili obecnej, gdy zachodzi konieczność aktywizowania walki mas pracujących przeciw odrodzeniu w Niemczech zachodnich odwetowej armii niemieckiej z jej faszystowskimi oficerami, stało się zupełnie jasne, jak ogromna wina ciąży na tych, którzy już parę lat temu próbowali paraliżować działalność ŚFZZ.

Robotnicy i robotnice całego świata powinny pamiętać o tym.

W miarę komplikowania się sytuacji międzynarodowej, przed ŚFZZ — masową organizacją zawodową, reprezentującą interesy mas pracujących wszystkich państw — stają zadania coraz poważniejsze.

Zbliżająca się sesja Komitetu Wykonawczego ŚFZZ powinna dokonać analizy rozwoju wydarzeń międzynarodowych i charakteru walki, która rozwinęła się od listopada 1951 roku, kiedy to odbyła się ostatnia sesja Rady Generalnej ŚFZZ.

Rozpętany przez imperialistów wyścig zbrojeń ciężko się odbił na sytuacji ludzi pracy państw kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych. Militarystyka ekonomiki wywołuje dotkliwie obniżenie poziomu życiowego całej ludności pracującej.

Rozpatrując sytuację międzynarodową, wytworzoną po sesji Rady Generalnej z 1951 roku, siłą rzeczy dochodzi się do następującego wniosku:

Zaostrzeniu sprzeczności między państwami kapitalistycznymi towarzyszy nasilenie konfliktów wewnętrznych w łonie tzw. Międzynarodowej Konferencji Wolnych Związków Zawodowych, utworzonej przez tych, którzy w 1949 roku dokonali rozłamu w międzynarodowym ruchu zawodowym w zamiarze osłabienia sił wchodzących w jego skład elementów demokratycznych i postępowych.

Istnienie rozdziewików w żółtej międzynarodówce, odpowiadających sprzecznościom pomiędzy państwami kapitalistycznymi, najdoskonalej wskazuje na uzależnienie przywódców tej pseudorobotniczej organizacji od kapitalizmu.

Jednak Światowa Federacja Związków Zawodowych bynajmniej nie utożsamia robotników i robotnic żyjących i walczących w państwach świata kapitalistycznego, z reakcyjnymi prowodyrami związkowymi, obcymi klasie robotniczej. Mamy po temu dostatecznie ważne powody.

Dla przykładu przytoczymy tu ostatnie wydarzenie, związane z walką, którą prowadzi klasa robotnicza.

Ludzie, którzy nazywają siebie przywódcami związkowymi, stali się bezpośrednimi współuczestnikami antyrobotniczych represji. W lipcowym numerze dziennika wydawanego przez żółtą międzynarodówkę, zamieszczono artykuł o „politycznej i socjalnej sytuacji we Francji”. Trudno zrozumieć, w jaki sposób mógł się ukazać w prasie związkowej tego rodzaju jawnie prowokacyjny artykuł. Rzecz zupełnie zrozumiała, że anonimowy jego autor wziął na siebie czysto policyjne funkcje. W artykule jest mowa o tym, że strajki, które miały miejsce we Fran-

cji, miały na celu „poderwanie ekonomiki państwa, uniemożliwienie wykonania planów obrony i buntowania mas przeciw wszelkim zamierzeniom rządu, stojących w sprzeczności z dyplomatycznymi lub wojennymi interesami ZSRR”. Po takim prowokacyjnym oświadczeniu dziennik centrali „Wolnych” Związków Zawodowych wzywa rząd francuski do zastosowania represji wobec Generalnej Konfederacji Pracy (CGT) i jej kierowników.

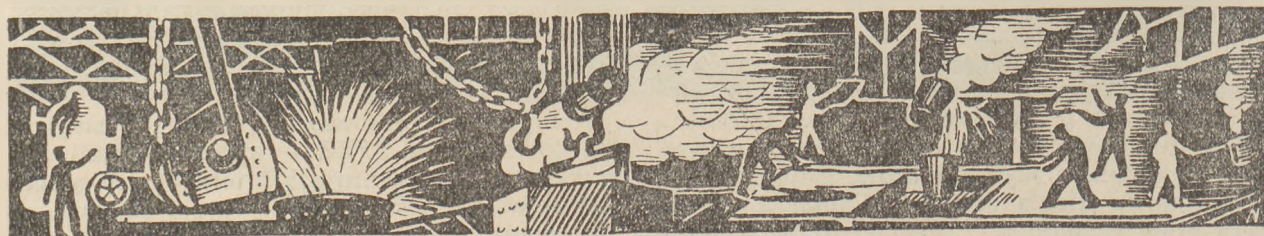
Oto jakie funkcje sprawuje dziennik żółtej międzynarodówki. Przypominamy, że w ślad za tym niekczemnym artykułem został aresztowany Alain Le Leap.

Ludzie pracy i wszyscy uczciwi działacze związkowi, włączając w to i tych, którzy nie wchodzi do ŚFZZ, zdecydowanie potępiają opublikowanie tego rodzaju artykułu, mającego jawny charakter policyjny. Tego rodzaju „literatura” wywołuje uczucie odrazy u wszystkich uczciwych ludzi, którzy stają w szeregach obrońców praw i swobód demokratycznych i żądają zwolnienia Alain Le Leap.

Niedawno odbyła się konferencja robotnicza państw skandynawskich w sprawie obrony pokoju. Brali w niej udział członkowie związków zawodowych zarówno wchodzących jak i nie wchodzących w skład ŚFZZ, socjaliści, komuniści i bezpartyjni, ludzie rozmaitych wierzeń religijnych i ateistów, ogółem 433 delegatów. I wszyscy oni — Norwegowie, Szwedzi, Finowie, Duńczycy — z ogromnym entuzjazmem uchwalili apel do Światowej Federacji Związków Zawodowych, do Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Zw. Zawodowych i Międzynarodowej Konfederacji Chrześcijańskich Związków Zawodowych, wzywający je do „pertraktacji w celu zespolenia wszystkich ludzi pracy we wspólnej walce o pokój”.

Uczestnicy konferencji wyrazili życzenie, żeby „trzy międzynarodowe centrale związkowe w pełnej jedności wezwały swoich członków do zjednoczenia wysiłków w walce o najwyższe dobro człowieka — pokój”. Przyjęto również rezolucję, domagającą się oswobodzenia Alain Le Leap.

Wykazuje to, że masy pracujące Skandynawii, zjednoczone w związkach zawodowych, należących do żółtej międzynarodówki, żądają od swej centrali związkowej wyrzeczenia się polityki prowokacji policyjnych przeciw robotnikom-aktywistom walczącym o pokój.



Węzłowe problemy handlu uspołecznionego i zadania pracowników handlowych

PROCES przemian w Polsce Ludowej objął wszystkie dziedziny gospodarki narodowej — a wśród nich dziedzinę obrotu towarowego.

Nasz handel socjalistyczny — państwowy i spółdzielczy rozwijał się i w dalszym ciągu rozwija w zaciętej walce klasowej przeciwko elementom kapitalistyczno-spekulanckim, które właśnie na terenie obrotu towarowego szczególnie usadowiły się, przechwytyjąc tu dochód należny klasie robotniczej. Dlatego Partia nasza przywiązuje wielkie znaczenie do rozwoju handlu uspołecznionego. Znajduje to wyraz w coraz pełniejszej u nas realizacji hasła Lenina: „uczyć się handlować“. Znajduje to również wyraz w masowej rozbudowie placówek handlu uspołecznionego i rugowaniu z handlu elementów kapitalistycznych.

W warunkach budownictwa podstaw socjalizmu handel uspołeczniiony przybrał nowe formy odpowiadające roli i zadaniom wyznaczonym mu w systemie ludowo-demokratycznym, systemie wypierania i likwidacji elementów kapitalistycznych.

Jaka jest rola i zadania handlu uspołecznionego i w jakim stopniu ich realizacja wpływa na rozwój całego życia gospodarczego?

I

Pierwszym zadaniem handlu uspołecznionego jest utrzymywanie planowej łączności między produkcją i konsumpcją. Socjalizm stwarza warunki nieustannego wzrostu dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego mas pracujących. Wzrost ten budzi coraz to nowe potrzeby, które z kolei przyspieszają rozwój sił produkcyjnych.

Stojąc na straży interesów konsumenta, handel socjalistyczny spełnia ważną rolę w walce o jakość produkcji, kontrolując przy odbiorze dostarczone mu towary i odrzucając te, które posiadają braki i wady produkcyjne, bądź nie odpowiadają ustalonym standartom i wzorom. Handel socjalistyczny wywiera jednocześnie wielki wpływ na wzrost spożycia.

Drugim czołowym zadaniem naszego nowego handlu jest obrót towarowy między miastem a wsią. Nie trzeba dodawać, że stałe jego rozszerzanie ma olbrzymie znaczenie polityczne. Przyczynia się bowiem do wzmacniania i pogłębiania sojuszu robotniczo-chłopskiego, który jest podstawowym fundamentem naszego ustro-

ju. Szczególnie doniosłą rolę w obrocie towarowym między miastem a wsią odgrywa skup produktów rolnych. Gromadzone tą drogą przez państwo zasoby surowca i żywności umożliwiają zaopatrzenie ludności miast w niezbędne jej artykuły, a przemysłu w surowiec, umożliwiają poza tym tworzenie niezbędnych dla kraju rezerw żywnościowych. Z drugiej strony zaopatrzenie wsi w wytwory socjalistycznego przemysłu zabezpiecza ciągły rozwój produkcji rolnej, nieustanny jej postęp, umożliwia przechodzenie gospodarki rolnej do wyższych, zespołowych form pracy.

Trzecim zadaniem handlu socjalistycznego jest wymiana towarowa między poszczególnymi gałęziami gospodarki narodowej, między poszczególnymi rejonami kraju. Realizując obrót towarowy między poszczególnymi dziedzinami życia gospodarczego, handel socjalistyczny przyspiesza rozwój produkcji, zabezpiecza ciągłość procesu rozszerzania produkcji socjalistycznej.

Różnice w możliwościach produkcyjnych pomiędzy poszczególnymi rejonami kraju nakładają na handel konieczność ich niwelowania w sensie równomiernego zaopatrzenia ludności całego kraju.

Czwartym zadaniem jest czynny współudział w realizacji zasady podziału w ustroju socjalistycznym „od każdego według jego zdolności — każdemu według jego pracy“. Aparat handlu realizuje tę zasadę drogą najbardziej pełnego pokrycia towarowego dochodów pieniężnych ludzi pracy, równoznacznego z rozdziałem masy towarowej według dochodów każdego pracującego, a więc według jego pracy. (Oczywiście z zastrzeżeniem, że nie całość dochodów ludzi pracy jest wydatkowana na zakup towarów).

Sprawna praca aparatu handlu socjalistycznego wpływa w sposób decydujący na prawidłowy obieg pieniądza. Realizacja planów w ustalonych terminach — to przewidywany wpływ pieniędzy za sprzedane towary, to przewidywane wpłaty podatku do skarbu państwa, a poza tym niezbędny warunek realizacji planowej akumulacji.

Piątym zadaniem handlu socjalistycznego jest zwiększanie szybkości obiegu towarów, zwiększanie akumulacji socjalistycznej i wzmacnianie pieniądza.

W gospodarce planowej nie da się oddzielić obrotu towarów od obiegu pieniądza. Ten ostatni bowiem obsługuje obrót towarowy, a obieg

towarów odbywa się przy pomocy pieniądza. Przyspieszenie obrotu towarów wzmacnia cały kredytowo-finansowy system kraju. Nie trzeba dodawać, że przyspieszenie rotacji towarowej ma duży wpływ na rentowność przedsiębiorstw handlu, co stanowi poważne źródło akumulacji socjalistycznej.

Takie są w najbardziej ogólnym zarysie zasadnicze zadania handlu w socjalistycznej gospodarce planowej.

Ukazują nam one całą wagę obrotu towarowego dla rozwoju gospodarki narodowej. Przekonują, że bez sprawnej pracy tej dziedziny gospodarczej nie można myśleć o pomyślnej realizacji zadań budownictwa socjalistycznego.

W warunkach Polski Ludowej handel uspołeczniony spełnia w zasadzie — może nie zawsze jeszcze w sposób zadowalający — ale niewątpliwie coraz lepiej wyznaczoną mu rolę.

W krótkim stosunkowo okresie, jaki nas dzieli od dnia wyzwolenia, korzystając z bogatych doświadczeń i wzorów Związku Radzieckiego, opanowaliśmy tę ważną dziedzinę gospodarki narodowej i osiągnęliśmy na tym polu niemałe sukcesy. W ostrej walce z elementami kapitalistycznymi zdobywaliśmy kolejno ważne pozycje, rugując z nich wroga klasowego. Wyparliśmy całkowicie elementy kapitalistyczne z hurtu, a w detalu osiągnęliśmy pozycję dominującą. Uruchomiliśmy wielkie i nieznane w Polsce okresu międzywojennego nakłady inwestycyjne na wszystkich szczeblach obrotu towarowego, ciągle doskonaliliśmy pracę, tworzyliśmy coraz to nowe i lepsze, sprawniejsze formy organizacyjne handlu.

Dziś olbrzymi aparat handlu uspołecznionego rozprowadza coraz sprawniej produkty socjalistycznego przemysłu i uspołecznionej drobnej wytwórczości oraz produkty przejmowane od wiejskiego producenta indywidualnego w drodze skupu i kontraktacji.

II

Po uchwale Rządu z dnia 3 stycznia br. zadania handlu uspołecznionego wzrosły w sposób zasadniczy. Uchwała Rządu jest wyrazem polityki ekonomicznej naszej Partii i Rządu Ludowego odpowiadającej warunkom obecnego okresu budowy podstaw socjalizmu, polityki uwzględniającej istnienie mało wydajnej gospodarki drobnotowarowej oraz fakt istnienia jeszcze elementów kułacko-spekulacyjnych, usiłujących drogą różnych machinacji wprowadzać zakłócenie na rynku.

Istotny sens uchwały polega na wzmocnieniu regulującej roli państwa ludowego w okresie istnienia trzech układów ekonomicznych, na wykorzystaniu prawa wartości w interesie społeczeństwa przez zastosowanie odpowiednich środków ekonomicznych.

Przewidziane uchwałą środki przyczyniają się do wzrostu wydajności pracy w przemyśle

i rolnictwie, do lepszego zaopatrzenia ludności miejskiej w artykuły produkowane przez rolnictwo a ludności wiejskiej — w artykuły przemysłowe. Zastosowane środki przyczyniają się do dalszego ograniczania elementów kapitalistycznych, ukrócenia spekulacji, do umocnienia i zwiększenia siły nabywczej mas pracujących miast i wsi, do zacieśnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego, do stworzenia korzystniejszej platformy wyjściowej dla dalszego wzrostu gospodarki narodowej i stałej poprawy warunków materialnych ludności pracującej.

Dlatego też w świetle uchwały Rządu rola obrotu towarowego nabiera ogromnej wagi. Przed handlem jako ogniwem łączącym produkcję z konsumpcją, tworzącym spójnię między miastem a wsią, staje bardzo doniosłe zadanie o specjalnie ważnej wymowie politycznej i gospodarczej. Nie ulega wątpliwości, że sprawa realizacji uchwały Rządu uwarunkowana jest w bardzo znacznym stopniu od sprawności i nowego stylu pracy aparatu handlowego.

Niezmiernie ważne i istotne jest, by od pierwszego momentu, który zapoczątkował nowy etap pracy naszego handlu uspołecznionego, potrafił on wnieść właściwy styl tej pracy, potrafił właściwie określić swoją rolę w obecnej sytuacji i dostrzec czego od niego wymagają rzesze konsumentów.

Aby sprostać tym zadaniom należy, by pracownicy handlu zapomnieli o systemie bonowym polegającym na mechanicznej sprzedaży konsumentowi tego, co sklep otrzymał według rozdzielnika. Obecnie naczelnym hasłem sprzedawcy powinna być stała troska o jak najlepsze i najdoskonalsze zaspokojenie potrzeb konsumenta.

Dni, które nas dzielą od chwili wejścia w życie uchwały, pozwalają nam ocenić, że poważna część pracowników handlu, a w szczególności sprzedawcy zrozumieli jej doniosłość, że nowy styl pracy i nowe jej metody są przez nich przyswajane.

Ten nowy styl pracy nie może się przejawiać wyłącznie wśród sprzedawców, lecz we wszystkich dziedzinach pracy handlu, a przede wszystkim w służbie zaopatrzenia. W obecnej sytuacji sprawność zaopatrzenia polega na wnikliwej i dokładnej znajomości potrzeb rynku, na wsłuchiwaniu się głosom ludzi pracy, na rejestrowaniu potrzeb kupujących. Z tym wiąże się sprawa ścisłej współpracy hurtu z detalem nacechowana maksymalną wspólną operatywnością, dbałością o najlepsze zaopatrzenie konsumenta.

Uchwała stwarza pomyślne warunki dla stabilizacji rynku, dla stabilizacji i obniżenia cen artykułów rolnych i przerwania łańcuszkowego handlu. Nie należy jednak zapominać o tym, że każde posunięcie państwa ludowego, mające na celu polepszenie warunków bytu klasy ro-

botniczej i uderzenie w szkodników, wywołuje natychmiastowy oddźwięk ze strony wroga. Dlatego też cały aktyw związkowy, a szczególnie aktyw gminnych spółdzielni i aparatu Centralnego Zarządu Skupu i Kontraktacji musi przygotować się do energicznej walki z wroga propagandą, musi przygotować się na zdwojone wysiłki reakcji prowadzącej krecią robotę, zwłaszcza w zakresie dostaw obowiązkowych. Nie wolno dopuścić do tego, aby kułacy sabotowali dostawy dla państwa, aby wywozili produkty na rynek, zanim wypełnią swoje obowiązki. Trzeba lepiej, niż dotychczas, przeprowadzać kontraktację, wskazując na wypływające z niej korzyści.

Każdy pracownik gminnej spółdzielni, aparatu Centralnego Zarządu Skupu i Kontraktacji powinien na każdym kroku tłumaczyć pracującym chłopom słuszną i sprawiedliwą, a w rezultacie korzystną dla nich treść uchwały. Argumentów nie zbraknie. Trzeba m. in. wskazać na osiągnięcia, które przyniosła pracującym w mieście i na wsi dotychczasowa realizacja planu 6-letniego.

Aparat handlu wiejskiego musi zwrócić szczególną uwagę na rytmiczność dostaw obowiązkowych i ich bezwzględną dyscyplinę jako zasadniczą bazę, na której władza ludowa mogła zapewnić stabilizację rynku. Zabezpieczając bowiem rytmiczność dostaw zarówno z przemysłu jak i rolnictwa, sprawnie je rozprowadzając do sieci detalicznej z uwzględnieniem potrzeb danego terenu, będziemy mogli lepiej zaspokajać potrzeby najszerszych mas pracujących.

Dostawy ze źródeł zcentralizowanych nie wyczerpują jednak sprawy zaopatrzenia. Uchwała Rządu nakłada obowiązek zaopatrywania się w najszerszym zakresie ze źródeł zdecentralizowanych, bezpośrednich, u producenta, na targach i jarmarkach. Na nasze organizacje handlowe państwowe i spółdzielcze spada zatem wielki obowiązek szybkiego rozwinięcia tej formy zaopatrzenia i przygotowania naszej sieci handlowej do tego rodzaju zaopatrywania się. Albowiem elastyczność i operatywność pracy aparatu handlowego będzie mieć decydujący wpływ na kształtowanie się cen rynkowych. Wpływanie równocześnie na dalszy wzrost produkcji rolnej, stosowanie różnych form handlu poprzez małe jednoosobowe sklepy, stoiska, stragany i handel obwoźny z drugiej strony — wszystko to będzie mieć w sumie zasadnicze znaczenie dla coraz lepszego zaopatrywania ludności.

III

Realizacja uchwały Rządu stawia przed Związkiem Pracowników Handlu nowe poważne i odpowiedzialne zadania stałego wychowywania kadr handlowych w duchu krytyki i samokrytyki, surowego przestrzegania dyscypli-

ny pracy, wzmacniania poczucia odpowiedzialności za jak najlepsze zaspokojenie potrzeb mas pracujących i podniesienie go do poziomu, jakiego wymaga budownictwo socjalizmu. Wielkie znaczenie będzie mieć rozwinięcie twórczej inicjatywy pracowników handlu i podwyższenie ich kwalifikacji fachowych oraz szkolenie ideologiczno-polityczne dla ugruntowania podstawy pracowników handlu, ich właściwego zrozumienia celów i zadań handlu socjalistycznego.

Jakże aktualne są u nas słowa towarzysza Mikojana wypowiedziane na XIX Zjeździe KPZR:

„Pracownicy handlu muszą podnieść swoje kwalifikacje, wiedzieć jakie są wymagania ludności i umieć przedkładać klientom towar, którego oni potrzebują“.

Do wykonania tych niewątpliwie trudnych i odpowiedzialnych zadań prowadzi jedyna droga — polityczno-wychowawcze oddziaływanie na pracowników handlu. Jest to droga rozwijania nowych form i metod socjalistycznego współzawodnictwa pracy w celu ujawniania i wykorzystywania wszystkich rezerw tkwiących jeszcze w handlu dla dalszego usprawnienia jego pracy.

Z doświadczeń roku ubiegłego wiemy, jak jeszcze wiele we współzawodnictwie w handlu jest do zrobienia i poprawienia. W szczególności musimy walczyć z formalnym stosunkiem do współzawodnictwa i podejmowanych zobowiązań, polegającym na tym, że wywiesza się często w sklepach zobowiązania i deklaracje, a praca i zachowanie się personelu sprzedającego nic o tym nie mówią.

Rok bieżący powinien przynieść rozwój nowych form współzawodnictwa. Powinna rozwinąć się szeroko szlachetna rywalizacja o tytuł przodującego sprzedawcy — przodującego zespołu, brygady, sklepu, domu towarowego, gminnej spółdzielni na szczeblu powiatu, województwa i kraju.

Przed pracownikami handlu stoi w całej ciągłości zadanie sprzedawania towarów a nie rozdzielania ich. Stoi zadanie zbliżenia się do klienta, ułatwiania mu zakupu, sprzedawania towaru zgodnie z życzeniem konsumentów — w każdej, nawet najdrobniejszej ilości, zwłaszcza mięsa, tłuszczu, cukru.

Przed pracownikami handlu stoi zadanie wzmożenia starań o terminowe i sprawne zaopatrzenie sklepów w towary spożywcze i przemysłowe, przy utrzymaniu pełnego i szerokiego asortymentu towarów, z jednoczesnym dopilnowaniem zaopatrywania się sklepów w towary odpowiedniej jakości, w szerokim asortymencie, aby dać nabywcy możliwość wyboru.

Prowadzić trzeba nieustanną walkę o podniesienie kultury obsługi i właściwy stosunek do konsumenta. Unikać należy zbyt często ob-

serwowanej u nas nerwowości, trzeba zachowywać spokój, uprzejmość i takt, jako jedną z cech, które powinny charakteryzować dobrego pracownika handlu.

Poważną rolę w podniesieniu jakości pracy naszych organizacji handlowych spełniać będą spotkania sprzedawców z konsumentami i współpraca z komitetami sklepowymi. Ta metoda pracy stosowana szeroko w Związku Radzieckim, jak i w ubiegłych latach u nas, a ostatnio zaniedbana i niedopilnowana przez organizacje związkowe, winna stać się głęboką troską aktywu związkowego i gospodarczego o uaktywnienie tego tak ważnego systemu współpracy z kupującymi. Pracownicy handlu powinni rozszerzać i utrzymywać łączność nie tylko z konsumentem, ale i z pracownikami przemysłu, przekazując im i sygnalizując potrzeby oraz słuszne żądania ludzi pracy.

Szczególną opieką ze strony aparatu handlowego powinny być otoczone osiedla robotnicze, a w szczególności tereny wielkich budowli socjalizmu. Organizacje związkowe powinny wzmocnić walkę o zaostrezenie czujności wobec spekulanta i wroga klasowego. Do bojowych zadań każdego sprzedawcy należy ostrzeganie kupujących przed wrogą plotką i fałszywymi pogłoskami, oddziaływanie przy tym na konsumentów przez wyjaśnianie im doniosłości uchwały Rządu z dnia 3 stycznia br. oraz tłumaczenie, że każdy, kto wykupuje produkty w ilościach przewyższających jego potrzeby, szkodzi samemu sobie i społeczeństwu, a dopomaga spekulantom.

Każdy sprzedawca powinien jak najenergiczniej piętnować spekulantów żerujących na trudnościach i nieświadomości ludzkiej. Powinien dopomagać władzom w tępieniu pasożytów i szkodników.

IV

Mówiąc o współzawodnictwie, o usprawnieniu pracy w handlu, obniżce kosztów własnych, poprawie zaopatrzenia, podniesieniu na wyższy poziom stanu higieny i estetyki sklepów, należy specjalnie podkreślić zagadnienie ochrony socjalistycznej własności. Mimo szeroko zakrojonej przez Związek i administrację walki na tym odcinku w roku ubiegłym, wciąż jeszcze obserwujemy zjawisko bezdusznosci i obojętności niektórych pracowników handlu wobec faktów kradzieży, nadużyć, mank i nieposzanowania socjalistycznej własności. Nie ulega wątpliwości, że duża część ubytków — to wyniki wrogiej akcji elementów spekulanckich i innych złodziei mienia społecznego. Walka ze stratami, marnotrawstwem i nadużyciami musi być prowadzona z całą bezwzględnością. Wynikają stąd poważne zadania dla komórek finansowych i kontroli wewnętrznej. Szczególnie ważne obowiązki w tym zakresie spadają na zakładowe organizacje związkowe, które wszystkimi dostępnymi środkami powinny

zwalczać przejawy marnotrawstwa. Trzeba stosować wszystkie środki wychowawcze i administracyjne, „aby — jak to wskazywał towarzysz Stalin — wokół takich złodziejasków wytworzyć atmosferę powszechnego bojkotu moralnego i nienawiści całego otoczenia. Polega ona na tym, aby rozpętać taką kampanię i wytworzyć taki klimat moralny wśród robotników i chłopów, który by wykluczał możliwość kradzieży, który by uniemożliwiał życie i istnienie złodziei i ludzi rozgrabiających mienie publiczne“. (J. Stalin Dz. t. VIII, str. 145 — KiW 1950).

W walce ze wszystkimi formami nadużyć śmiało stosujmy oręż krytyki i samokrytyki, wskazujmy braki i niedociągnięcia, ujawniajmy ich źródła i bezpośrednie przyczyny.

Rozwijając współzawodnictwo pracy w handlu, musimy w roku bieżącym pokonać poważne niedociągnięcia, jakim było niedoceniczenie znaczenia popularyzacji osiągnięć czołowych pracowników, wyróżnionych nowatorów i racjonalizatorów w handlu. Mimo że mamy nie mały dorobek w tej dziedzinie, nie potrafiliśmy organizować w szerokich rozmiarach konkretnych form wymiany doświadczeń. Wciąż jeszcze za mało czerpaliliśmy z doświadczeń przodujących ludzi handlu radzieckiego i ich metod pracy. W roku bieżącym będziemy — drogą szerszej, niż dotychczas, łączności korespondencyjnej między zakładami i sklepami handlu uspołecznionego, drogą popularyzacji literatury radzieckiej — uczyć się i rozpowszechniać przodujące metody handlu radzieckiego.

*

Dotychczasowe niewątpliwe osiągnięcia handlu a przede wszystkim ostatni okres walki o wcielenie w życie doniosłej uchwały Rządu, są rezultatem ofiarnej, pełnej poświęcenia pracy setek tysięcy ludzi handlu uspołecznionego, handlowców nowego typu, świadomych budowniczych lepszego, socjalistycznego jutra.

Dotychczasowe osiągnięcia ich pracy gwarantują nam rozwijanie nowej treści handlu służącego rzetelnie Polsce Ludowej i jej masom pracującym. Twórczej pracy pracowników handlu przyspieszającej rozwój gospodarki narodowej i wielkie dzieło budownictwa socjalistycznego nie zdołają przekreślić ani nieudolność niektórych jeszcze pracowników mająca źródło w braku niedostatecznego przygotowania zawodowego i politycznego ani szkodliwa działalność demaskowanych coraz częściej w ogniu toczącej się walki klasowej wrogich jednostek, które wkradły się do naszego młodego aparatu.

Wykuwają się nowe kadry handlu uspołecznionego, a szczególnie ich awangarda — młodzież ZMP-owska, która pierwsza na apel

ZMP-owców Centralnego Domu Towarowego, w zrozumieniu doniosłej uchwały Rządu z dnia 3 stycznia, rzuciła apel do współzawodnictwa dla jej najlepszego i sprawniejszego przeprowadzenia.

ALOJZY FIRGANEK
Kierownik Wydz. Ekonomicznego CRZZ

O zwiększenie prac zakordowanych

UCHWAŁA Rady Ministrów z 3-go stycznia 1953 roku ma ogromne znaczenie dla dalszego rozwoju naszej gospodarki narodowej oraz walki o dalszą poprawę warunków materialnych mas pracujących.

Wysokość zarobków, ich wzrost, a więc i podniesienie stopy życiowej uzależnione jest od wzrostu wydajności pracy każdego z osobna i ogółu pracujących. Można to osiągnąć jedynie w warunkach pełnej mobilizacji załóg — w warunkach masowego, postawionego na wysokim poziomie organizacyjnym, opartego na zobowiązaniach współzawodnictwa pracy.

Celem każdej załogi powinno być wykorzystanie wszystkich wewnętrznych rezerw, uruchomienie ich dla wykonywania na bieżąco planów produkcyjnych. Utrzymanie równomiernego tempa produkcji w ciągu całego tygodnia i miesiąca, walka o wykonanie planów dziennych jest jednym z węzłowych zadań. Nad ich realizacją powinna skupić się uwaga wszystkich związkowców, całej klasy robotniczej. Codzienna analiza osiąganych wyników, natychmiastowe usuwanie wszelkich przeszkód hamujących wykonanie planu jest gwarancją, że nie będą powstawały zaległości w wykonaniu planu. Należy z całą bezwzględnością tępić i wykorzeniać konserwatyzm, rutyniarstwo hamujące wprowadzenie nowych metod pracy. Należy z całym naciskiem walczyć o stałą poprawę organizacji pracy, rugować stare metody pracy, nieodpowiadające nowym warunkom, w których żyjemy. Należy szeroko rozwinąć szkolenie zawodowe, albowiem bez stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, trudno mówić o możliwości opanowania postępowych procesów technologicznych.

Szerzej, niż dotychczas, trzeba rozwijać szkolenie przywarsztatowe. Doświadczeni robotnicy winni uczynić wszystko, by nowych pracowników wchodzących w proces produkcji jak najszybciej uczynić pełnowartościowymi pracownikami.

Szeroko i masowo powinna być w zakładach stosowana metoda inż. Kowalowa, gdyż gwa-

Pracownicy handlu codziennym wysiłkiem w służbie mas pracujących dadzą dowód zrozumienia poważnych zadań, jakie przed obrotom towarowym zostały postawione przez naszą Partię i Rząd Ludowy.

rantuje ona przeszkolonemu robotnikowi wysoką wydajność pracy, lepszą jej jakość a — co za tym idzie — wyższe zarobki.

Szerzej należy stosować doświadczenia radzieckich stachanowców: metodę Żandarowej, Agafonowej, Korabielnikowej, szybkościową obróbkę metali. Te i wiele innych form pracy winny stać się powszechne w naszych zakładach.

Ważnym czynnikiem osiągnięcia wysokiej wydajności pracy, osiągnięcia sprawnej organizacji produkcji jest wprowadzenie i udoskonalanie akordowego systemu pracy.

Robotnik jest obecnie zainteresowany w podnoszeniu wydajności pracy, swych kwalifikacji i zarobków bardziej niż kiedykolwiek.

Dotychczasowy bowiem system bonowego zaopatrzenia niezależnego od wkładu pracy mierzonego ilością i jakością pracy, zawierał w sobie elementy zrównywania płac. Obecnie po zniesieniu systemu bonowego i po ustabilizowaniu cen każdy pracownik dąży do zwiększenia płacy gotówkowej i wzrostu jej wartości realnej.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 3 stycznia stwarza nowe dodatkowe bodźce dla podnoszenia wydajności pracy, które powinny znaleźć wyraz w konkretnych formach organizacyjnych. Najbardziej istotnym czynnikiem jest przede wszystkim śmiałe rozszerzenie akordowego systemu płac.

W rozszerzeniu akordowego systemu płacy są najbardziej zainteresowani sami robotnicy, o czym świadczy wiele wypowiedzi robotników na zebraniach w zakładach pracy w okresie zapoznawania się z uchwałą. Robotnicy domagają się wprowadzenia i rozszerzenia systemu akordowego, który uzależnia bezpośrednio wysokość płacy od rzeczywistego wkładu pracy.

Robotnik, pracujący w systemie dniówkowym, w którym zarobek nie jest uzależniony od faktycznego wkładu pracy, nie jest tak zainteresowany w podnoszeniu wydajności pracy, jak robotnik pracujący w akordzie.

System akordowy jest jednocześnie ważnym elementem wychowawczym, wzmacniającym socjalistyczną dyscyplinę pracy, elementem podnoszenia świadomości załóg. Mimo korzyści, jakie daje akordowy system płacy, nie jest on dostatecznie doceniany przez administrację wielu zakładów pracy ani też przez instancje związkowe.

Na VII Plenum KC PZPR towarzyszy Bierut mówił:

„Olbrzymie rezerwy wewnątrzzakładowe kryją się w nadmiernej ilości robotników nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji oraz w niedostatecznym zakresie robót normowanych“.

Czy te wskazania są dostatecznie realizowane?

Stwierdzić trzeba, że — nie. Nie potrafiono dotychczas przełamać zbyt powolnego tempa akordowania robót. Kierownictwo zakładów i rady zakładowe niedostatecznie walczą o wprowadzenie w życie doniosłych wskazań VII Plenum KC Partii i X Plenum CRZZ, które jasno precyzują te zagadnienia.

Jak bowiem przedstawia się sytuacja?

Jest u nas wiele zakładów, kopalń, które osiągnęły wysoki wskaźnik robót zakordowanych. Np. w kopalni „Sobieski“ na robotach przodkowych systemem akordowym pracuje 100% załogi; taki sam wskaźnik osiągnęła kopalnia „Rydułtowy“. Do 100% zakordowania robót w przodkach dochodzą kopalnie „Eminencja“, „Anna“. Gorzej przedstawia się sytuacja w kopalni „Kleofas“, gdzie w przodkach osiągnięto 69,6% zakordowania robót i w kopalni „Wieczorek“, gdzie wskaźnik zakordowania wynosi 68%.

W oparciu o zakordowanie robót i doprowadzenie planu do świadomości załóg, szereg kopalń uzyskało już w roku bieżącym poważne wyniki produkcyjne.

Kopalnia „Eminencja“ wykonała plan I-szej dekady stycznia w 115,9%. Również kopalnie „Łagiewniki“, „Karol“, wysoko przekroczyły plan I-szej dekady stycznia br. Kopalnie, które nie przewyżczyły biernego stosunku do sprawy polepszenia organizacji pracy, nie mogą wyjść z trudności i stanąć w rzędzie przodujących.

Olbrzymie nie wykorzystane rezerwy kryją się również poza robotami przodkowymi. W niektórych kopalniach, wprawdzie przy robotach przodkowych został uzyskany wysoki wskaźnik zakordowania robót, lecz procent zakordowania innych robót pod ziemią i na powierzchni jest bardzo niski. Np. w kopalni „Sobieski“: zakordowano roboty przodkowe w 100%, pozaprzodkowe — w 33,8%, na powierzchni — w 15,5%. W kopalni „Anna“: zakordowanie w przodku — 99,7%, pozaprzodkowe roboty — 33,5%, na powierzchni — 17,4%.

Kierownictwo tych kopalń powinno wyciągnąć daleko idące wnioski z takiego stanu i zrobić wszystko dla podniesienia ogólnego wskaźnika zakordowania robót. Rzecz jasna, że sprawy te nie są łatwe i proste. Wymagają one żmudnej i wytężonej pracy, lecz nie ma obiektywnych przyczyn i przeszkód, które nie pozwalałyby na poprawienie wskaźników zakordowania robót.

Zezwolenie Ministerstwa Górnictwa na wprowadzania tzw. norm zakładowych ułatwia kopalniom wprowadzenie akordu w szerokim zakresie. Rady zakładowe powinny poprzez pracę uświadamiającą stwarzać warunki dla technicznego rozpracowania tego zagadnienia.

W przemyśle maszynowym sytuacja w zakresie zakordowania robót również nie odpowiada możliwościom tego przemysłu. Sprawa ta jest tym bardziej ważna, że w niektórych centralnych zarządkach notuje się nawet spadek ilości prac zakordowanych. Np. w CZTK (Tasko) od maja do września ub. r. ilość zakordowanych prac zmniejszyła się o 2% (spadła z 49% na 47%). Wiele prac podobnych znajduje się w różnych zakładach na różnym poziomie zakordowania, np. odlewnictwo Centr. Zarz. Budowy Maszyn Włókienniczych — 81%, w „Tasko“ — 47,5%, a w Centralnym Zarządzie Przemysłu Motoryzacyjnego — tylko 50% zakordowania. Ten stan rzeczy w zakresie akordowania pracy jest wynikiem wygodnickiej biurokratycznej postawy wielu odpowiedzialnych za te sprawy towarzyszy z administracji a także ze związków zawodowych.

Pod naciskiem załóg wielu zakładów pracy nastąpił obecnie postęp w akordowaniu prac. Akcję tę należy szeroko rozwinąć. Rzeczą instancji związkowych wszystkich szczebli powinno być głębokie zainteresowanie się tym zagadnieniem, wskazywanie na źródła i możliwości uruchomienia nie wykorzystanych w całej pełni rezerw. Wprowadzenie systemu akordowego wymaga pełnej mobilizacji i wysiłku ze strony administracji w celu usunięcia wielu usterek w organizacji pracy, wymaga przełamania złej rutyny.

Akord jest nie do pomyślenia bez dobrej organizacji pracy, zapewniania równomiernego tempa produkcji, likwidowania przerw w pracy. Robotnik musi mieć zapewnione warunki nie tylko dla wykonania normy, lecz również i jej przekroczenia. Wraz z rozszerzaniem akordu należy energicznie rozwijać szkolenie zawodowe, by podnosić kwalifikacje robotników i ułatwić im stałe poprawianie wyników produkcyjnych.

Upowszechnianie akordowego systemu pracy wysuwa kwestię właściwego ustawienia norm pracy. Normy nie mogą być ustalane dowolnie, lecz opracowane technicznie; muszą one mobilizować do stałego podnoszenia wydajności pracy.

Normy powinny być ustalane na poziomie średnio progresywnym — to znaczy powyżej średniej osiąganey przez określony zespół ludzi na danej operacji. Niskie normy nie mobilizują do zwiększenia wydajności pracy a przy niskiej normie wysokie płace nie są wyrazem faktycznego wkładu pracy. Ustalanie słusznych norm — jak również stałe szkolenie robotników powinno stać w centrum uwagi administracji zakładów i rad zakładowych.

W każdym zakładzie znajdziemy pewne — nieliczne zresztą — prace, które nie mogą być zakordowane. Czy wobec tego robotnicy pracujący przy tych pracach nie będą mieli możliwości nigdy poprawy swych efektów produkcyjnych i zarobków? Tak nie jest; tego rodzaju możliwość istnieje. Robotnikom tym należy udostępnić podniesienie kwalifikacji, by mogli przejść do innej pracy, do pracy zakordowanej.

Należy jeszcze wspomnieć o problemie tzw. prac specjalnych, związanych z budową prototypów, wymagających wysokiej precyzji wykonania, których to prac jakoby akordować nie można. Jest to na ogół pogląd niesłuszny. Prace te można i należy akordować, wymaga to tylko dokładniejszego i szczegółowego rozpracowania ze strony kierownictwa technicznego. W pracach prototypowych, dla których rzeczywiście nie można ustalić normy, należy stwarzać bodźce zainteresowania przez premiowanie za terminowe oddanie prac, za wysoką jakość, za oszczędność materiałową itp.

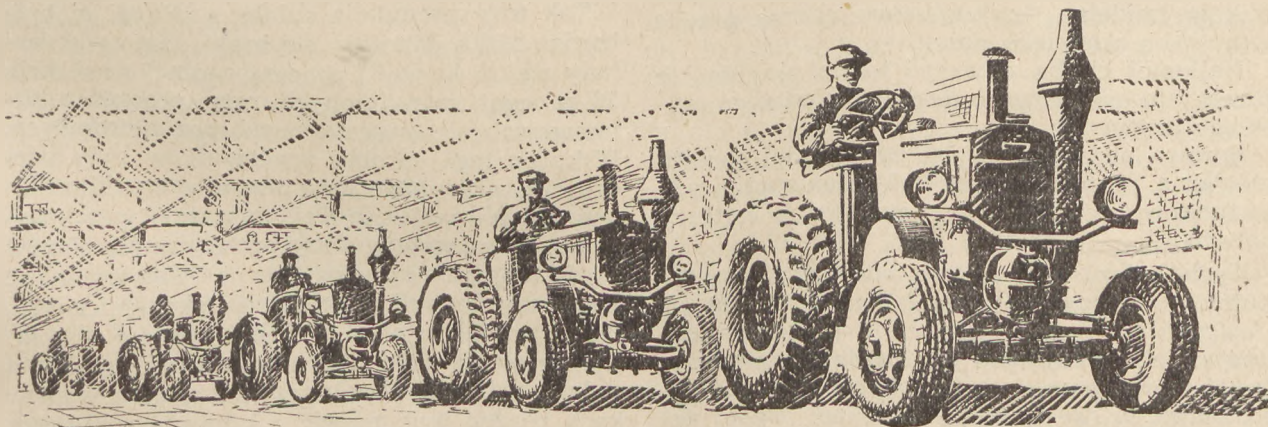
Fabryka musi stworzyć dla robotników wszelkie szanse awansu i przechodzenia do coraz wyższych stawek zarobkowych.

Robotnik, nie widząc w danym zakładzie możliwości osiągnięcia poprawy bytu, odchodzi do innego zakładu, szukając warunków, które pozwolą mu rozwinąć jego twórczą inicjatywę. Powoduje to niezdrowe zjawisko fluktuacji zatrudnienia.

Administracja i organizacja związkowa powinna stale dbać o robotnika, o jego warunki pracy. Trzeba walczyć z wszelkimi próbami cofania się przed trudnościami, ucieczki od rozwiązywania skomplikowanych problemów. Należy w zakładzie pracy stworzyć wszelkie warunki dla podnoszenia wydajności i doskonalenia metod pracy. W rozszerzaniu akordowego systemu pracy duża rola przypada działom zatrudnienia i płac, działom kalkulacji oraz technikom normowania. Od ich pracy, umiejętności i inicjatywy zależy w dużym stopniu rozszerzenie akordyzacji robót. Bez rozpracowania planu działania na tym odcinku nie można będzie osiągnąć rezultatów takich, jakich wymaga obecna sytuacja. Opracowanie planu akordyzacji robót — konsekwentna walka o jego realizowanie winno stać się bojowym zadaniem wszystkich czynników kierowniczych zakładu. Tylko wspólny i skoordynowany wysiłek może przynieść wyraźny przełom i przyspieszyć tempo zakordowania robót.

Robotnicy domagają się już od kierownictwa fabryk przyspieszenia tempa akordowania robót, często wskazują na możliwość tego. — Zadaniem rad zakładowych jest podchwytywać każdą cenną inicjatywę, pomagać w jej rozwoju. Trzeba do pracy tej wciągnąć grupy związkowe — wybitnych przodowników pracy i racjonalizatorów, uaktywnić personel inżyniersko-techniczny. Od stopnia i tempa uruchomienia tych czynników zależeć będzie realizacja postulatów, postawionych na VII Plenum KC PZPR, zadań wynikających z uchwały Rady Ministrów z dnia 3 stycznia br.

Sprawa jest bardzo ważna — system akordowy jest czynnikiem decydującym o podniesieniu wydajności pracy, rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy, o rozwoju naszego socjalistycznego przemysłu, o wzmoceniu poziomu materialnych i kulturalnych warunków bytu mas pracujących.



Walka o jakość produkcji

(Z doświadczeń fabryki im. Więckowskiego)

W CAŁYM kraju zakłady przemysłowe toczą bój o wyższą jakość produkcji. Jest to bój trudny ale i decydujący. Ilościowy wzrost produkcji stanowi tylko jeden z warunków ogólnego podniesienia poziomu wytwórczości. Aktualnym hasłem dnia stało się produkować — taniej i lepiej.

I

Wyższa jakość, to przede wszystkim mniej towarów wybrakowanych, mniej towarów z usterkami, mniej towarów tandetnych. Nie wystarcza samo wykonywanie, a nawet przekraczanie planów ilościowych. Warto tu zaznaczyć słowa przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania ZSRR, M. Z. Saburowa, który na XIX Zjeździe powiedział:

„Absolutnie niedopuszczalna jest praktyka niektórych przedsiębiorstw, które przekraczają plan wzrostu produkcji ze szkodą dla ustalonych wskaźników jakości i asortymentu wyrobów. Podniesienie jakości produkcji jest zadaniem pierwszej wagi dla naszego przemysłu. Podniesienie jakości produkcji zapewni bardziej oszczędne wykorzystanie zasobów materiałowych, zmniejszenie strat związanych z produkcją niestandardowych wyrobów. Szczególne znaczenie ma podniesienie jakości i rozszerzenie asortymentu towarów masowego spożycia. Konsument radziecki słusznie stawia coraz większe wymagania w zakresie jakości i asortymentu produkowanych wyrobów. Przemysł nasz jest obowiązany całkowicie zaspokoić rosnące potrzeby ludności i nie dopuszczać do produkcji towarów nie cieszących się popytem u ludności“.

Słowa te, skierowane pod adresem niektórych zakładów w Związku Radzieckim, znajdują swą pełną aktualność i u nas. I prawdą jest, że produkcja tandetna, brakoróbstwo uderza przede wszystkim człowieka pracy.

Najlepiej chyba zobaczyć to na przykładzie przemysłu odzieżowego, tego najmłodszego polskiego przemysłu.

Sprawa ubrania nie jest bynajmniej sprawą nieważną. Stanowi to przecież jeden z istotnych warunków poziomu stopy życiowej i kultury narodu.

Tych, którzy w to wątpią, odsyłamy do artykułów towarzysza Stalina („Prawda“ 1936 r.):

„Jedną z form radosnych i pięknych dla wszystkich pracujących jest między innymi rzeczowa i praktyczna estetyka życia powszedniego, znajdująca swój wyraz w odzieży. Tylko na-

si wrogowie absolutnie nie rozumiejący zasad socjalizmu, dalecy i obcy naszej ideologii, dążeniom i celom, ci uważają że nieestetyczne, antyhygieniczne, niepraktyczne i wstrętne wyglądające ubranie stanowi symbol zewnętrzny mas proletariackich. Jest to wyraźnie wrogie kontrrewolucyjne podejście, spychające masy pracujące w otchłań nędzy i upadku, w jakiej tkwią one pod władzą kapitalistów“.

Tak więc — powtórzmy — sprawa odzieży jest sprawą ważną. I właśnie w tej dziedzinie najjaskrawiej wychodzi na jaw wszelkie tandeciarnictwo. A że ono jeszcze u nas istnieje, to niestety wiemy wszyscy aż nadto dobrze.

Jakość produkcji konfekcji zależy od wielu czynników. Zależy oczywiście od opracowania odpowiednich wzorów i od możliwości technologicznych w produkcji. To wszystko prawda. Lecz prawdą jest też, że o jakości decyduje każdy pracownik. Bez jego rzetelnej, pełnowartościowej, świadomej pracy nie może być mowy o jakiegokolwiek poprawie jakości.

II

Żeby dokonać analizy metod i form walki o wyższą jakość produkcji w zakładach im. Więckowskiego i podsumować ich wyniki, należy przedtem scharakteryzować sytuację, jaka istniała w 1951 roku.

A sytuacja ta nie była najlepsza. Była nawet zupełnie zła. Nie wykonywano planów produkcyjnych, nie wykonano np. planu za pierwsze półrocze 1951 roku. Zarobki były zaniżone. Dyscyplina rozluźniona.

Praca kierownictwa pozostawiała sporo do życzenia. Rada zakładowa była w stanie dezorganizacji, kumoterstwo kwitło w zakładach w najlepsze.

Tak więc produkcja kulała, a jakość jej była bardzo niska. Mnożyły się braki. Poprawki ważyły się od 42 do 67 procent ogólnej produkcji. 56 procent zatrudnionych przy pracach znormowanych nie osiągało swych baz akordowych. Wskutek tego zarobki pracowników były bardzo niskie. A niskie były przede wszystkim dlatego, że w rezultacie złej organizacji pracy powstawały przestoje. Przy sporządzaniu planów produkcyjnych opierano się na fałszywych lub nieprzemyślanych wskaźnikach ekonomicznych. Istniały tendencje do zaniżania planów ze strony kierownictwa i do kumoterskiego ustalania zadań odcinkowych. Oczywiście w tych warunkach trudno było mówić o klimacie sprzyjają-

cym rozwojowi współzawodnictwa pracy, o właściwym jego w fabryce rozwoju.

Z każdym dniem wzrastała ilość poprawek, a wybrakowane półfabrykaty zalegały wszystkie sale. Fakt ten podwyższał dodatkowe koszty produkcji, pogarszał i tak już złe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływał destrukcyjnie i demoralizująco szczególnie na młodych pracowników.

Ale organizacja partyjna czuwała. Istniejący stan rzeczy budził gniew i oburzenie partyjnych i bezpartyjnych — uczciwych ludzi pracy w zakładzie. Nie dziw więc, że przysłyż zmiany w fabryce. Głos zabrali ludzie, którzy boleli nad sytuacją w zakładach i którzy widzieli środki zaradzenia zła.

Najważniejszym zadaniem, które postawiła organizacja partyjna w zakładzie, a które podjęła również organizacja związkowa, było przebudowanie świadomości załogi, wyrobienie w niej poczucia obowiązku i odpowiedzialności. Poprowadzono akcję wychowawczą. Organizowano w oddzielnych grupach małe kilku lub kilkunastuosobowe zebrania robotników, na których omawiano i załatwiano najbardziej palące potrzeby produkcji, a przede wszystkim sprawę jej jakości.

Wyniki tej pracy nie kazały długo na siebie czekać. Wkrótce ujawniono wrogów, którzy starali się przeciwdziałać akcji uzdrowienia sytuacji — demaskowano ich publicznie na zebraniach zespołów i poszczególnych działów, przedstawiając działalność ich osądowi samej załogi.

A że metoda publicznego wyjaśniania trudności była słuszną, świadczy o tym sprawa pracowników nazwiskiem Kubiak, która demoralizowała załogę, wykrzykując, że „nowe rządy w fabryce uniemożliwiają jej osiągnięcie wysokich zarobków“; Kubiakowa opuszczała wiele dni roboczych i powodowała zaniżanie pracy całego zespołu.

Pewnego więc dnia przedstawiono pracownikom całą sprawę. Załoga powzięła decyzję natychmiastowego wykluczenia Kubiakowej z kolektywu fabrycznego.

Wzrosło ogromnie poczucie współodpowiedzialności za losy zakładu. Decyzje kierownictwa, zmierzając do poprawy organizacji pracy, znalazły poparcie w aktywnej postawie załogi.

Współzawodnictwo stało się rzeczywistą dźwignią wykonywania planów produkcyjnych. Podczas gdy w lipcu 1951 roku brało udział we współzawodnictwie zaledwie 56% pracowników — już we wrześniu 1952 roku procent ten podniósł się do 94, przy czym współzawodnictwo o wyższą jakość objęło całą załogę.

III

Walka o wyższą jakość rozwinęła się w każdej komórce organizacyjnej zakładu.

Narada kontroli technicznej ujawniła poważne błędy w przyjmowaniu produktów przez

brakarzy; te same sztuki wracały wielokrotnie do poprawek z powodu niedokładnie wskazanych i zaznaczonych niedociągnięć. Niektórzy brakarze lekceważyli sobie wręcz swoje obowiązki, kwalifikując poszczególne sztuki do pierwszego gatunku i stemplując je bez uprzedniego przejrzania.

W czerwcu 1951 roku odbyła się pamiętna narada robocza załogi, która zdecydowała o zasadniczych zmianach w celu usunięcia skutków zła.

W salach leżało wiele wybrakowanej odzieży. Potworzyły się ochotnicze brygady naprawcze, które wzięły się do likwidacji tych braków. Powoli malały „góry“ na halach, a przybywało powietrza.

Trzeba też było przystąpić do zaradzenia zła na przyszłość. W tym celu wzmocniono kontrolę międzyoperacyjną; dzięki temu można było zawsze natychmiast wykryć każde ognisko powstawania błędów, usunąć je, a brakorobów poinstruować przy warsztacie.

Na naradach produkcyjnych wskazywano na konkretne fakty złego szycia, wskazywano sprawców produkowania złej odzieży. Podkreślano, że naprawa braków kosztuje tyle, ile kosztowałoby wybudowanie sześciu nowych żłobków lub przedszkoli.

Usilna praca wychowawcza organizacji partyjnej i związkowej a także ZMP dała wnet rezultaty.

Pewnego dnia przedstawiciele zespołu młodzieżowego im. Hanki Sawickiej z fabryki „Więckowskiego“ rzucili hasło do walki o 100% najwyższej jakości produkcji, wzywając równocześnie do współzawodnictwa wszystkie zespoły przemysłu odzieżowego całego kraju.

W zakładach im. Więckowskiego przystąpiło do tego współzawodnictwa dziesięć zespołów zmianowych. Na warsztatach pojawiły się proporce z napisem: „Walczymy o 100% jakości produkcji“.

W pierwszych dniach po przystąpieniu do tej nowej formy współzawodnictwa, kierownictwo techniczne zachowywało się raczej obojętnie, nie wykazując żadnego zainteresowania dla inicjatywy młodzieży.

Raz jeszcze odbyła się ogólna narada załogi. Wtedy to dopiero zmienił się stosunek do wysiłków młodzieży. W tym samym czasie wszyscy członkowie zespołów podpisali umowę o całkowitą likwidację poprawek i zobowiązali się produkować odzież o 100% najwyższej jakości.

Zorganizowano społeczną kontrolę jakości produkcji. Kontrolerami społecznymi zostali najlepsi pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i właściwej postawie społecznej. Zadanie ich polegało przede wszystkim na kontroli jakości części wykonywanych przed montażem najważniejszych części odzieży. Stanowisko z czerwonym proporczykiem „społeczny kontroler 100% jakości“ stało się symbolem walki o lepszy styl produkcji.

Powstał istotny problem zasadniczych usprawnień w organizacji pracy. Główny inżynier — Tadeusz Solarek zreorganizował zespoły z pojedynczych taśm, produkujących oddzielnie marynarki i spodnie, utworzył tzw. zespoły kompletowe. W rezultacie tych zmian wydajność pracy wzrosła o około 20 %, zarobki — o 17 %.

Drugim usprawnieniem organizacji pracy było wprowadzenie na życzenie załogi — imiennych kontrolek z codzienną rejestracją wyników. Notowano tam przyczyny powstawania błędów.

Ponieważ zaś błędy robią przede wszystkim ci, którzy nie mają pełnych kwalifikacji — rozpoczęto u „Więckowskiego“ systematyczne szkolenie przy warsztacie pracy.

Rozwinęła się wzajemna społeczna kontrola jakości ze strony robotnic. Każda z nich kontroluje teraz poprzednią operację i w razie stwierdzenia błędu zwraca ubranie swej sąsiadce do poprawki.

W halach fabrycznych wywieszono tablice z eksponatami prawidłowo wykonanych części odzieży. Urządzono też ciekawą wystawę źle i dobrze szytego ubrania, wykazując przy tym konkretne straty i zyski, wskazując po nazwisku wykonawców tej złej i dobrej odzieży.

Ilość poprawek spadła z 67,2 % do 6,07 % (w tym 0,44 % zasadniczych), a równocześnie wydajność wzrosła tak, że wykonanie norm przekroczyło 190 %.

Fabryka otrzymywała często surowce niskogatunkowe z powodu błędów surowcowych. Trzeba było i na to zaradzić.

Zakłady „Więckowskiego“ — po uporządkowaniu spraw u siebie — wystąpiły więc z inicjatywą zorganizowania wspólnej narady między przemysłem odzieżowym a metrażowym w celu spowodowania poprawy jakości produkcji tego ostatniego. Przedstawiciele załogi „Więckowskiego“ wyjechali do zakładu przemysłu wełnianego im. Niedzielskiego i do ozorkowskich zakładów przemysłu wełnianego (bezpośrednich dostawców). Niestety narada ta, mimo zapewnień i podpisania umowy, nie przyniosła oczekiwanych rezultatów i nie dała spodziewanych korzyści.

Wtedy — dla ratowania sytuacji we własnym zakresie — zatrudniono w zakładach cerowacza, by artystycznie cerował gniazda i dziury, przywracając zakładom część poniesionych strat. Tak np. od 1 do 16 września 1952 roku — w wyniku pracy cerowacza — ze 137 sztuk braków uzyskano 105 sztuk I gatunku, 19 sztuk II gatunku, a zaledwie 13 sztuk zakwalifikowano do III gatunku.

W rezultacie — z wysokiego przekroczenia zobowiązań przez załogę można było powiększyć zadania planu na IV kwartał 1952 roku przy równoczesnym opracowaniu przez załogę nowych wzorów i asortymentów oraz obniżeniu kosztów robocizny o 18 %.

Na czoło wysunęły się zespoły, które dawniej wlokły się w ogonie: nr nr 242a, 242, 243. W współzawodnictwie jakościowym przodowała taśma młodzieżowa im. Hanki Sawickiej.

Doskonalili się też formy organizacji pracy oraz formy wzajemnego współdziałania — wprowadzona została w zakładzie zasada, że pracownicy przed zmianą ustalają najbardziej ekonomiczne środki wykonawcze planu. Pogłębiało sposoby dokumentacji i rozrachunku wewnętrzzakładowego, doprowadzono plan do każdego stanowiska roboczego. Rozwinął się ruch racjonalizatorski.

Wzrosło ogromnie poczucie współodpowiedzialności każdego pracownika za całość działania mechanizmu zakładów. Załoga przeszła doniosły etap kształtowania się nowego socjalistycznego stosunku do pracy.

IV

Taka była droga zakładów odzieżowych im. Więckowskiego do celu, jakim jest: produkcja 100 % najwyższej jakości przy 0 % braków.

W wysiłkach nad poprawą jakości produkcji, a przede wszystkim — nad uzdrowieniem sytuacji w fabryce, ma również swój udział rada zakładowa. Ale często rada nie nadążała za inicjatywą załogi i nie zawsze umiała się aktywnie włączyć do pracy.

Tak więc np. w czerwcu 1951 roku na ogólny stan zatrudnienia, 50 % pracowników nie było zorganizowanych w związku, a zaledwie 20 % opłacało regularnie składki członkowskie. I chociaż sytuacja ta poprawiła się następnie, trudno było nadrobić od razu wszystkie zaległości.

W wyniku kolektywnej pracy nad podniesieniem poziomu politycznego i fachowego załogi, w ścisłej współpracy i pod kierunkiem podstawowej organizacji partyjnej — rada zakładowa poprawiła znacznie swój styl pracy.

Obecnie jeszcze tylko 10 % pracowników nie jest członkami związku; liczba ta stale maleje. Coraz systematyczniej przebiega praca w grupach związkowych, komisjach i radach oddziałowych. Od sierpnia 1952 roku odbywają się w grupach związkowych narady z mężami zaufania.

Organizacja związkowa widzi jednak jeszcze przed sobą do rozwiązania dalsze sprawy z zakresu produkcji, warunków bytowych i ochrony pracy.

Przykład fabryki im. Więckowskiego dowodzi, że prawdziwy zapał załogi i sprawne zorganizowanie pracy przez kierownictwo musi dać zawsze rezultaty pozytywne, bez względu na trudności i przeszkody. Bo wiadomo, że lokal fabryki „Więckowskiego“ jest dość ciasny i nie najlepiej przystosowany do potrzeb nowoczesnego zakładu przemysłowego. Mimo to, robotnicy tej fabryki potrafili osiągnąć tak piękne wyniki w walce o jakość produkcji, o zmniejszenie ilości tzw. wybraków.

A brakorobów, niestety, znaleźć można też i w zakładach innych gałęzi przemysłu. I chociaż działanie na szkodę przeciętnego konsumenta nie wszędzie jest tak bezpośrednio widoczne, jak na przykładzie odzieży, to przecież nie ulega wątpliwości, że w sumie zawsze do tego się sprowadza.

Cenne są doświadczenia zakładów im. dr Więckowskiego. Warto je przestudiować, warto

przejąć te formy walki o wyższą jakość, które tak piękne rezultaty przyniosły załodze łódzkiej fabryki. Powinny być one dokładnie przestudiowane przez Związek Odzieżowców, przez ORZZ. Warto zobaczyć, co może zdziałać zespółona, konsekwentna wola zwiększenia wysiłków w pracy dla dobra Polski Ludowej, dla dobra mas pracujących.

P. GAPOCZKA

Sprawy społeczne i osobiste w warunkach socjalizmu*)

O PUBLIKOWANY w prasie projekt dyrektyw XIX Zjazdu Partii w sprawie piątego planu 5-letniego rozwoju ZSRR na lata 1951 — 1955 to dokument o znaczeniu historycznym — na miarę światową. Piąty plan 5-letni przewiduje nowy i potężny wzrost gospodarki narodowej Związku Radzieckiego i zabezpiecza dalsze ogromne podniesienie się dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego narodu. Projekt dyrektyw przewiduje podwyższenie poziomu wytwórczości przemysłowej w okresie pięciolecia, mniej więcej o 70 procent. Dzięki stałemu rozwojowi produkcji socjalistycznej i podwyższeniu wydajności pracy społecznej dochód narodowy ZSRR ma ulec zwiększeniu w okresie pięciolatki nie mniej niż o 60 % co umożliwi dalsze zwiększenie zarobków robotników i urzędników oraz dochodów chłopstwa.

W cyfrach tych dobitnie się przejawia wielka troska Komunistycznej Partii o stały wzrost potęgi gospodarczej Związku Radzieckiego. Wykonanie nowego planu pięcioletniego spowoduje ogromne zwiększenie majątku społecznego ZSRR i tym samym uczyni życie człowieka radzieckiego jeszcze bardziej dostatnim i kulturalnym. W pomyślnym zrealizowaniu piątej Stalinskiej pięciolatki jest zainteresowane żywo nie zarówno całe społeczeństwo radzieckie, jak i każdy człowiek radziecki, gdyż jego interesy osobiste wiążą się nierozłącznie z interesami społecznymi.

★

Społeczeństwo socjalistyczne po raz pierwszy w historii ludzkości stworzyło warunki dla harmonijnego powiązania społecznych i osobistych interesów mas pracujących. We wszystkich klasowych antagonistycznych społeczeństwach nie tylko brak jedności między jednostką i społeczeństwem, ale istnieje też sprzeczność, przeciwstawność między interesem społecznym

i osobistym. Kapitalizm doprowadził tę sprzeczność do ostatecznych, niebywałych rozmiarów.

Społeczeństwo kapitalistyczne składa się z wrogich sobie klas, między którymi prowadzona jest bezustannie zacięta walka klasowa.

U podstaw kapitalistycznego sposobu wytwarzania leży prywatna własność środków produkcji, która nie zspala, nie jednoczy ludzi, lecz wprost przeciwnie — dzieli ich, powoduje między nimi konflikty.

Stosunki w ustroju burżuazyjnym cechuje zimne, egoistyczne wyrachowanie, otwarty i bezwzględny wyzysk pracy ludzkiej.

Zasadniczym celem ustroju burżuazyjnego jest gromadzenie bogactw, zwiększenie kapitału. J. W. Stalin uczy, że głównymi cechami podstawowego prawa ekonomicznego współczesnego kapitalizmu jest zabezpieczenie maksymalnego, kapitalistycznego zysku drogą eksploatacji, ruiny i zubożenia większości ludności danego państwa, przez ujarzmienie i systematyczne ograbianie narodów innych państw, specjalnie państw zacofanych gospodarczo, i wreszcie, drogą wojen i militaryzowania gospodarki narodowej, wykorzystywanego w celu zabezpieczenia sobie najwyższych zysków.

zupełnie odmienne są cele mas pracujących w państwach burżuazyjnych. Wszystkie ich dążenia skierowane są na to, żeby uwolnić się od eksploatacji kapitalistycznej i wszystkich postaci ucisku społecznego i narodowego. Walczą one o normalne warunki swego bytu, o demokratyczne prawa i swobody.

Robotnicy i kapitaliści nie mogą mieć wspólnych interesów. K. Marks dobitnie i przekonująco wykazał, jak głęboka przepaść dzieli kapitalistę od robotnika. „Dawny posiadacz pieniędzy — pisał Marks — kroczy na przódzie jako kapitalista, posiadacz siły roboczej idzie za nim jako jego robotnik; pierwszy stąpa rażno, ze znaczącym uśmiechem, drugi — oswiały, niechętny, jak ktoś, kto przehandlował własną skórę i teraz czeka już tylko na — wygarbowa-

*) Z czasopisma „Professionalnyje Sojuzy“ Nr 9 — 1952 r.

nie jej". („Kapiał" — Karol Marks, Wydawn. „Książka i Wiedza", r. 1950 str. 187).

W ustroju kapitalistycznym dążenia jednych członków społeczeństwa pozostają w sprzeczności z dążeniami innych. Interes osobisty przejawia się tam pod postacią prywatnej korzyści burżua, który pragnie tylko jednego — wzbogacenia się kosztem innych drogą eksploatacji pracujących. W pogoni za maksymalnym zyskiem kapitaliści nie tylko bezlitośnie eksploatują robotników — w toku ostrej walki konkurencyjnej pożerają też — jeden drugiego.

W społeczeństwie burżuazyjnym panuje moralność oparta na nienawiści do człowieka: starają się „wyjść na ludzi" za każdą cenę, dław, dusz kogo możesz, tego, kto ci przeszkadza w pogoni za zyskiem, wykorzystują wszystkich, kogo tylko potrafią, we własnym interesie, dla wzbogacenia się, usuwają z drogi stojących ci na przeszkodzie. „Ci ludzie — mówił J. W. Stalin — nie widzą niczego innego, prócz własnego interesu, swego dążenia do zysku. Nie poddają się oni woli kolektywu, dążą do tego, żeby podporządkować każdy kolektyw swej woli" („Zagadnienia leninizmu" — Wyd. 10, str. 603).

Depcąc wszelkimi sposobami indywidualność człowieka, poniżając jego godność osobistą, składając go na ołtarzu swego egoistycznego wyrachowania, burżuazja jednocześnie złośliwie szkaluje socjalizm, twierdząc, że jakoby ogranicza on osobiste interesy człowieka. W rzeczywistości zaś burżuazja nienawidzi socjalizmu dlatego, że znosi on prywatne posiadanie środków produkcji, znosi eksploatację, czyni środki produkcji własnością społeczną, własnością mas pracujących.

Burżuazyjni ideologowie i ich zauszniicy z obozu socjal-zdrajców dążyli i starają się nadal zatruwać świadomość mas pracujących burżuazyjną psychologią indywidualistycznego przywiązania do własności prywatnej. Czynią to w celu rozbicia jedności mas pracujących, podważenia ich siły, a więc pozbawienia ich głównego oręża w walce z eksploatacją kapitalistyczną. Jedynie zjednoczenie mas pracujących pod sztandarem komunizmu daje rzeczywistą gwarancję oswobodzenia tych mas, zdobycia przez nich życia wolnego i szczęśliwego. Marksizm-leninizm uczy, że masy pracujące mogą uzyskać siły niezbędne dla obalenia panowania burżuazji, dla zbudowania socjalizmu, jedynie dzięki zjednoczeniu działania, dzięki wspólnej walce pod kierownictwem bojowych rewolucyjnych partii klasy robotniczej, wykując nieustannie w swoich szeregach poczucie solidarności. Zrozumiałe jest, jak groźnym i niebezpiecznym wrogiem mas pracujących w ich walce staje się burżuazyjny indywidualizm, propagowany przez eksploatatorów i ich wspólników.

Walcząc z socjalizmem, burżuazja występuje jakoby w roli obrońcy człowieka, wolności osobistej, interesów indywidualnych. W samej

zaś rzeczy walczy ona o utrzymanie ustroju burżuazyjnego, o wolność konkurencji i wyzysk mas pracujących.

Demaskując anarchistów, jako ideologów burżuazji, przeciwstawiających jednostkę masie, J. W. Stalin pisał jeszcze w 1906 roku w swej genialnej pracy „Anarchizm czy socjalizm?". „Kamień węgielny anarchizmu — to jednostka, której wyzwolenie stanowi jego zdaniem główny warunek wyzwolenia masy, kolektywu. Według anarchizmu, wyzwolenie masy jest niemożliwe, dopóty, dopóki nie wyzwoli się jednostka. Stąd głosi on hasło: „wszystko dla jednostki". Kamieniem węgielnym marksizmu zaś jest masa, której wyzwolenie stanowi, jego zdaniem, główny warunek wyzwolenia jednostki. Czyli według marksizmu wyzwolenie jednostki jest niemożliwe dopóty, dopóki nie wyzwoli się masa; stąd głosi się hasło „wszystko dla masy". (J. W. Stalin, Dzieła, „Książka i Wiedza" 1949 r. str. 306 t. I.).

Marksizm-leninizm wykazał na przykładzie zwycięskiego socjalistycznego budownictwa w naszym kraju, że wspólność interesów jednostki i społeczeństwa, należyte skojarzenie interesów osobistych ze społecznymi można osiągnąć jedynie w wyniku obalenia kapitalizmu i zwycięstwa socjalizmu, a więc w ramach takiego ustroju społecznego, w którym uspołeczniono środki produkcji, w którym nie ma klas antagonistycznych, nie ma wyzysku człowieka przez człowieka.

Ustrój socjalistyczny sprzyja potężnemu rozwojowi interesów społecznych mas pracujących i jednocześnie stwarza wszelkie warunki dla zaspokojenia ich potrzeb osobistych.



Do chwili zwycięstwa Wielkiej Październikowej Rewolucji Socjalistycznej w interesie społecznym mas pracujących naszego państwa leżało zniszczenie znieprawionego przez nie ustroju obszarniczo-kapitalistycznego. Z chwilą ustanowienia dyktatury proletariatu dążenia społeczne mas pracujących przybrały charakter twórczy. Miały one na celu przede wszystkim obronę zdobyczy rewolucji, rozwój i umocnienie potęgi gospodarczej i obronności Państwa Radzieckiego, rozkwit kultury, zbudowanie społeczeństwa komunistycznego.

Wielka Socjalistyczna Rewolucja Październikowa obudziła masy pracujące, stworzyła im możliwości twórczej pracy, aktywnej działalności produkcyjnej i społecznej. Już w pierwszych dniach władzy radzieckiej przodujący robotnicy Rosji dali przykład poświęcenia sprawie społecznej. Znamienne pod tym względem były „komunistyczne subotniki", które W. I. Lenin nazwał „wielką inicjatywą".

„Komunizm — wskazywał Lenin — zaczyna się tam, gdzie ujawnia się ofiarna, przezwyciężająca ciężki trud, troska szeregowych robotników o zwiększenie wydajności pracy, o ochronę

każdego puda zboża, węgla, żelaza i in. produktów, które otrzymują nie pracujący osobiście i nie ich „bliscy“, ale „dalsi“, czyli całe społeczeństwo, dziesiątki i setki milionów ludzi, zjednoczonych wprzód w jednym państwie socjalistycznym, a następnie w Związku Republik Radzieckich“ (W. I. Lenin — Dzieła Wybrane, „Książka i Wiedza“, r. 1949, t. II, str. 575).

Uświadomienie pracujących o tym, jak wielkie znaczenie przedstawiają cele społeczne i oddana praca dla nich, rosło w miarę tego, jak rozwijało się budownictwo socjalizmu w naszym kraju, dzięki ogromnej wychowawczej pracy, prowadzonej przez Partię Komunistyczną i Państwo Radzieckie. W przebiegu budownictwa socjalistycznego rozwijało się w masach pracujących poczucie społeczne, poczucie kolektywności i koleżeństwa, narastała wysoka świadomość interesu ogólnonarodowego, oddanie sprawie komunizmu.

Każde poczynanie o charakterze ogólnopanstwowym, przeprowadzone w naszym państwie, podyktowane jest troską o dobro tak całego społeczeństwa radzieckiego, jak i każdego jego członka oddzielnie. Cały przebieg budownictwa socjalistycznego wykazuje dobitnie w jaki sposób kojarzą się społeczne i osobiste interesy ludzi pracy.

Stalinowski plan socjalistycznej industrializacji państwa miał na celu stworzenie materialnej bazy dla zwycięstwa socjalizmu, wyrażał podstawowe potrzeby rozwoju społecznego. W pomyślnym przeprowadzeniu industrializacji były żywotnie zainteresowane masy pracujące Związku Radzieckiego, gdyż warunkowało to zabezpieczenie socjalistycznej przebudowy gospodarki narodowej, obronności i niezawisłości naszej Ojczyzny, podwyższenie poziomu materialnego i kulturalnego życia narodu radzieckiego. Dlatego więc prowadzona przez naszą Partię polityka industrializacji była zgodnie popierana przez cały naród i spowodowała potężny wzrost aktywności politycznej i entuzjazmu pracy.

Jednakże zbudowanie jednolitego, niepodzielnie panującego systemu gospodarki socjalistycznej, zabezpieczenie produkcji rozszerzonej we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej było niemożliwe bez socjalistycznej przebudowy gospodarki rolnej. Indywidualna gospodarka rolna, oparta na drobnej prywatnej własności, na pracy indywidualnej i prymitywnej technice, nie mogła zaspokoić nie tylko wymagań rozwijającego się społeczeństwa socjalistycznego, ale i potrzeb samych chłopów.

Interesy społeczne całego narodu radzieckiego, jak i osobisty interes każdego człowieka pracy oddzielnie dyktowały konieczność uspołecznienia gospodarki rolnej i zlikwidowania w związku z tym kułactwa jako klasy. Konieczne się stało przejście gospodarki rolnej do wielkiej produkcji, która mogłaby zapewnić warunki dla zastosowania w rolnictwie nowoczesnych maszyn i osiągnięć agronomii, pozwoliłaby wy-

karczować pozostałości elementów kapitalistycznych w naszym kraju.

W kooperowaniu chłopów widział W. I. Lenin najlepszą drogę powiązania interesów społecznych z osobistymi, podporządkowania interesu osobistego — wspólnemu. „W istocie rzeczy — pisał W. I. Lenin — dostatecznie szerokie i głębokie skooperowanie ludu Rosji... to wszystko, co jest nam niezbędne, teraz bowiem znaleźliśmy stopień skoordynowania interesu prywatnego..., sprawdzania i kontrolowania go przez państwo, stopień podporządkowania go interesom wspólnym, stopień, będący przedtem przeszkodą, o którą potykało się bardzo wielu socjalistów“ (W. I. Lenin, Dzieła Wybrane, „Książka i Wiedza“, r. 1949, t. II, str. 985).

Rozwijając leninowski plan kooperacji J. W. Stalin opracował teorię kolektywizacji gospodarki rolnej, nakreślił konkretne drogi i metody przesunięcia indywidualnych gospodarstw chłopskich na drogę wielkiej uspołecznionej produkcji socjalistycznej. Uzbrojone w leninowsko-stalinowską teorię, Partia Komunistyczna i Państwo Radzieckie z powodzeniem wykonały to zadanie — jedno z najtrudniejszych zadań rewolucji socjalistycznej.

Polityka socjalistycznej industrializacji państwa i kolektywizacji gospodarki rolnej całkowicie odpowiadała interesom Państwa Radzieckiego, interesom całego społeczeństwa i interesom osobistym mas pracujących miasta i wsi.

Zawzięci wrogowie narodu radzieckiego, wyrodki trockistowsko-bucharinowskie, występując przeciwko industrializacji państwa i kolektywizacji gospodarki rolnej, bezskutecznie próbowali przeciwstawić interesy osobiste mas pracujących — interesom społecznym. Liczyli oni, że prywatna i chciwość wezmą górę nad interesem społecznym, i że to ułatwi im budowanie kapitalizmu w naszym państwie.

Partia komunistyczna zdemaskowała podłe manewry wrogów socjalizmu. Pod kierownictwem Partii naród radziecki osiągnął swoje historyczne zwycięstwo, zbudował społeczeństwo socjalistyczne i z powodzeniem realizuje przejście od socjalizmu do komunizmu.

★

Ekonomiczną podstawą ZSRR jest socjalistyczny system gospodarki i społeczne, socjalistyczne władanie narzędziami i środkami produkcji, co łączy i zespala ludzi pracy społeczeństwa radzieckiego. Wzajemne stosunki ludzi w procesie społecznego wytwarzania cechuje tutaj koleżeńska współpraca i socjalistyczna wzajemna pomoc wolnych od wyzysku pracowników. Stosunki produkcyjne w ustroju socjalistycznym są całkowicie zgodne z charakterem sił wytwórczych.

W społeczeństwie socjalistycznym nie ma miejsca na ucisk społeczny, czy narodowy, nie ma klas ani grup ludzi, którzy by żyli na koszt innych.

Socjalizm w przeciwstawieniu do kapitalizmu jest nie do pomyślenia bez stałej troski państwa o dobrobyt narodu radzieckiego. Dbalność o człowieka, o szczęście narodu przepaja całą działalność Partii Komunistycznej i Państwa Radzieckiego. J. W. Stalin uczy, że „socjalizm, socjalizm marksistowski, oznacza nie ograniczenie potrzeb osobistych, lecz wszechstronny ich wzrost i rozkwit, oznacza nie ograniczenie czy niezaspokojenie tych potrzeb, lecz wszechstronne i całkowite zaspokojenie wszystkich potrzeb, potrzeb rozwiniętych pod względem kulturalnym ludzi pracy“. (J. W. Stalin, Dzieła, — „Książka i Wiedza“, r. 1951, t. 13, str. 362, 363).

Istotną cechą podstawowego ekonomicznego prawa socjalizmu, wskazuje towarzysz Stalin, jest zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki.

Produkcja w ustroju socjalistycznym ma na celu wszechstronne zaspokojenie potrzeb całego społeczeństwa radzieckiego i każdego człowieka pracy. Widzimy tutaj zupełną zgodność interesów ogólnopaństwowych z interesami osobistymi. W miarę wzrostu i doskonalenia się produkcji socjalistycznej umacnia się potęgą ekonomiczną Państwa Radzieckiego, zwiększa się ilość towarów i przedmiotów codziennego użytku, przeznaczonych dla zaspokojenia potrzeb osobistych ludzi pracy. Jak więc widzimy, jednoś osobistych i społecznych interesów wynika z samej istoty socjalistycznego sposobu wytwarzania, z podstawowego ekonomicznego prawa socjalizmu.

Wymownym przejawem tego prawa w naszym kraju jest systematyczne obniżanie cen detalicznych na towary masowego spożycia. Tak więc dzięki dokonanej w dniu 1 kwietnia 1952 roku piątej z rzędu obniżce cen, ludność zyskała na tym ogółem 28 miliardów rubli.

Dzięki pomyślnemu wykonywaniu naszych planów gospodarczych wzrasta stale dochód narodowy ZSRR. Podział tego dochodu w ustroju socjalistycznym ma na celu systematyczne podnoszenie materialnego i kulturalnego poziomu życia mas pracujących. W roku 1950 dochód narodowy przekroczył poziom przedwojenny o 64 procent zamiast przewidzianych w planie pięcioletnim 38 procent. W roku ubiegłym wzrósł on jeszcze o 12 procent w porównaniu z rokiem 1950. W roku 1951 przeznaczono dla zaspokojenia potrzeb osobistych — materialnych i kulturalnych mas pracujących ZSRR około trzech czwartych całości dochodu narodowego. Pozostałą jego część przeznaczono na cele rozszerzenia produkcji socjalistycznej oraz zaspokojenie innych potrzeb ogólnonarodowych i społecznych, pozostawiając wielkie sumy w dyspozycji państwa, kołchozów i organizacji spółdzielczych.

Polepszenie się sytuacji materialnej ludzi pracy Związku Radzieckiego znajduje swój wyraz

we wzroście płacy realnej robotników i urzędników oraz w zwiększeniu zysków chłopów. Ponadto ludność nasza uzyskuje na rachunek państwa ogromne sumy przyznawane jej w postaci rozmaitych wypłat i ulg: zasiłków i wypłat z ubezpieczenia społecznego, płatnych urlopów, bezpłatnej opieki lekarskiej, bezpłatnego nauczania i podwyższania kwalifikacji itd. W roku 1951 przyznano ludziom pracy tego rodzaju wypłat i ulg na koszt państwa ogółem na sumę 125 miliardów rubli.

Piąty plan pięcioletni zabezpiecza dalsze podniesienie dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego narodu. W projekcie dyrektyw XIX Zjazdu Partii do piątego planu pięcioletniego rozwoju ZSRR na lata 1951 — 1955 wskazuje się:

„Nieustannie przeprowadzać również w przyszłości obniżanie cen w handlu detalicznym na artykuły masowego spożycia, mając na uwadze, że obniżanie cen jest najważniejszym środkiem systematycznego podnoszenia realnej wartości płac robotników i urzędników oraz podnoszenia dochodów chłopów. Podnieść realną wartość płac robotników i urzędników z uwzględnieniem obniżki cen detalicznych, co najmniej o 35 procent“. „Nowe Drogi“, Nr 9, 1952 r., str. 31). Wydatki państwowe na ubezpieczenia społeczne powinny zwiększyć się w przeciągu pięciolecia mniej więcej o 30 procent w porównaniu z 1950 rokiem.

Rezultaty pokojowego socjalistycznego budownictwa w naszym kraju, rozkwit jego gospodarki i kultury, gwarantujący stały wzrost dobrobytu i poziomu kulturalnego mas pracujących, naocznie obalają burżuazyjną potwarz głoszącą, że jakoby socjalizm lekceważy interesy osobiste ludzi.

Całkowita zgodność interesów społecznych i osobistych człowieka radzieckiego znajduje swój wyraz w konstytucji ZSRR. Podkreślając, że społeczna, socjalistyczna własność jest świętą i nietykalną podstawą ustroju radzieckiego, źródłem bogactwa i potęgi Ojczyzny, źródłem dostatniego i kulturalnego życia wszystkich ludzi pracy, Konstytucja Stalinowska jednocześnie rozciąga opiekę państwa nad własnością osobistą obywateli. Opieka ta rozciąga się na zarobki i oszczędności, na dom mieszkalny i pomocnicze gospodarstwo domowe, na przedmioty gospodarstwa i użytku domowego, na przedmioty osobistego użytku oraz na prawo dziedziczenia własności osobistej. W Kraju Rad pojęcie własności osobistej obywateli wiąże się nierozdzielnie z pojęciem socjalistycznej własności społecznej. Zwiększenie się własności osobistej, podwyższenie dobrobytu materialnego ludzi radzieckich zależy wprost i bezpośrednio od umocnienia i powiększenia własności społecznej.

Każdy pracownik społeczeństwa socjalistycznego wie, że chcąc zwiększyć swoje osobiste dochody i oszczędności, ażeby osiągnąć więcej artykułów powszechnego użytku, należy pracować

lepiej, wykonywać i przekraczać plan, stale podnosić wydajność pracy, obniżać koszty własnej produkcji i polepszać jej jakość — czyli, że należy nade wszystko dbać o pomnożenie własności społecznej. Im szybciej rozwija się produkcja socjalistyczna i wzrasta majątek społeczny, tym w większym stopniu mogą być zaspokojone różnorodne osobiste potrzeby wszystkich obywateli i każdego człowieka pracy oddzielnie. M. I. Kalinin pisał na ten temat: „*My mówimy: dobrobyt państwa socjalistycznego przede wszystkim; pragniesz polepszyć własny byt — dbaj o dobro socjalistycznego społeczeństwa. Stałe umacnianie państwa socjalistycznego, zwiększenie jego zasobów materialnych i kulturalnych, polepszanie działalności wszystkich jego organów prowadzi do dalszego zwiększenia dobrobytu każdego człowieka radzieckiego z osobna, do rozwijania jego zalet intelektualnych i moralnych*”. (Cyt. za „Profesjonalnyje Sojuzy” Nr 9 — 1952 r.)

Dlatego więc, w warunkach socjalizmu pomyślność osobista każdego człowieka zależy od szczęścia całego społeczeństwa, całego narodu. Ta jedność interesów osobistych i społecznych w warunkach, w których kierowniczą rolę odgrywa pierwiastek społeczny, cechujący całość społeczeństwa socjalistycznego, ta jedność jest natchnieniem i motorem działania każdego człowieka radzieckiego.



Ludzie pracy Związku Radzieckiego w przytłaczającej swej większości głęboko rozumieją, jak bardzo decydujące znaczenie dla pomyślnego rozwoju społeczeństwa radzieckiego i dla ich szczęścia osobistego posiada przestrzeganie interesu społecznego. Sprawy społeczne stały się dla ludzi radzieckich bliskimi, swoimi sprawami, których niesposób oddzielić od spraw osobistych. „*Ludzie radzieccy — mówił A. A. Zdanow — przyzwyczaili się stawiać dobro państwa, dobro ogólnonarodowe ponad wszystko. Przyzwyczaili się traktować sprawy publiczne jako własne*”. (Cyt. za „Profesjonalnyje Sojuzy” Nr 9 — 1952 r.).

Zrozumienie przez ludzi radzieckich ważności przestrzegania nade wszystko dobra interesów ogólnopaństwowych nabrało w naszym kraju charakteru przyzwyczajenia. Ta nowa wspólna cecha, wytworzona w ludziach radzieckich przez Partię Lenina-Stalina, przyspiesza posuwanie się naszego społeczeństwa na drodze do komunizmu.



Pojęcie szczęścia osobistego u ludzi radzieckich różni się krańcowo od burżuazyjnego pojmowania. W warunkach kapitalizmu szczęście osobiste jednego wynika z nieszczęścia wielu innych. W socjalizmie pomyślność, szczęście

osobiste człowieka wyrasta z ogólnego dobrobytu, szczęścia całego narodu.

Socjalizm znosząc prywatne władanie środkami produkcji usunął wszelkie możliwości wyzysku człowieka przez człowieka, na zawsze skończył z krzyczącą niesprawiedliwością nierówności społecznej, cechującej ustrój kapitalistyczny, w którym jedni są właścicielami niezliczonych bogactw, a inni — pozbawieni kawałka chleba.

Kładąc kres istnieniu klas wyzyskiwaczy socjalizm tym samym stworzył równość ludzi. Równość ta polega na uwolnieniu wszystkich ludzi pracy od wyzysku, na jednakowym dla wszystkich zakazie prywatnego władania środkami produkcji, na równym obowiązku pracy według zdolności i jednakowym prawie wszystkich pracujących do wynagradzania według ilości i jakości pracy.

Jednym z ważniejszych sposobów prawidłowego łączenia osobistych i społecznych interesów w ustroju socjalistycznym jest socjalistyczna zasada rozdziału. W społeczeństwie kapitalistycznym rozdział produktów prowadzi do wzbogacenia kapitalistów i zubożenia robotników, gdyż jak wskazuje K. Marks „każdy rozdział artykułów spożycia jest zawsze jedynie skutkiem rozdziału samych warunków wytwarzania”.

Socjalistyczny sposób wytwarzania określa socjalistyczna zasada rozdziału „od każdego według jego zdolności, każdemu — według jego pracy”. Zasada ta wyklucza wyzysk człowieka przez człowieka, wyklucza bogacenie się jednego człowieka na koszt drugiego, wyraża harmonijną jedność pierwiastków — społecznego i osobistego, charakteryzuje socjalistyczny charakter wzajemnych stosunków między jednostką i społeczeństwem. Konsekwentne realizowanie socjalistycznej zasady rozdziału jest przedmiotem stałej troski Komunistycznej Partii i Państwa Radzieckiego.

Urzeczywistniając równość socjalistyczną. KPZR i Państwo Radzieckie zwalczają zdecydowanie reakcyjne, drobnomieszczańskie próby równania płac. „Urawniliówka” — to największy wróg socjalizmu, gdyż zaciera ona różnicę między uczciwym pracownikiem i próżniakiem, niweczy chęć do pracy, do podwyższenia przez robotnika swych kwalifikacji, dławii zdolności i talenty człowieka.

Państwo socjalistyczne stale i konsekwentnie realizuje zasadę materialnego popierania i zachęcania dobrze pracujących. W tym celu szeroko się stosuje system akordu, akordu z progresją i premiovania.

Tego rodzaju formy opłacania najlepiej łączą w sobie interesy państwa z interesami robotnika. Zwiększając zainteresowanie osobiste robotnika rezultatami jego własnej pracy, te formy wynagradzania stają się potężną dźwignią wzrostu wydajności pracy.

Kojarzenie interesów społecznych z osobistymi w ustroju socjalistycznym wynika z charakteru panujących w ZSRR socjalistycznych stosunków wytwarzania, których najbardziej wymownym wyrazem jest współzawodnictwo socjalistyczne — komunistyczna metoda naszego budownictwa.

Współzawodnictwo socjalistyczne różni się krańcowo od burżuazyjnej konkurencji, uosabiającej wilcze prawa kapitalizmu. Burżuazyjna konkurencja prowadzi do bogacenia się garstki kapitalistów, tuczających się potem i krwią mas narodu, natomiast współzawodnictwo socjalistyczne powoduje zwiększenie się własności społecznej i w konsekwencji stały wzrost dobrobytu całego narodu i każdego człowieka pracy oddzielnie.

W toku współzawodnictwa socjalistycznego w masach wytwarza się komunistyczny stosunek do pracy, do własności społecznej, zrozumienie prymatu interesu społecznego.

Utwierdza się nowa, socjalistyczna, świadoma dyscyplina, całkowicie różna od kapitalistycznej dyscypliny głodu. Współzawodnictwo socjalistyczne przybrało w naszym państwie charakter rzeczywiście ogólnonarodowy i świadczy dobitnie jak głęboko pojmują ludzie radzieccy swoje obowiązki społeczne wobec Ojczyzny.

W odróżnieniu od ustroju kapitalistycznego, w którym praca na wyzyskiwaczy, na ciemniejszy ciążący się hańbiącym ciężarem dla robotnika, w socjalizmie praca nabrała znaczenia społecznego, stała się sprawą honoru, sławy, męstwa i bohaterstwa. Człowiek pracy w naszym kraju uważa się za działacza społecznego. Za pracę pełną poświęcenia i czyny bohaterskie dla dobra społeczeństwa socjalistycznego ludzie

radzieccy są odznaczani orderami i medalami, otrzymują tytuł Bohatera Związku Radzieckiego, Bohatera Pracy Socjalistycznej. Za wybitne osiągnięcia w dziedzinie nauki, wynalazczości, literatury i sztuki przyznaje się Premie Stalinskowskie.

Kojarzenie interesów społecznych z osobistymi przebiega w ustroju socjalistycznym nie żywiołowo, lecz w walce z przeżytkami kapitalizmu w świadomości ludzi, w walce z tymi, którzy przeciwstawiają własne interesy interesom społecznym, którzy stawiają dobro osobiste ponad dobro społeczne. Radzieckie związki zawodowe prowadzą wielką i owocną pracę pomagając Komunistycznej Partii wychowywać masy pracujące w duchu komunizmu. Wytwarzanie komunistycznego stosunku do pracy, do własności społecznej, surowego przestrzegania dyscypliny pracy i dyscypliny gospodarczej, stałe wyjaśnianie bezpośredniego powiązania interesu społecznego z osobistym, wyjaśnianie każdemu robotnikowi społecznego znaczenia pracy, rozwijanie współzawodnictwa socjalistycznego — wszystko to należy do żywotnych obowiązków organizacji związkowych.

Pod mądrym przewodem Komunistycznej Partii naród radziecki buduje pomyślnie komunizm, w którym panuje pełna harmonia między jednostką i społeczeństwem, w którym interesy społeczne i osobiste są nierozłączne i w którym, dzięki temu, nastąpi najwspanialszy rozkwit społeczeństwa ludzkiego i człowieka.

Historyczne, o światowym znaczeniu doświadczenia socjalizmu i komunizmu w ZSRR są natchnieniem dla mas pracujących całego świata, dla całej postępowej ludzkości.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

Organizujemy aktyw społeczny w radach szkoleniowych

OBECNY okres masowego szkolenia związkowego stawia przed instancjami związkowymi liczne zadania organizacyjne. Należą do nich między innymi tak poważne sprawy jak przygotowanie kursów i ich popularyzacja wśród załóg, troska o jakość wykładów, a tym samym systematyczna praca z wykładowcami. Albowiem od wychowawczego oddziaływania wykładowcy zależą w dużej mierze wyrobienie poczucia odpowiedzialności za pracę słuchaczy-aktywistów na swoim odcinku pracy społecznej. Chodzi tu również o to, aby korzystając z doświadczeń szkolenia partyjnego zmienić nieuzasadniony pogląd, jakoby szkolenie związkowe kończyło się z chwilą przeprowadzenia kursu. Zadaniem naszym powinna być dalsza pomoc dla kończących szkolenie. Przeprowadzenie np. raz na miesiąc krótkiego seminarium z tym samym aktywem na temat bieżącej sytuacji w określonym dziale pracy związkowej (kulturalno-oświatowym, ochrony pracy itp.) powinno być społecznym obowiązkiem kierownika kursu i wykładowcy.

Jeżeli uprzytomnimy sobie wszystkie zadania, które stoją w związku ze szkoleniem np.: przed zarządem okręgowym lub PRZZ, to odpowiedzialny z ramienia prezydium za szkolenie wraz z instruktorem, który je prowadzi, nie byłoby w stanie ich wykonać należycie. Gwarancją właściwego wykonania tych zadań może być tylko włączenie do współpracy społecznego aktywu.

Atyw ten — to rady szkoleniowe. Główne ich zadania — to społeczna kontrola kursów oraz praca z kołami wykładowców i kierownikami kursów w kierunku upowszechnienia doświadczeń, wysuwania przodujących wykładowców i kierowników kursów.

Instrukcja Wydziału Szkolenia CRZZ przewiduje trzy typy rad szkoleniowych:

1. okręgową radę szkoleniową przy wydz. szkolenia ORZZ,

2. powiatowe rady szkoleniowe przy PRZZ,
3. okręgowe rady szkoleniowe przy zarządach okręgowych.

Rozpatrzmy zadania poszczególnych rad szkoleniowych.

I. Okręgowa rada szkoleniowa przy wydz. szkolenia ORZZ.

Zadaniem okręgowej rady szkoleniowej przy wydz. szkolenia ORZZ jest pomoc w całokształcie prac związanych ze szkoleniem masowym na terenie województwa, ze szczególnym uwzględnieniem pracy kulturalnej w mieście wojewódzkim. Rada ta powinna zajmować się następującymi zagadnieniami:

1. W jaki sposób zarządy okręgowe, PRZZ i zakłady pracy (komisje szkoleniowe) w porozumieniu z instancjami partyjnymi przygotowały szkolenie masowe. Znaczący to: w jakim np. stopniu włączono zagadnienia szkolenia w kampanię wyborczą (w dyskusjach, sprawozdaniach) — czy o szkoleniu masowym pisze się w gazetkach ściennych lub w „błyskawicach“, czy do tego celu używa się radiowęzłów, o ile szkoleniem zainteresowane są rady zakładowe i grupy związkowe (stawianie tych spraw na posiedzeniach i zebraniach), jak włączono i zainteresowano sprawą szkolenia związkowego dyrekcje zakładów pracy itd.

2. Czy zarządy okręgowe kontrolowały w jakim stopniu rady zakładowe (komisje szkoleniowe) uzgadniały z instancjami partyjnymi dobór wykładowców. Jak pracują przeszkoleni wykładowcy na kursach masowego szkolenia, czy są zorganizowane i jak działają koła wykładowców przy zarządach okręgowych i PRZZ, czy są wyznaczeni kierownicy tych kół, jaki jest ich kontakt z ośrodkiem ORZZ, jaki jest plan pracy danego koła, czy omawia się tam wyniki pohospitacyjne, jak koło troszczy się o pomoc do upogładowienia zajęć itd.

3. Jak kierownicy kursów wywiązują się ze swoich zadań, czy i jaką łączność mają ze słu-

chaczami, z radami zakładowymi, grupami związkowymi i wykładowcami. Czy przeprowadzają hospitacje wykładów i omawiają je z wykładowcami, czy starają się na kursie wprowadzić właściwą atmosferę, jak zorganizowali rozpoczęcie kursu, czy omawiają ze słuchaczami wyniki itd.

4. Rada szkoleniowa powinna interesować się szczególnie zagadnieniem pełnej frekwencji na kursie. A więc: czy interesowano się z miejsca sprawą opuszczania zajęć przez niektórych aktywistów (co demobilizująco wpływa na pozostałych), czy opieszale stawia się pod pręgierz krytyki w grupie związkowej, na zebraniu załogi, czy do krytyki ich użyto formy propagandy pogładowej, czy stworzono np. samorząd na kursie, który byłby między innymi odpowiedzialny za frekwencję. Czy organizowane były ze słuchaczami krótkie narady, na których stawiano by takie sprawy: co dał nam ten lub inny wykład, kto wyróżnia się zainteresowaniem, kto jest opieszale lub nie uważa na zajęciach itd. Oprócz tego należy zwrócić uwagę, czy kurs został należycie zapropagowany (np. w prasie). Jakie jest zainteresowanie kursem administracji, czynników społecznych itd.

Wypełnienie tych podstawowych zadań rad szkoleniowych przy ORZZ może nastąpić tylko wówczas, jeżeli będzie prowadzona przez jej członków systematyczna planowa praca terenowa.

W związku z wysuniętymi zadaniami rady szkoleniowej zachodzi poważna kwestia doboru jej członków — takich towarzyszy, którzy by mogli uczestniczyć w naradach, poświęcać odpowiednią ilość czasu na pracę w terenie. Dotychczas często wybierało się ludzi do rad szkoleniowych bez większego zastanowienia — towarzyszy mających już dużo funkcji, odpowiedzialne zadania polityczne, lub też w ogóle nie nadających się do tej pracy. Dlatego też często pomoc rady szkoleniowej nie miała realnego znaczenia.

Kandydatury członków rad powinny być gruntownie przedyskutowane w radach zakładowych, komitetach partyjnych i w dyrekcyjach.

II. Powiatowa rada szkoleniowa — przy powiatowej radzie związków zawodowych.

Zadania powiatowej rady szkoleniowej są podobne do zadań rady przy ORZZ. Zachodzi tu jednak ta różnica, że rada powiatowa koncentruje swoją uwagę na kursach organizowanych przez PRZZ i przez zarządy okręgowe na terenie powiatu.

Powiatowa rada szkoleniowa ma następujące zadania:

1. kontrola przygotowań do akcji masowego szkolenia,

2. troska o pełną frekwencję na kursach masowego szkolenia,

3. dopilnowanie propagandy masowego szkolenia w zakładach pracy (radiowęzeł, powiatowe i zakładowe gazетки, prasa wojewódzka, „Głos Pracy“),

4. kontrola pracy wykładowców i kierowników kursów.

Rada powinna pozostawać w ścisłym kontakcie z zakładowymi komisjami szkoleniowymi. Dopilnować powinna ich powołania, szczególnie zadbać o dobre rozplanowanie prac wynikających z regulaminu komisji szkoleniowej.

W związku z tymi zadaniami powiatowa rada szkoleniowa musi również ułożyć plan pracy, biorąc w nim pod uwagę wymienione zadania.

W dostosowaniu do planu należy przeprowadzić podział funkcji pomiędzy poszczególnymi członkami zespołu. Plan można ułożyć np. w ten sposób, aby każdy z członków rady był odpowiedzialny za jeden z zakładów pracy włączonych do szkolenia międzyzwiązkowego i w tym zakładzie odpowiadał za całość prac szkoleniowych. Przy tym podziale na posiedzeniach każdy z członków rady referuje jak sprawa szkolenia przedstawiała się na jego podopiecznym zakładzie.

Powiatowa rada szkoleniowa powinna się składać z 5 do 9 osób. Chodzi przede wszystkim o należyty dobór ludzi. Należy stwierdzić, że PRZZ angażują towarzyszy zaabsorbowanych w pracach komitetu partyjnego, lub w samej PRZZ, na czym cierpi ich działalność szkoleniowa. Trzeba śmiało typować odpowiednich ludzi spośród wykładowców, z komisji szkoleniowych, nauczycielstwa i innych komórek aktywu związkowego. Przewodniczący powiatowej rady szkoleniowej powinien być odpowiedzialny za szkolenie z ramienia prezydium PRZZ.

III. Okręgowa rada szkoleniowa przy zarządach okręgowych związku zawodowego.

Zadania okręgowej rady szkoleniowej przy zarządzie okręgowym koncentrują się na omawianych poprzednio zagadnieniach.

Ważnym zadaniem tej rady powinna być współpraca i opieka nad działalnością koła wykładowców przy zarządach okręgowych. Rada powinna dbać o to, aby towarzysze odpowiedzialni za szkolenie w zarządach okręgowych organizowali zebrania z kołami wykładowców. Rada powinna omawiać takie tematy, jak np.: upolitycznianie zagadnień związkowych, upogładowienie wykładów, upracticznianie zajęć tematyki związkowej itd. Tematy te powinny być najpierw uzgadniane w partyjnym ośrodku metodycznym ORZZ przez jednego z wykładowców (np. kierownika koła) lub jednego

z członków okręgowej rady szkoleniowej, a następnie przenoszone na odprawę z wykładowcami. Praca koła wykładowców powinna być rozpatrywana na posiedzeniach rady szkoleniowej.

Obok tego poważnym zagadnieniem jest praca z kierownikami kursów. Często ogranicza się ona do wyznaczenia kierowników kursów i przeprowadzenia z nimi jednodniowego seminarium. Rada szkoleniowa powinna analizować pracę kierowników, wskazywać na ich braki, konsultować się z nimi w sprawach dotyczących wykładowców i słuchaczy, odbywać z nimi narady w sprawie oceny pracy na kursach masowego szkolenia.

Skład rady szkoleniowej przy zarządzie okręgowym powinien wynosić od 14 do 20 towarzyszy w pierwszym okresie naszej pracy. Należy wziąć pod uwagę przy doborze, aby w składzie tej rady byli towarzysze z administracji zakładowych komisji szkoleniowych, wyrobieni politycznie bezpartyjni, przodujący wykładowcy, kierownicy kursów, głównie towarzysze naukowcy nie obciążeni jeszcze innymi zadaniami, przodujący robotnicy z węzłowych zakładów pracy. Aby zapewnić udział tych towarzyszy, należy omówić sprawę ich kandydatur w zakładzie pracy, nie zaś administracyjnie „typować” tylko poprzez zarząd okręgowy. Należy również ich udział omówić uprzednio z nimi samymi.

Z doświadczeń wykładowcy masowego szkolenia związkowego

Wielotysięczna kadra wykładowców rozpoczęła już swą pracę na kursach szkolenia masowego. Duża część z nich uczestniczyła w 3-dniowych seminariach pogłębiając swój poziom polityczny i związkowy. Większość zaś już nie po raz pierwszy prowadzi wykłady i pogadanki na kursach związkowych. Są między nimi towarzysze o kilkuletnim doświadczeniu w tej dziedzinie. Ci chyba najlepiej zdają sobie sprawę z tego, jak zwiększają się ich zadania, jak musi rosnąć ich wiedza polityczna i znajomość zagadnień związkowych, aby mogli sprostać szybko i powszechnemu rozwojowi świadomości klasy robotniczej, przodującej klasy w narodzie budującym socjalizm.

Poważnie wzrosły zadania wykładowcy na kursie masowego szkolenia. Jego metoda pracy, udział kierownicy w dyskusji, jego pytania i sam wykład, muszą być dobrze opracowane, oparte na rzetelnych wiadomościach, aby nie wprowadzały uczestników w błąd, lub nie ośmięszwały wykładowcy w ich oczach.

Praca wykładowcy na kursie szkolenia masowego, wbrew pewnym pozorom, jest trudna i odpowiedzialna, a ma wielkie znaczenie polityczno-wychowawcze.

Poważnym ułatwieniem w prowadzeniu tej pracy jest „Biblioteczka szkolenia związkowego” z podaną bibliografią oraz „Wskazówki organizacyjne i metodyczne”. W roku bieżącym do „Wskazówek” dołączono metodykę do poszczególnych tematów.

Dalszym poważnym osiągnięciem jest pozyskanie wielu tysięcy wykładowców jako stałych prenumeratorów „Przeglądu Związkowego”. Sądźmy, że w niedługim czasie wszyscy wykładowcy będą systematycznie korzystać w swej pracy z tego miesięcznika. Poczynając od 2 numeru „Przeglądu” idziemy wykładowcom z dalszą pomocą poprzez otwarcie w dziale „Szkolenie Związkowe” specjalnej rubryki doświadczeń wykładowcy szkolenia masowego.

Ileż tysięcy ciekawych, cennych doświadczeń wykładowców pozostaje ich wyłączną własnością. Jak nazbyt powoli wskutek tego wyzbywamy się różnych błędów w pracy szkoleniowej. Upowszechnienie wartościowych doświadczeń wykładowców w „Przeglądzie” pomoże prowadzić walkę o lepsze wyniki naszej pracy.

Wzywamy wszystkich wykładowców, którzy osiągnęli dobre rezultaty dzięki zastosowaniu wypróbowanych metod i środków, do podzielenia się swym doświadczeniem z całą wielotysięczną kadrą wykładowców.

Oddajemy głos pierwszym wykładowcom, którzy zgłosili swe uwagi.

Gustaw Świerzewski

— Będąc na seminariach w ośrodku szkoleniowym CRZZ, rozmawiałem z kolegami i bardzo często słyszałem skargi na małą frekwencję

na wykładach szkolenia związkowego. Winę przeważnie składa się na kierownika kursów, a częściej na słuchaczy. Ja osobiście uważam, że

dużą część tej winy ponoszą sami wykładowcy. Pragnę się podzielić z wykładowcami w tym względzie moim doświadczeniem i spostrzeżeniami z terenu.

Wykładowca podejmujący się wykładu musi wcześniej wiedzieć, w jakim środowisku będzie wykladał, a to dlatego, żeby odpowiednio przygotować się przez poznanie potrzeb i bolączek słuchaczy.

Przygotowanie do wykładu musi być bardzo staranne. Przypominam sobie opracowany plan pierwszego mego wykładu. Przeraził on z miejsca słuchaczy swymi rozmiarami, wielką ilością punktów i podpunktów. Od razu się zorientowałem, że muszę tak poprowadzić wykład, żeby słuchacze mi nie pocięli, co mi się też udało. Musiałem jednak przyjąć bardzo szybkie tempo i mimo to wykład zakończyłem w parę minut przed końcem zajęć, zostawiając bardzo mało czasu na zapytania i dyskusje.

Następny plan opracowałem w ten sposób, że podałem w punktach kilka węzłowych zagadnień i niektóre tylko rozwinąłem. Natomiast miałem przed sobą szczegółowo opracowany konspekt. I wówczas szerzej i jaśniej mogłem omówić każdy punkt. Mogłem sobie pozwolić na dłuższą dyskusję i wyczerpujące odpowiedzi na zapytania. Dyskusję prowadziłem niekoniecznie tylko po wykładzie. Dalsze wykłady przybierały coraz bardziej formę pogadanek koleżeńskich nie odbiegających jednak od tematu.

Na podstawie doświadczeń zapewniam, że to jest najlepsza forma zajęć na kursie masowego szkolenia. Wykładowca powinien wnieść atmosferę serdeczności, koleżeń-

stwa w pracy ze słuchaczami i utrzymać jednocześnie powagę wykładowcy i kierować pracą swej grupy.

W swej pracy wykładowcy miałem szczególnie cenne doświadczenia przy omawianiu tematu „Związki zawodowe szkołą socjalizmu“ na kursie dla mężów zaufania (rada zakładowa R. I. Warszawa-Wschodnia). Frekwencja zwiększała się z wykładu na wykład, słuchacze nie liczyli się z czasem i bardzo często

dyskusję przeciągali do pół godziny po zajęciach.

Podczas szkolenia lekarzy kolejowych prowadzonego przez DOKP w Warszawie ci właśnie lekarze orzekli, że tak przygotowany wykład i tak przeprowadzona dyskusja spowodowała, iż czas czterech godzin zajęć zleciał niepostrzeżenie.

Koledzy wykładowcy! Na wykładach przychodźcie dobrze przygotowa-

ni z krótkim, konkretnym planem dla słuchaczy i szczegółowym konспекtem dla siebie. Wnieśmy atmosferę serdeczności i koleżeństwa, nie czyńmy z wykładu suchej gadaniny, poświęcajmy dużo czasu na dyskusję, pozwalając sobie czasem i na małą dozę humoru. To wzbudzi zainteresowanie, zapewni frekwencję, a nam da poczucie dobrze spełnionego obowiązku.

Marian Węclawowicz

— W okresie szkoleniowym 1952 r. wykładałem na kilku kursach zorganizowanych w zakładach pracy, przynależnych do naszego związku.

Stwierdziłem, że w ubiegłym okresie poczyniono szereg błędów i niedociągnięć, które ujemnie odbijały się na wynikach szkolenia. Błędy te należałoby wyeliminować w roku bieżącym, co niewątpliwie pozwoli na polepszenie wyników szkolenia.

Najczęściej spotykane niedociągnięcia organizacyjne — to brak szczegółowego uzgodnienia terminu wykładów z zebraniami Partii, ZMP i organizacji masowych, co w znacznym stopniu odciąga słuchaczy od

szkolenia, a często powoduje odraczanie wykładów. Dalej — należałoby położyć silny nacisk na właściwy dobór kierowników kursów, którzy w wielu wypadkach niewiele troszczą się o frekwencję, zapewnienie sali i pomocy naukowych, a ograniczają swą działalność do prowadzenia dzienników lekcyjnych. Następnie byłoby konieczne, aby szkoleniem zainteresowały się w większym stopniu organizacje partyjne i ZMP w celu zmobilizowania członków do uczęszczania na wykłady.

Na przykład w MPK — Żoliborz i w Komendzie Głównej Straży Ogniowej wśród aktywu związkowa-

wego była spora ilość członków Partii i ZMP, którzy nie uczęszczali na szkolenie. Więcej uwagi należałoby poświęcić propagandzie szkolenia przez rady zakładowe. Co do samych wykładów, to należałoby zapewnić słuchaczom dostarczenie na czas broszur szkoleniowych, co znakomicie przyczyniłoby się do utrwalenia wykładanego materiału. Ponadto byłoby dobrze, gdyby władze związkowe mogły dostarczać materiały poglądowe do wykładów i pogadanek, jak plansze, wykresy, fotografie itp.

Wydaje się wreszcie słuszne, żeby na zakończenie kursu przeprowadzać końcowe seminarium sprawdzające, co zmobilizowałoby słuchaczy do prowadzenia notatek i koncentracji uwagi w czasie wykładu.

Jan Stanicki

— Uważam, że w przedsiębiorstwach, w których słuchaczami są pracownicy zatrudnieni w różnych punktach miasta (np. nasze przedsiębiorstwo robót drogowych) i muszą do miejsca szkolenia jechać niejednokrotnie kilkanaście kilometrów, zajęcia szkoleniowe winny być prowadzone raz na tydzień po dwa wykłady zamiast jednego. Wpłynie to na utrzymanie frekwencji na wykładach, ponieważ zarówno na jeden wykład jak i na dwa, czas na przejazd jest ten sam i słuchacze w związku z tym wolą mieć zajęcia raz na tydzień.

Gdy natomiast zajęcia odbywają się dwukrotnie w tygodniu (po jednym wykładzie) frekwencja znacznie się zmniejsza.

Wielu słuchaczy jest członkami PZPR i większość bierze udział w szkoleniu partyjnym, a więc mają zajęty jeden dzień w tygodniu. Prócz tego w tygodniu odbywają się zebrania partyjne, związkowe, narady wytwórcze, odprawy dyrekcyj z ak-

tywem, posiedzenia egzekutywy rad oddziałowych. W tych warunkach prowadzenie zajęć szkoleniowych więcej niż raz w tygodniu uważam za niewskazane, zaś ograniczenie szkolenia do jednego dnia w tygodniu, w ciągu którego będzie przerobiony zaledwie jeden temat, uważam też za niesłuszne z uwagi na to, że szkolenie trwałoby zbyt długo (np. dla mężów zaufania 11 tygodni). W dotychczasowych warunkach frekwencja staje się nieregularna, to znaczy, że na jednym wykładzie są jedni słuchacze, na drugim znów inni (tak zwane „chodzenie w kratkę“), a celem naszym jest, aby wszyscy słuchacze byli obecni na wszystkich wykładach.

Tam, gdzie słuchaczami są w większości robotnicy, z których wielu nie posiada wykształcenia podstawowego i w związku z tym mają trudności w prowadzeniu notatek podczas wykładu, należy prowadzić wykłady w formie pogadanki i gdy słuchacz pragnie zabrać głos, udzie-

lać mu go od razu. Daje to możliwość zwiększenia frekwencji zabierających głos w dyskusji. Natomiast, gdy słuchaczom powie się, że mogą zabrać głos po wygłoszeniu wykładu, to wpływa to na zmniejszenie się wypowiedzi, ponieważ niektórzy nie notują sobie co mają powiedzieć, zapominają i nie zabierają głosu, zniechęcając się tym, że nie mogą od razu wypowiedzieć swych myśli.

Wykład powinien być prowadzony wolno i głośno, sformułowania zaś, które pragniemy specjalnie podkreślić i utrwalić w pamięci słuchaczy, należy powtarzać parokrotnie, umiejętnie wplatając je w tok wykładu.

Wykładowcą powinien być — zdaniem moim — pracownik danego przedsiębiorstwa, człowiek, którego słuchacze znają i do którego mają zaufanie.

O ile wykładowcą jest osoba obca, to powinien on rozpoczynać wykład od krótkiego — serdecznego i wesołego zagajenia aby w ten sposób zyskać sympatię słuchaczy i ułatwić im swobodne wypowiedzianie się.

Jan Nędza

— W kole wykładowców szkolenia związkowego znalazłem się po raz pierwszy. Sprawił mi wielką radość fakt, że rada zakładowa i podstawowa organizacja partyjna wyznaczyły mnie do tak poważnego a jednocześnie szczytnego zadania. Jest to dla mnie tym ważniejsze, że będę mógł w czasie szkolenia nowo wybranego aktywu związkowego podzielić się z towarzyszami swoimi doświadczeniami z pracy związkowej. Poza tym przygotowując się do wykładów, sam pogłębię dotychczasowe swoje wiadomości. Przeglądając materiały szkoleniowe, stwierdziłem, że zawierają one wiele nowych zagadnień, gdyż z każdym rokiem osiągamy coraz to wyższy poziom organizacyjny zarówno w produkcji jak i w pracy związkowej.

Wprawdzie początkowo doznałem

uczucia, jakby lęku na samą myśl, jak też zabrać się do wykładania, skoro się nigdy w życiu w tej dziedzinie nie pracowało, ale tutaj przyszedł mi z pomocą Zarząd Okręgowy Z. Z. Prac. Budownictwa, który zorganizował 3-dniowe seminarium dla wykładowców masowego szkolenia.

Na pierwsze i drugie zawiadomienie, że seminarium się odbywa i mam wziąć w nim udział — mimo najszczerzych chęci — pójść nie mogłem, gdyż jak to zwykle z końcem roku jest największa gorączka pracy w przedsiębiorstwach, ale po nowym roku, kiedy dostałem jeszcze jedno zawiadomienie, dyrekcja również była zdania, że mimo wszystko powinienem iść i przygotować się do nowego zadania, dzięki cze-

mu dzisiaj mogę śmiało powiedzieć, że seminarium jakkolwiek krótkie, bo trzydniowe, to jednak wybawiło mnie z wielu kłopotów.

Obecnie mam już pewien kierunek. Wiem np. jakie jest lekarstwo na „tremę“. Decyduje tu oczywiście należyte opanowanie materiału wykładowego, samodzielne rozpracowanie konspektu na podstawie otrzymanego materiału, jak również fakt, że zapoznano nas w jaki sposób opracowywać konspekt.

Dobre przygotowanie wykładu gwarantuje pewność siebie. Zadaniem wykładowcy jest takie przygotowanie wykładu, ażeby był on interesujący. Osiaga się to głównie przez „uterowanie“ wykładu, tj. podanie materiału tak, by uczestnicy kursu zobaczyli w nim swój zakład pracy, a nawet siebie na pewnym odcinku pracy zarówno zawodowej jak i społecznej.

Tadeusz Zagórski

— Do wykładu przygotowywałem się następująco:

Po przeczytaniu właściwej broszury i wskazanej w niej bibliografii, a także prasy, przeważnie związkowej, układałem plan wykładu na podstawie pytań kontrolnych znajdujących się na końcu broszury. Konspekt opracowywałem według planu przeczytanej broszury, bibliografii i prasy, dzieląc jednocześnie czas na poszczególne zagadnienia w zależności od ich znaczenia.

Przygotowywałem sobie jednocześnie dane statystyczne, jak również przykłady z naszego terenu dla poparcia też wykładu. Moje przygotowanie do zajęć było coraz dokładniejsze, gdy przekonałem się, że frekwencja zależna jest w dużej mierze od dobrej pracy wykładowcy i zainteresowania słuchaczy.

W okresie szkolenia zrehabilitowałem się wspólnie z kierownikiem kursu „błyskawicę“, w której wskazy-

waliśmy opieszałych w uczęszczaniu na szkolenie, a także najpilniejszych.

Opieszałych wytykaliśmy także na naradach wytwórczych naszego zakładu. Wyniki były świetne. Nie opuszczali oni odtąd wykładów, a nawet niektórzy stali się pilnymi, przykładnymi słuchaczami szkolenia.

Temat wykładów uaktualniałem zawsze na przykładach z naszego zakładu pracy (np. przy omawianiu współzawodnictwa). Po wykładzie prowadziłem dyskusję, wyjaśniając wątpliwości, które wypłynęły w trakcie dyskusji. Dyskutanci — jak to zauważyłem — lubią zahaczać tylko częściowo o temat, często odbiegają od niego. Niektórzy wykładowcy łatwo wciągają się w dyskusję, nie mającą nic wspólnego z tematem prowadzonego wykładu, co w rezultacie nie daje żadnej korzyści ani słuchaczom, ani też wykładowcom.

Tematy związkowe prowadziłem przeważnie metodą pogadankową, która — należy stwierdzić — nie należy do najłatwiejszych. Przygotowywałem plan i konspekt pogadanki tak samo jak przy wykładzie. Jest ważne, aby wykładowca znał słuchaczy, rodzaj ich pracy, stopień przygotowania ogólnego, związkowego, zawodowego. Jeśli wykładowca tego nie zna, pytania jego często nie będą jasne dla słuchaczy, a odpowiedź nie zbyt trafne. Zmusza to do powtarzania pytań, w ostateczności do dawania odpowiedzi przez samego wykładowcę.

Swą pracę wykładowcy oceniałem przede wszystkim według frekwencji słuchaczy uczęszczających na szkolenie, a następnie na podstawie opinii rady zakładowej opartej na pracy przeszkolonego aktywu związkowego. W późniejszym czasie o dobrej pracy wykładowcy mówiły ponowne wybory przeszkolonego aktywu związkowego do władz związkowych.

do słuchaczy stojących na wyższym poziomie, to utracę łączność ze słuchaczami mniej zaawansowanymi i wykład mój będzie dla nich niejasny, a jeśli metodę pracy dostosuję tylko do mało zaawansowanych — to za panję pierwszych.

Przy zastosowaniu jednej czy drugiej metody, utraciłbym na wykładach frekwencję jednej albo drugiej części słuchaczy.

Te okoliczności zmusiły mnie do wyszukania metody, która by odpowiadała jednej i drugiej części słuchaczy jak i też była interesująca dla jednej i drugiej strony.

Edward Jarosz

— W roku 1952 prowadziłem wykłady na kilku kursach aktywu związkowego zorganizowanych przez radę miejscową przy DOKP Gdańsk. Tematem moich wykładów były zagadnienia ideologiczne.

Przed rozpoczęciem kursów miałem pewną obawę i nawet chciałem wycofać się z funkcji wykładowcy. Źródłem obawy czy poddam swym zadaniom był fakt dużych różnic poziomu intelektualnego słuchaczy.

Wśród słuchaczy obok prostych ludzi o podstawowym wykształceniu byli słuchacze i z wyższym wykształceniem, obok zaawansowanych pod względem ideologicznym byli i całkiem surowi, a rzecz polegała na tym, ażeby znaleźć wspólny rozumiały, a nie nużący język dla wszystkich.

Jako wykładowca zdawałem sobie doskonale z tego sprawę, że jeżeli treść i formę wykładów dostosuję

Najsluszniejszą formą okazała się metoda prowadzenia zajęć drogą dyskusji — to znaczy, że do tematu wysuwałem zagadnienia i z miejsca nad zagadnieniem otwierałem dyskusję. Moja rola jako wykładowcy polegała na prostowaniu mylnych wypowiedzi, uzupełnianiu tego, czego w dyskusji słuchacze nie wnieśli oraz na powiązaniu zagadnień z praktyką w zakładzie pracy. Słu-

chacze przytaczali w tym względzie wiele konkretnych przykładów ze swego doświadczenia.

Tą drogą uzyskałem duże zainteresowanie słuchaczy samym tematem i zadowolenie ze szkolenia. Dowodem tego była liczna frekwencja słuchaczy na wszystkich zajęciach szkoleniowych.

Jako wykładowca przygotowywałem się do każdego tematu staran-

nie i wykład prowadziłem na podstawie uprzednio opracowanego konspektu, który w dużej mierze ułatwiał mi kierowanie dyskusją i zezwalał na całkowite wyczerpanie tematu.

Prowadząc w ten sposób szkolenie aktywu związkowego uzyskałem dobre wyniki i jestem przekonany, że nabyte wiadomości aktyw wykorzystał w swej codziennej pracy.

Leonard Muskała

— W oparciu o doświadczenie, które nabyłem jako wykładowca na kursach dla aktywu związkowego, chciałbym wysunąć pewne uwagi co do organizacyjnej strony kursów:

Rada zakładowa powinna w większym stopniu doceniać szkolenie związkowe, troszcząc się szczególnie o dobór odpowiednich kierowników kursów, uzgodnienie z dyrekcją

przedsiębiorstwa godzin wykładów (szczególnie ważne tam, gdzie pracownicy zatrudnieni są po południu), podanie do wiadomości dyrekcji listy szkolnych członków związku, aby nie wysyłano ich w tym czasie na delegację, akcję żniwną, urlopy itp.

Rada zakładowa powinna unikać zmiany kierownika kursu, unikać

tego, aby skład słuchaczy zmieniał się w okresie cyklu wykładów (słuchacze którzy wysłuchają tylko kilku początkowych lub końcowych wykładów nie odnoszą pełnej korzyści).

Po każdym wykładzie należy dostarczać słuchaczom odpowiednią lekturę.

Należało by spowodować, aby najpilniejsi, przodujący słuchacze otrzymali po ukończonym szkoleniu nagrody książkowe.

Marian Szulc

— Wykłady na kursach związkowych nie są zwykłymi wykładami, takimi jak np. wykłady z zakresu tej czy innej dyscypliny w jakiegokolwiek uczelni. Są one systematycznym ujęciem pewnych zagadnień i to właśnie jest jedną z ich najistotniejszych cech.

Weźmy dla przykładu wykład o sytuacji międzynarodowej. Podstawowy materiał dla tego zagadnienia daje XIX Zjazd KPZR, gdzie zarówno w przemówieniu towarzysza Stalina, jak i w referacie towarzysza Malenkowa oraz w wypowiedziach wielu uczestników Zjazdu znajdujemy głęboką analizę sytuacji międzynarodowej. Trudność wykładu polega na tym, że wykładowca nie może ograniczyć się tylko do wykorzystania wspomnianego materiału, lecz musi go uzupełnić wydarzeniami, jakie zaszły na arenie międzynarodowej w ciągu kilku miesięcy, które dzielą nas od XIX Zjazdu. Wykładowca musi więc niejako wznieść się do poziomu obrad Zjazdu, dobierając jak najtrafniej uzupełniające materiały tak, aby nie wypaczyć zasadniczych myśli tkwiących u podstaw podjętej pracy.

Trudność innego rodzaju stanowi właściwe rozplanowanie wykładu w

czasie tak, aby wyczerpać najlepiej temat w ciągu 2 godzin lekcyjnych. Na dowód, że jest to trudność, której nie należy nie doceniać, można by przytoczyć fakt, że nawet doświadczeni wykładowcy na seminariach dla wykładowców związkowych nie zawsze potrafili sprostać zadaniu i wyczerpać całkowicie temat.

Chciałbym poświęcić nieco uwagi samemu wykładowcy. Jakim powinien być wykładowca, jakimi środkami powinien się posługiwać w swej pracy, jakie metody nauczania powinien stosować — oto niektóre z pytań, jakie na pewno stawia sobie każdy wykładowca związkowy.

Wydaje mi się — co zresztą zaobserwowaliśmy także i na kursie dla wykładowców związkowych — że każdy wykładowca musi być aktywistą związkowym (również i poza szkoleniem). Rozumiem przez to, że musi on żyć zagadnieniami, które omawia w swych wykładach, powinien posiadać duże doświadczenie w ruchu związkowym. Cenne myśli, jakieśmy wynieśli z kursu dla wykładowców związkowych, muszą być podbudowane własnymi przeżyciami, obserwacjami i wnioskami o-

raz znajomością terenu, na którym prowadzi się wykłady. Bez tego wszystkie wykłady będą nieinteresujące, oderwane od życia, będą nużyły słuchacza. Wyobraźmy sobie takiego wykładowcę-teoretyka, posiadającego wysokie mniemanie o sobie, a niedocenającego słuchaczy, któremu wydaje się, że nie trudno będzie ich olśnić. Wykładowca taki nie potrafi nawiązać kontaktu z uczestnikami wykładów, pozostanie im obcy. Wykładowca musi nawiązać jak najściślejszą więź ze słuchaczami, musi nie tylko uczyć słuchaczy, lecz i sam uczyć się od nich.

Jak z powyższego widać — odpowiadałaby mi najbardziej forma seminaryjnego prowadzenia wykładów, przy której udzielałoby się dużo miejsca dyskusji. Moim zdaniem, forma ta daje dużo korzyści zarówno słuchaczom, jak i wykładowcy, jest żywa i przykuwa uwagę wszystkich słuchaczy. W ten sposób prowadzone wykłady dają jak najlepszy efekt.

Takie byłyby moje najogólniejsze uwagi na poruszony temat. Na bar-dziej szczegółowe wnioski należałoby poczekać do czasu poczynienia obserwacji w trakcie wykładów.

Władysław Kleniewski

— W styczniu 1953 r. w zakładach pracy rozpoczęto masowe szkolenie aktywu związkowego. Praca związkowa, jeśli ktoś chce ją rzetelnie spełniać i jeśli ma ona osiągnąć swój

istotny cel, nie jest wcale łatwa. Wymaga ona nie tylko dobrych chęci, lecz także pełnej świadomości zadań i celów jakie chce się osiągnąć oraz znajomości metod dzia-

łania. W przygotowaniu do tej pracy aktyw związkowy nie został pozostawiony sam sobie. Władze związkowe okazały mu pomoc, albowiem zdają sobie sprawę z tego, że aby aktyw związkowy mógł spełnić pokładane w nim nadzieje i stanąć na wysokości zadania, musi

podnieść swój poziom uświadomienia politycznego oraz znajomość zagadnień związkowych.

Dlatego też, aby przyjść z pomocą wybranym aktywistom związkowym, aby umocnić ich pozycję w tej pracy, zostały zorganizowane kursy masowego szkolenia.

Pierwszy kwartał 1953 r. wymaga od aktywów specjalnego wysiłku. W tym czasie bowiem musi on, pracując zawodowo, rozpocząć pracę związkową i szkolić się. Zapewni to mu jednak właściwy kierunek pracy na cały okres kadencji i uchroni aktyw od wielu błędów i niedociągnięć, pozwoli ustawić pracę na właściwym poziomie zarówno pod względem organizacyjnym jak i ideologicznym. Program bowiem kursów jest tak pomyślany, aby po odbyciu szkolenia, aktywista był zorientowany i przygotowany w tym nie tylko co ma robić; ale i jak ma robić.

Programy kursów są pomyślane tak, że mają wspólną tematykę w zakresie zagadnień sytuacji międzynarodowej, sytuacji wewnętrznej ZSRR, ustroju społeczno-politycznego i organizacji najwyższych organów Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej zawartych w Konstytucji.

Wspólnym tematem jest też rola związków zawodowych jako szkoły socjalizmu. Dalszy podział tematów z uwagi na różne zadania poszczególnych aktywistów jest konieczny.

Pragnę zwrócić uwagę wykładowców, przy realizowaniu programu, na niebezpieczeństwo zbyt płytkiego potraktowania niektórych zagadnień.

Na czym to polega?

Po zaznajomieniu się z programem zorientujemy się, że niektóre tematy nie tylko ściśle się ze sobą łączą i zająbiają, ale że nie raz trzeba będzie powtórzyć już omawiane na innym wykładzie problemy. Organizatorzy masowego szkolenia i wykładowcy muszą pamiętać o tym, że jedno i to samo zagadnienie wymaga niekiedy rozpatrzenia go pod innym kątem widzenia i, że dopiero tak przeanalizowane oddaje nieocenione usługi w pracy agitacyjnej. — Dlatego też należy skrupulatnie i dokładnie przemysśleć tematykę, zaznaczyć się bardzo dokładnie z materiałem niezbędnym do przeprowadzenia wykładu. Po takim przygotowaniu wykładowca sam zorientuje się, że nowe naświetlenie pewnego problemu jest tylko wtedy niebezpieczne i nudne, jeżeli go się samemu dobrze nie zgłębi i nie przemysli.

Pragnę zaznaczyć, iż rozważania powyższe nie mają tylko charakteru teoretycznego — opierają się one na wypowiedziach i spostrzeżeniach moich towarzyszy — wykładowców.

Związki zawodowe nie posiadają zawodowych wykładowców, którzy mogliby prowadzić stale zajęcia na kursach masowego szkolenia. Okręgowe rady związków zawodowych

od lat pracują nad dobraniem odpowiednich towarzyszy, którzy stanowiliby kadre wykładowców. Z roku na rok rosną szeregi ludzi, którzy dzięki przeszkoleniu na kilkudniowych kursach zrobili już znaczne postępy w opanowaniu materiału, nabyli łatwość w wysławianiu się, zaznajomili się z metodą prowadzenia wykładów. Sposób prowadzenia wykładów staje się coraz bardziej prosty, dostępny. Wiadomo mi jednak o częstych wypadkach w poszczególnych zakładach pracy, iż towarzysze wytypowani przez radę miejscową na wykładowców zostają skierowani na kursy szkoleniowe i... po ich odbyciu nie potrafią prowadzić wykładów na terenie zakładu pracy. Rezultaty takiego lekkomyślnego postępowania mówią same za siebie. Dlatego też rady miejscowe, wybierając wykładowców, powinny zastanowić się czy dany towarzysz istotnie poddał obowiązkowi. Pamiętać przy tym należy, że niewłaściwie wybrany człowiek nie tylko zajmuje miejsce na kursie dla wykładowców, lecz także pozbawia zakład pracy należycie przygotowanego wykładowcy.

W takim wypadku prowadzenie masowego szkolenia w zakładzie pracy przechodzi wówczas w ręce doraźnego zastępcy, nieprzygotowanego do prowadzenia go w myśl wytycznych Okręg. Rady Zw. Zaw. i w związku z tym borykającego się z trudnościami metodologicznymi. Traci na tym i słuchacz i praca na terenie zakładu.

Przy wyborze wykładowcy pamiętać należy o jego przygotowaniu ogólnym, o jego umiejętności podania słuchaczowi tematu i — co nie jest bez znaczenia — o pewnej popularności wykładowcy wśród załogi. Chodzi bowiem o to, aby osoba wykładowcy przyciągała słuchaczy, a nie odstręczała ich od uczestnictwa w szkoleniu — co się nie raz zdarza.

Każda akcja masowa powinna być poprzedzona agitacją, która powinna trwać przez cały czas prowadzenia tej akcji. To samo odnosi się do szkolenia aktywów związkowego. Sprawa szkolenia aktywów związkowego musi stać się popularna wśród załogi zakładu pracy, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia jak i w trakcie jego prowadzenia. Wpływa to nie tylko na frekwencję, ale i na postawę słuchaczy. Postawa słuchacza zaś z kolei dodaje bodźca wykładowcy i dodatnio wpływa na całość szkolenia.

Nawiązując do ustalonych terminów obecnego szkolenia należy spodziewać się, iż bezurlopowe miesiące styczeń, luty i marzec 1953 r. powinny przebiegać pod znakiem powszechnego zainteresowania się masowym szkoleniem. Niezależnie od tego należy propagować wśród aktywów związkowego systematyczne i punktualne uczęszczanie na szko-

lenie. Jest to zadanie nie tylko dla kierownictwa związkowego lecz także i partyjnego i administracyjnego. Trzeba o szkoleniu mówić na naradach technicznych i produkcyjnych.

Masowym szkoleniem związkowym trzeba zainteresować organizację partyjną, młodzieżowe, rady kobiece. Specjalne jednak zadanie spoczywa na kierownikach zakładów pracy, którzy powinni czuwać nad tym, aby w czasie szkolenia aktywów związkowy mógł pogodzić pracę zawodową ze szczególnie wyłożoną pracą związkową. W tym zakresie przede wszystkim kierownicy zakładów pracy mogą przyczynić się do zapewnienia frekwencji na szkoleniu. Kierownictwo zakładu nie może stać na uboku przy decydowaniu spraw szkolenia masowego. Źle postawiona i prowadzona praca związkowa na terenie zakładu pracy godzi w plany produkcyjne zakładu i w realizację planu 6-letniego. Doświadczenie wykazało, że tam, gdzie rady miejscowe potrafiły zainteresować i wciągnąć do wspólnej pracy władze administracyjne, tam praca idzie skuteczniej i osiąga nie są w pracy znacznie lepsze rezultaty.

Właściwy dobór wykładowców powinien zasadniczo zapewnić należyte wyniki szkolenia. Trzeba jednak przypomnieć i najbardziej zaawansowanym wykładowcom, że przygotowanie wykładu jest bardzo ważnym momentem wpływającym w znacznym stopniu na powodzenie akcji masowego szkolenia.

Wykładowca nie może czytać. Musi mieć tak dobrze opanowany materiał, aby potrafił zainteresować słuchaczy, nie zmęczyć ich. Dobrze przeprowadzone zajęcia na masowym szkoleniu są m. in. najlepszą formą agitacji. Należy jednak zwrócić uwagę na to, aby zabierający głos w dyskusji nie sprowadzali jej na manowce i nie zbaczali zasadniczo z tematu. Wszelkie dygresje są ciekawe i pożądane o tyle, o ile zmierzają do pogłębienia tematu i jego ożywienia. Wykładowca musi umiejętnie nawracać do tematu nawet wówczas, gdy słuchacze poruszają najbardziej aktualny i ciekawy skądinąd temat. Odbiegnięcie bowiem od tematu przekreśla bardzo często cel, jaki wykładowca chciał osiągnąć i zwraca uwagę słuchaczy na zupełnie inne zagadnienie. Plan wykładu zakreślony przez wykładowcę powinien być wyczerpany.

Pod koniec zajęć należy poprowadzić dyskusję, aby przy pomocy umiejętności pomyślanych pytań wydobyc od słuchaczy najważniejsze przyswojone wiadomości z wykładu. Pozwoli to i wykładowcy ocenić wyniki własnej pracy, sprostować niejednokrotnie własne błędy, a przede wszystkim przyczyni się do usystematyzowania nabytych przez słuchaczy wiadomości.

Dr ARWID HANSEN

Naukowe opracowywanie zagadnień ochrony pracy w ZSRR



OWARZYSZ Malenkov na XIX Zjeździe Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego powiedział w podstawowym referacie sprawozdawczym Komitetu Centralnego: WKP(b):

„Szybki wzrost wydajności pracy w ZSRR jest przede wszystkim wynikiem szerokiego zastosowania w gospodarce narodowej nowej techniki i nowoczesnych procesów technologicznych, wynikiem mechanizacji i elektryfikacji produkcji, zwłaszcza zaś mechanizacji pracochłonnych i ciężkich robót, jak również wynikiem lepszej organizacji pracy, wzrostu ogólnego poziomu wykształcenia i kultury mas pracujących i podniesienia ich kwalifikacji produkcyjnych. Socjalistyczny system gospodarki otwiera nieograniczone pole dla zastosowania najnowocześniejszej techniki. W ZSRR maszyny nie tylko zaoszczędzają pracę, lecz równocześnie czynią pracę robotników lżejszą, dzięki czemu w warunkach gospodarki socjalistycznej, w odróżnieniu od warunków kapitalizmu, robotnicy bardzo chętnie używają maszyn w procesie pracy“.

Na cele ochrony pracy w ZSRR przeznaczają się olbrzymie środki. W powojennych latach wydatki na usprawnienie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy wyniosły 5 miliardów rubli. W 1951 roku na wymienione cele wydatkowano 1,7 miliarda rubli.

Budowa i przebudowa przedsiębiorstw przemysłowych w Związku Radzieckim jest prowadzona z uwzględnieniem wszystkich wymagań ochrony i higieny pracy. Zdrowie zatrudnionych jest ochraniać przez najbardziej postępowe na świecie ustawodawstwo.

Dzięki nieustannej trosce Partii Komunistycznej i władzy radzieckiej, urazowość i wypadkowość w przedsiębiorstwach przemysłowych w okresie stalinowskich pięciolatek została obniżona trzykrotnie, a w niektórych gałęziach gospodarki czterokrotnie.

Zagadnienia ochrony pracy w ZSRR są rozwiązywane na płaszczyźnie naukowej. Wszeczwiązkowa Centralna Rada Związków Zawodowych zorganizowała sześć naukowo-badawczych instytutów i czternaście laboratoriów na terenie kraju, które opracowują zagadnienia ochrony pracy i decydują w sprawach technicznego bezpieczeństwa pracy, nowych metod produkcji, projektowania nowych maszyn i mechanizmów oraz dalszej poprawy warunków ochrony pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Jednym z takich instytutów jest Wszeczwiązkowy Naukowo-Badawczy Instytut Ochrony Pracy WCSPS w Moskwie, który od dwudziestu sześciu lat prowadzi wszechstronne prace, zmierzające nieustannie do poprawienia warunków pracy we wszystkich gałęziach gospodarki.

W wymienionym instytucie znajdują się wspaniale wyposażone laboratoria: wentylacji, oświetlenia, higieny pracy, środków ochrony osobistej, pracy w keso-nach, chemii sanitarnej, technicznego bezpieczeństwa pracy i inne. Pracownicy instytutu — doktorzy i kandydaci nauk technicznych, medycznych, biologicznych i chemicznych, inżynierowie i technicy przeprowadzili ogółem 1.500 badań naukowych i ogłosili ponad

200 prac naukowych. Instytutowi są podległe laboratoria ochrony pracy WCSPS znajdujące się w większych miastach przemysłowych ZSRR — w Charkowie, Mińsku, Saratowie, Kujbyszewie, Gorkim i Kalininie. Zadaniem ich jest bezpośrednie udzielanie naukowo-technicznej pomocy zakładom pracy w rozwiązywaniu problematyki technicznego bezpieczeństwa pracy oraz higieny pracy.

Wszeczwiązkowy Naukowo-Badawczy Instytut Ochrony Pracy WCSPS za jeden z podstawowych swoich obowiązków uważa czynny udział w budownictwie wielkich budowli komunizmu. Od dwóch lat instytut bierze aktywny udział w tych pracach. Naukowcy i pracownicy techniczni instytutu wyjeżdżają na miejsce prowadzonych robót, gdzie przy pomocy administracji oraz organów partyjnych i związkowych opracowują i wprowadzają najbardziej sprzyjające pod względem ochrony i zwiększenia wydajności pracy warunki zatrudnienia.

Grupa tych specjalistów opracowała w roku 1951 na terenie budowy zapory cymlańskiej racjonalne wzory sztucznego oświetlenia miejscowych fabryk betonu oraz miejsc, gdzie przeprowadzane były prace betonowania nocą.

Zagadnienie nocnego oświetlenia tych miejsc było problemem pilnym i istotnym z punktu widzenia ochrony pracy. W warunkach klimatycznych południa, przy wysokiej temperaturze dnia, pracą nocą, kiedy obniża się temperatura powietrza, a wiatr ucicha, jest okresem najbardziej sprzyjającym wysokiej wydajności pracy przy układaniu betonu. Racjonalne oświetlenie miejsc pracy było przez pracowników instytutu opracowane dla poszczególnych stanowisk pracy budowlanej gigantycznej zapory.

Naukowi pracownicy laboratorium przemysłowej wentylacji opracowali bezpyłową metodę produkcji cementu, urządzenia wentylacyjne oraz projekty mechanizacji i hermetyzacji procesów wyładunku cementu z aut i załadunku elewatorów.

W laboratorium ochron osobistych zostały opracowane i zalecane specjalne rodzaje odzieży i obuwia dla zatrudnionych przy produkcji betonu, oraz rozmaite typy okularów do pracy w silnym nasłonecznieniu, w okresie dużego zapylenia powietrza, krajania i spawania metali łukiem elektrycznym.

Wszystkie wymienione prace, po dokładnym opracowaniu w laboratoriach, zostały wprowadzone w życie na miejscach budowy przy obecności brygad pracowników naukowych. Brygady te spotkały się tutaj z problemami, które wymagały natychmiastowego naukowego opracowania. Wyplął problem potrzeby oświetlenia trasy traktu — autostrady i mostu, z którego w momencie odprowadzenia rzeki w nowe koryto przeprowadzono zawalenie kamieniami starego koryta Donu. Brygada naukowców instytutu opracowała projekt oświetlenia całej trasy, według którego natychmiast zbudowano sieć oświetleniową. Zatarasowanie koryta rzeki, odbywało się nocą i przeszło prawidłowo.

Przy pomocy naukowców były zaprojektowane i zmontowane urządzenia wentylacyjne w kuźniach i oddziałach pomocniczych na terenie budowy. Przeprowadzono poza tym sztuczne oświetlenie niższych rejonów tamy i dna przed ich zatopieniem za pomocą wiszących napowietrznych instalacji.

Wobec niezwykle szybkiego tempa budowy potężnych hydroelektrowni: kujbyszewskiej, stalingradzkiej i kachowskiej oraz kanałów: głównego turkmeńskiego, południowego ukraińskiego i północno-krymskiego — przed instytutem stanęły olbrzymie zadania podjęcia naukowo-badawczych prac o daleko szerszym wachlarzu zagadnień. Kolektyw instytutu zwrócił swoje wysiłki w kierunku bezpośredniej pomocy budowlanczy. Na podstawie materiałów uzyskanych w roku bieżącym z terenów „kujbyszewhydrobudowy“ i „stalingradhydrobudowy“ opracowano w laboratoriach instytutu sposoby i propozycje zastosowania środków bezpieczeństwa technicznego dla zabezpieczenia pracowników przed porażeniem prądem elektrycznym przy pracach związanych z używaniem energii elektrycznej.

Praktyczne osiągnięcia instytutu w zakresie oświetlenia terenów budowy zapory cymańskiej, a także przy bepyłowej produkcji cementu i urządzeń wentylacyjnych w fabrykach cementu, zostają obecnie szeroko wykorzystywane przez organizacje projektujące rozbudowę „kujbyszewhydrobudowy“.

Wspólnie z Akademią Nauk ZSRR pracownicy Instytutu Ochrony Pracy opracowali projekt norm sztucznego oświetlenia terenów prac ziemnych.

W wyniku obserwacji warunków pracy przy ekskawatorach produkowanych przez Uralskie Zakłady Budowy Maszyn Ciężkich im. Ordżonikidze i przez Nowokramatorskie Zakłady Budowy Maszyn Ciężkich im. Stalina instytut opracował szereg projektów zmierzających ku jeszcze większemu uzdrowieniu warunków pracy przy tych maszynach na odcinku wentylacji, elektrobezpieczeństwa, oświetlenia oraz higieny sanitarnej. Projekty te zostały przyjęte przez wymienione zakłady pracy i są już obecnie w realizacji. Pracownicy naukowcy instytutu biorą aktywny udział w realizowaniu projektowanych usprawnień bezpośrednio w zakładach pracy produkujących wymienione maszyny.

X Zjazd Związków Zawodowych wskazał instytutom ochrony pracy, że zasadniczym ich zadaniem jest przyspieszenie opracowania problematyki ochrony pracy w zakładach produkcyjnych, a także wprowadzanie w praktykę swoich opracowań i zaleceń i dalsze poprawianie warunków ochrony pracy zatrudnionych. Działalność instytutu skierowana została właśnie w kierunku realizacji wymienionych wskazań.

Wśród wielu podstawowych prac należy wymienić dalsze usprawnienie naturalnego wietrzenia pomieszczeń pracy. Jak doniosły jest ten problem, widać z tego, że np. w jednym z oddziałów martenowskich w magnitogorskich metalurgicznych zakładach im. Stalina naturalna zorganizowana wentylacja powietrza latem sięga 17,5 milionów m³ na godzinę. Aby uzyskać podobną wymianę powietrza mechanicznie potrzeba 5.000 kilowatów energii elektrycznej. Naturalne wietrzenie całkowicie więc uwalnia zakład pracy od tego ogromnego rozchodowania energii elektrycznej.

Dużą niewygodą w stosowaniu zorganizowanego wietrzenia naturalnego jest konieczność częstego zamykania i otwierania otworów okiennych, wywietrzników sufitowych itp. Należy to czynić dlatego, że wiatr dostający się od strony nawietrznej przez wymienione otwory wciąga wychodzące z pomieszczenia roboczego masy ciepłego i zepsutego powietrza z powrotem. W związku z dużymi rozmiarami współczesnych hal produkcyjnych oraz częstymi zmianami kierunków wiatru, codzienne niemal otwieranie i zamykanie otworów dla wietrzenia naturalnego stwarza dużo kłopotu. W celu zasadniczego usprawnienia aeracji insty-

tut opracował kilka nowych typów latarni-deflektorów, nie powodujących szkodliwego zawiewania. Część tych urządzeń jest już obecnie stosowana w wielu zakładach metalurgicznych na południu Związku Radzieckiego. Otwory i urządzenia dla wentylacji naturalnej są obecnie otwierane i zamykane dwa — trzy razy do roku w zależności od sezonu.

Dobre wyniki w praktyce uzyskano przy stosowaniu tzw. zasłony powietrznej. Jest to potok podgrzanego powietrza skierowany od dołu lub z boków przy wejściach do hal fabrycznych przeciwko zimnym masom powietrza z zewnątrz, które jako cięższe wciskają się do ogrzanych pomieszczeń. Ciepłe zasłony powietrzne, jak wykazała praktyka w Moskiewskiej Fabryce Samochodów im. Stalina, Moskiewskiej Fabryce Lamp Elektrycznych, w Nowokramatorskich Zakładach Budowy Maszyn Ciężkich oraz innych, są skutecznym sposobem zabezpieczenia pomieszczeń pracy przed nadmiernym ochładzaniem w okresie zimy.

Jedną z ostatnich prac instytutu są nowe metody obliczeń, nowe konstrukcje urządzeń sztucznych powietrznych nawiewów. Powietrznymi nawiewnikami nazywamy urządzenia skierowujące na zatrudnionego, albo na stanowisko robocze potok powietrza. Zdały one doskonale egzamin jako skuteczny środek ochrony przy pracach odbywających się w wysokich temperaturach. Stwierdzono przy tym, że zastosowanie tych urządzeń obniża koncentrację zapylenia i zagazowania w obrębie danego stanowiska roboczego. Konstrukcje nawiewnic są obecnie wykorzystywane i szeroko stosowane w licznych oddziałach pieców martenowskich, walcowniach, kuźniach, odlewniach itp.

Przy procesach trawienia i galwanicznego pokrywania metali, jak również w wielu zakładach chemicznych przy produkcji preparatów lekarskich są szeroko stosowane miejscowe urządzenia odsysające. Projektowanie tych urządzeń również zostało wykonane przez instytut. Te na ogół proste, lecz niezwykle skuteczne urządzenia miejscowej wentylacji mechanicznej likwidują szkodliwe pary, pyły i gazy w miejscach ich powstawania i tym samym zabezpieczają atmosferę pomieszczeń pracy przed zanieczyszczeniami.

Instytut opracował metodę profilaktycznego zapobiegania chorobie kesonowej przez dostarczanie zwiększonej ilości tlenu każdemu zatrudnionemu w kesonie. Powoduje to lepsze samopoczucie zatrudnionych i w znacznym stopniu zapobiega powstawaniu chorób kesonowych.

Ostatnio instytut opracował również całokształt problemów konstrukcji i produkcji odzieży ochronnej, łącznie z zabezpieczeniem głowy i dróg oddechowych dla zatrudnionych przy piaskowaniu dmuchawkami.

W ścisłej współpracy z naukowo-badawczymi instytutami przemysłu wełnianego i bawełnianego, zespół instytutu uzyskał pierwsze pozytywne rezultaty w produkcji kwasoodpornych materiałów na ubrania ochronne. Z nowego materiału zostały sporządzone dla celów doświadczalnych ubrania, które przeszły już badania laboratoryjne, a obecnie sprawdzane są na terenie zakładów pracy. Należy podkreślić, że nowo-projektowane ubrania kwasoodporne są daleko lżejsze, wygodniejsze i higieniczniejsze od grubo tkanego wełnianego materiału ubrań dotychczasowych, dobrze znoszą pranie, a przede wszystkim posiadają wysoką odporność na działanie silnych kwasów.

Cała naukowo-badawcza działalność instytutu i jego laboratoriów rozmieszczonych w poszczególnych miastach na terenie kraju, prowadzona jest w ścisłym kontakcie z zakładami pracy, które stanowią zasadniczą bazę dla ich praktycznej działalności. Pracownicy naukowcy instytutu i laboratoriów utrzymują ścisły kontakt z radami zakładowymi i kierownictwem zakładów pracy, zaznajamiając je ze swoimi pracami. Z drugiej strony organizacje związkowe w zakładach pracy dbają o stworzenie w fabrykach niezbędnych warunków

dla sprawnego przeprowadzenia prac naukowych. Rady zakładowe informują załogę o przeprowadzonych pracach naukowych przez radiowęzeł zakładowy, gazetki oraz na odprawach technicznych.

Instytut prowadzi swoją działalność również w formie spisywania umów zobowiązujących z jednej strony załogę zakładu pracy, a z drugiej — instytut. Np. w 1951 roku instytut podpisał socjalistyczną umowę o twórczą współpracę z załogą moskiewskich zakładów obrabiarerek o opracowanie i wprowadzenie w życie nowego sposobu łamania wiórów przy szybkościowym skrawaniu metali. Problem ten został szybko rozwiązany i w ten sposób instytut i zakład pracy wykonały swoje socjalistyczne zobowiązania.

Ten nowy styl pracy oparty na obopólnych zobowiązaniach, mających na celu usprawnienie odcinka bezpieczeństwa pracy, higieny pracy oraz organizacji pracy, uległ w 1952 roku znacznemu rozszerzeniu i pogłębieniu. Zespół instytutu podpisał podobne umowy z załogami zakładów pracy: fabryką obrabiarerek, zakładem pracy „Boriec“, „Stankolit“ i z fabryką „Uralmasz“.

W zakładzie pracy „Boriec“ został niedawno zastosowany powietrzny transport pyłących materiałów za pomocą urządzeń pneumatycznych. Zmniejszyło to do minimum stopień zapylenia miejsc pracy. W tymże samym zakładzie opracowano nową recepturę składu ziemi formierskiej, która powoduje mniejsze zapylenie, a z punktu widzenia użyteczności technologicznej jest materiałem pełnowartościowym. Również na podstawie zawartej umowy opracowano także dokumentację oświetlenia hali odlewniczej świetlówkami.

W początkach lipca 1952 r. odbyło się wspólne rozszerzone zebranie rady zakładowej fabryki „Boriec“ i rady miejscowej instytutu. Na tym zebraniu omówiono szczegółowo rezultaty współpracy obu kolektywów, wytyczając plany tej współpracy na przyszłość. Podkreślono, że kierownictwa zakładu pracy i instytutu celem usprawnienia pracy winny wprowadzić dokładny harmonogram opracowania poszczególnych problemów i realizacji opracowanych już projektów na terenie zakładu pracy. Uwydatniono jednocześnie konieczność wprowadzenia operatywnej kontroli nad wy-

pełnianiem harmonogramu prac dokumentacji technicznych oraz nad praktycznym wykonaniem i realizacją wszystkich zaleceń naukowych.

Twórcza, praktyczna działalność łączy pracowników instytutu z nowatorami i przodownikami pracy. Toż sam Ryszczow stale koresponduje z instytutem, a przyjeżdżając do Moskwy odwiedza instytut i uzyskuje tutaj interesujące go informacje, dzieląc się jednocześnie z pracownikami instytutu swoimi doświadczeniami. Tenże przodownik pracy po jednym z wykładów naukowych na politechnice, prowadzonych przez naukowego pracownika instytutu, zademonstrował własne sposoby szybkościowej obróbki metali z zastosowaniem łamacza wiórów skonstruowanym przez instytut.

W lipcu 1952 r. towarzysz Ryszczow dwukrotnie występował w muzeum politechniki, gdzie na tle wykładu demonstrował nowe typy noży do szybkościowego skrawania metali. Oba wystąpienia nowator łączył z osiągnięciami instytutu na odcinku ochrony pracy przy szybkościowym skrawaniu metali.

Poważnym osiągnięciem w nowej formie i organizacji pracy instytutu były zeszłoroczne umowy z pracownikami Naukowo-badawczego Instytutu Obrabiarerek do Skrawania Metali i Centralnego Zarządu Przemysłu Maszyn Tłoczących. Miały one na celu wspólne opracowanie materiałów do projektowania maszyn całkowicie zapewniających techniczne bezpieczeństwo i higienę pracy. To, co było dotychczas robione przez kolektyw instytutu, w tej chwili jest opracowywane przez naukowe kolektywy trzech instytucji.

Umowami o współpracę z zakładami pracy są objęte wszystkie laboratoria instytutu na terenie ZSRR. Prowadzą one ścisłą współpracę z radami zakładowymi poszczególnych fabryk na odcinku ujawniania i likwidowania niedociągnięć w dziedzinie ochrony pracy. Kolektywy poszczególnych laboratoriów biorą także udział w przygotowywaniu najrozmaitszych prac i materiałów z dziedziny ochrony pracy dla obwodowych komitetów i prezydiów związków zawodowych.

Wiadomości różne

* W kopalni Nr 3 Zjednoczenia „Kirowugol“ w Karagandzie ukończono montaż transporterów taśmowych ogólnej długości 2,5 kilometra.

Transporter węglowy pozwala na przenoszenie węgla bezpośrednio z przodków do wagonów kolejowych. Z chwilą sprowadzenia transportera do eksploatacji znikną zawody — zwrotniczego, kierowców w transporcie podziemnym, konduktorów, przetokowych itp. Urządzenia te zostały wprowadzone w wielu kopalniach Karagandy. Pełne zastosowanie konweyeryzacji transportu węgla podnosi wydajność przodków półtora raza.

* W Swierdłowsku odbyła się branżowa narada głównych inżynierów, inżynierów techniki bezpieczeństwa pracy i kierowników organizacji związkowych. Została ona poświęcona sprawie polepszenia ochrony pracy i techniki bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach Ministerstwa Hutnictwa Metali Kolorowych.

Na naradzie było obecnych około 200 osób. Referaty wygłosili wiceminister metalurgii kolorowej ZSRR

— S. Pietrow i przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników Metalurgii Kolorowej — M. Jewstratow.

W referatach i dyskusji poddano krytyce działalność poszczególnych przedsiębiorstw na odcinku bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz pracę niektórych instytutów naukowo-badawczych i projektujących urządzenia zabezpieczające.

W uchwałach narady wskazano sposoby dalszego polepszania ochrony pracy i techniki bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach metalurgii kolorowej Uralu.

* Uzdrowsko WCSSPS „Cirulisi“ położone w górach w pobliżu jednego z najstarszych miast łotewskich — Cesis, cieszy się wielką popularnością nawet za granicami Radzieckiej Łotwy. Można tu w każdej porze roku spotkać mieszkańców Rygi, Moskwy, Liepai czy Leningradu.

Pomieszczenia domu wypoczynkowego są dobrze wyposażone. W pięknym parku otaczającym gmach główny wybudowano letnie pawilo-

ny, fontanny, urządzono kwietniki. W pobliżu, na brzegu cichej Gani jest rozległa plaża pokryta złocistym miękkim piaskiem.

Ten nie tak dawno wybudowany dom wypoczynkowy posiada gospodarstwo pomocnicze o powierzchni 500 hektarów, które zaopatruje w żywność wczasowiczów, pokrywając całkowicie ich zapotrzebowania.

* Jesienią roku ubiegłego do przedsiębiorstw przemysłowych i na budowie Moskwy przybyły tysiące młodych robotników — abiturientów szkół rzemieślniczych i zawodowych. Na specjalnym posiedzeniu Moskiewskiej Rady Zw. Zawodowych była rozważana sprawa należytego wykorzystania młodego narybku robotniczego w przemyśle.

Jak wykazała kontrola, większość młodzieży zatrudniona została według specjalności. W zakładach „Krasnyj Proletarij“, 1-ej Fabryce Łożysk Kulkowych im. Kaganowicza, w Priesnieńskich Zakładach Budowy Maszyn i Fabryce Samochodów im. Stalina kadra robotnicza opiekuje się młodymi, uczy ich przodujących metod pracy i pomaga im podnosić swoje kwalifikacje. Organizacja związkowa Zakładów „Kras-

nyj Proletarij" przygotowała dla młodzieży dobrze urządzony internat, przejawiając na każdym kroku troskę o dalsze polepszenie ich warunków życia.

Prezydium MRZZ nakazało organizacjom związkowym przedsiębiorstw i budów zwrócić specjalną uwagę na zagadnienie pracy wychowawczej i masowo - kulturalnej wśród młodzieży. Podjęta w tej sprawie uchwała zaleca urządzenie w internatach i klubach odczytów i pogadanek, organizowanie zbiorowego zwiędzania wystaw, muzeów, teatrów itp. Konieczne jest wciąganie młodzieży robotniczej do kółek i zespołów artystycznych oraz sekcji sportowych.

* Około 400 pracowników wiejskich spółdzielni spożywców Krasnowskiego Obwodu jest studentami Zaocznego Spółdzielczego Technikum Centrosojuza. Przy obwodowym oddziale Związku Spółdzielni Spożywców założono punkt nauczania i konsultacji. Przeszło 100 wiejskich sprzedawców ukończyło kurs przedmiotów ogólnokształcących i specjalnych i obecnie zdaje egzaminy przed powołanymi do tego komisjami.

* W WCSPS odbyła się narada aktywu związkowego na temat kina. Jak to stwierdził referent — kierownik wydziału pracy masowo-kulturalnej WCSPS tow. Rzanow, w pałacach kultury, klubach i czerwonych kąciakach istnieje 7854 urządzeń kinowych. W ostatnim czasie zainstalowano tysiące ulepszonych apa-

ratów kinematograficznych, gwarantujących najlepszą jakość produkcji. W roku 1952 kina związkowe obsłużyły dziesiątki milionów widzów.

W klubach Moskwy, Leningradu, Kijowa, Baku i innych miast przed seansami kinowymi odbywały się pogadanki i odczyty wygłaszane przez działaczy naukowych i technicznych. W Leningradzie utworzono 12 stałych kino-lektoriów. W lektoriach Uralu stale są urządzone kino-wykłady jako pomoc dla studiujących teorię marksistowsko-leninowską. Liczny aktyw związkowy okazuje pomoc klubom fabrycznym przy propagowaniu najlepszych filmów radzieckich i organizuje masowe uczęszczanie na nie.

Uczestnicy narady zwracali uwagę na szereg niedociągnięć i błędów popełnianych przez kierownictwo związkowej sieci kinowej.

* W Zakładach Budowy Obrabłerek im. Kirowa w Tbilisi odbyło się uroczyste otwarcie basenu pływackiego. Ma on 25 metrów długości i 12 — szerokości. Nad basenem wznosi się metalowa wieża do skoków. Woda tu dochodzi z rzeki Kury. Naokoło basenu założono piękne kwietniki.

* W Domu Związkowym odbyło się Plenum Moskiewskiej Rady Zw. Zawodowych, na którym omówiono sprawę wzmocnienia kontroli społecznej organizacji związkowych Moskwy nad działalnością przedsiębiorstw handlowych i stołówek.

Sekretarz MRZZ — tow. Motowa stwierdziła w swoim referacie, że sieć handlowa stolicy zwiększyła się w stosunku do przedwojennej o 16 procent. Plan obrotu towarowego roku ubiegłego został znacznie przekroczony.

Na terenie Moskwy działa przeszło 20 tysięcy kontrolerów społecznych, wybranych na zebraniach robotników i urzędników. Kontrolują oni systematycznie działalność magazynów i stołówek oraz dbają o polepszenie obsługi ludzi pracy.

W referacie i dyskusji omówiono usterki i niedociągnięcia w obsłudze kupujących. Uczestnicy Plenum wnieśli szereg propozycji mających na celu polepszenie kontroli nad działalnością magazynów i stołówek.

* Kierowca autobusu „ZIS-155” Konstanty Jaszczętów z ryzykiego parku autobusowego skonstruował specjalne urządzenie, które powoduje dodatkowe rozpylanie mieszanki gazowej w motorze. Dzięki swemu pomysłowi racjonalizator ten zaoszczędza na każdym przejeździe do 15 proc. paliwa. W przeciągu dziesięciu miesięcy Jaszczętów zaoszczędził przeszło trzy tysiące litrów benzyny. Ilość ta wystarcza na odbycie czterech przejazdów autobusu na trasie od Rygi do Moskwy i z powrotem.

Racjonalizatorska inicjatywa Jaszczętowa znalazła już naśladowców; paru innych kierowców ryzykiego parku autobusowego zaoszczędziło w ten sam sposób po 1800 — 2000 litrów benzyny.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

STANISŁAW HORSZOWSKI

Z walki robotników afrykańskich

Zkońcem 1952 roku wybuchł w Północnej Rodezji (kolonia brytyjska w Południowej Afryce) strajk w kopalniach miedzi. Na 38 500 górników przystąpiło do strajku 37 000. Pozostałych 1 500 robotników, zatrudnionych przy pracach, które zapewniają techniczne bezpieczeństwo kopalni, pracuje na podstawie układu między związkiem zawodowym a zarządem kopalni.

Był to jeden z największych strajków, jaki kiedykolwiek miał miejsce na kontynencie afrykańskim; objął on wszystkich robotników afrykańskich, zatrudnionych w niezmiernie bogatym zagłębiu miedzi Półn. Rodezji. Wyniki jego mają daleko sięgający wpływ na całe zagadnienie dyskryminacji tubylczej ludności afrykańskiej. Strajk ten — to etap walki o przyznanie robotnikom afrykańskim tych samych praw, plac i warunków pracy, z jakich korzystają robotnicy biali.

Strajk ten powstał na tle ekonomicznych żądań górników afrykańskich, zatrudnionych w kopalniach miedzi. Jak stwierdza sprawozdanie Departamentu Pracy i Górnictwa Półn. Rodezji, przeciętny zarobek robotnika tubylczego za 30 dni pracy, wraz z premiami za wydatność i innymi dodatkami, wynosił dla górnika pracującego pod ziemią 89 szylingów 2 pensy, co stanowi mniej więcej 3 szylingi dziennie. Robotnik dostawał wprawdzie racje żywnościowe i bezpłatne mieszkanie, ale wartość otrzymywanej żywności — nawet według oceny oficjalnej — nie przekraczała tygodniowo 12 i pół szylinga, „mieszkania” zaś — to nędzne szopy, pozbawione jakichkolwiek choćby najprymitywniejszych wygód.

Półn. Rodezja nie posiada żadnej formy ubezpieczeń społecznych. Roczne Sprawozdanie Kolonii stwierdza tylko, że robotnicy pozbawieni środków do życia i cho-

rzy mogą korzystać z pomocy rodziny, która ma obowiązek opiekowania się swymi żyjącymi w nędzy i chorymi członkami. Nic więc dziwnego, że choroby szerzą się wśród robotników ludności tubylczej. Na 1/2 miliona ludności — jak stwierdza Roczne Sprawozdanie Departamentu Zdrowia Półn. Rodezji z 1950 r. — było przeszło 22 500 wypadków trądu, a śmiertelność spowodowana tyfusem była niezwykle wysoka.

Afrykański Związek Górników, który w ciągu swego czteroletniego istnienia uzyskał był 75%-ową podwyżkę płac, zażądał od właścicieli kopalni miedzi we wrześniu 1952 r. w związku z szybkim wzrostem kosztów utrzymania podwyżki w wysokości ok. 2 i pół szylinga dziennie. Po odrzuceniu tego żądania przez pracodawców, którzy zaproponowali podwyżkę wynoszącą mniej niż 5 szylingów miesięcznie — co jednak robotnicy odrzucili, nie godząc się zarazem na propozycję rządową wszczęcia procedury rozjemczej — wniosek związku o podjęcie strajku został przyjęty przez 23 585 górników.

Zaznaczyć należy, że gdy strajk wybuchł, przyłączyło się do niego około 7 000 członków związku, którzy nie brali udziału w głosowaniu i ok. 8 000 górników nie będących jeszcze członkami związku.

Zyski anglosaskich kapitalistów, eksploatujących wielkie bogactwa naturalne Rodezji Półn. i jej siłę roboczą, sięgały zawsze milionowych sum, ale nigdy nie były tak wysokie jak obecnie. Od lipca 1951 r. do 30 czerwca 1952 r. ogólny dochód dwu wielkich spółek kopalnianych wynosił po przeszło 8 milionów funtów. Obie te spółki należą do trustu, który jest kontrolowa-

ny przez „American Metal Company”. Inna spółka kontrolowana przez Rhodesian Anglo-American Company ogłosiła w trzy dni po wybuchu strajku, że tegoroczny zysk przekroczył 12 milionów funtów, a dywidenda wynosi 225 procent. Ogółem te trzy główne spółki miały w ubiegłych 12 miesiącach 28 milionów funtów dochodu. Podwyżka płac pociągnęłaby zaś wydatek 1 miliona funtów rocznie.

Webec tych olbrzymich zysków kapitalistów anglosaskich angielskie pismo burżuazyjne „Manchester Guardian” stwierdzić musiało, że żądania robotników afrykańskich nie są nieuzasadnione.

Izba Górnicza nie usiłuje nawet zaprzeczyć, że pracodawcy są w stanie udzielić robotnikom żądanej podwyżki. Twierdzi ona jednak, że zarobki robotników afrykańskich osiągnęły już najwyższy poziom przewidziany dla kategorii prac, które wykonują ci robotnicy. Podwyżka musiałaby zatem być uzasadniona zatrudnieniem Afrykańczyków przy pracach bardziej odpowiedzialnych.

Pracodawcy rezerwują wyżej płatne prace wyłącznie dla białych pracowników, podczas gdy robotnicy tubylcy są zupełnie odsunięci od robót wykwalifikowanych. Europejczycy zarabiają od 100 do 300 funtów miesięcznie.

Strajk górników w kopalniach miedzi Półn. Rodezji podjęty w chwili, kiedy uprawiana w Związku Półd. Afrykańskim neohitlerowska polityka rasistowska Malana zmobilizowała przeciwko sobie opinię całego postępowego świata, jest także walką o dyskryminację rasistowską, a nie tylko walką o większe zarobki.

Przegląd międzynarodowy

★ Na mocy uchwały Rady Ministrów Koreańskiej Republiki Ludowo - Demokratycznej od 1 stycznia wprowadzono w całym kraju system bezpłatnego leczenia obywateli w szpitalach, ambulatoriach, klinikach i innych zakładach leczniczych republiki. Uchwała przewiduje specjalne przywileje dla osób, które ucierpiały na skutek barbarzyńskich bombardowań przez samoloty amerykańskie oraz dla osób, dotkniętych chorobami epidemicznymi. Pacjentom zapewnia się bezpłatne wyżywienie.

★ W Monachium odbyła się konferencja 120 delegatów, reprezentujących 900 tys. członków bawarskich związków zawodowych. Prawicowym przywódcom związkowym nie udało się próba odwrócenia uwagi konferencji od najbardziej żywotnego problemu — walki przeciwko wojennemu „układowi ogólnemu” i o pokój. W uchwalonej rezolucji wysunięto m. in. żądanie walki przeciwko neofaszystom i polityce zbrojeń oraz podkreślono, że remilitaryzacja pochłania miliardy marek i stanowi ogromną groźbę dla stopy życiowej mas pracujących.

★ Dnia 13 stycznia br. o godzinie 24 zakończył się 24-godzinny strajk

powszechny kolejarzy włoskich, w którym wzięło udział 200.000 osób.

Strajk proklamowany został przez Powszechną Konfederację Pracy CGIL, socjaldemokratyczną organizację zawodową UIL, organizację związkową NSI, autonomiczne związki zawodowe oraz liczne sekcje katolickiej organizacji związkowej CISL dla poparcia żądania poprawy warunków pracy.

Organizacje związkowe kolejarzy wchodzące w skład CGIL i UIL opublikowały wspólny komunikat, w którym podkreślają wielki sukces strajku.

Wzięło w nim udział przeciętnie 93 — 95 procent kolejarzy.

★ Ostatnio podjęta została przez władze USA nowa próba rozbijania postępowych związków zawodowych: Zjednoczonego Związku Robotników Przemysłu Elektrotechnicznego, Radiowego i Maszynowego, Międzynarodowego Związku Kuźnierzy i Rob. Skórzanych USA i Kanady, Amerykańskiego Stowarzyszenia Łączności oraz Związku Pracowników Dystrybucji Urzędów i Przemysłu Spożywczego Ameryki, zrzeszających łącznie ponad 1/2 miliona pracowników.

W związku z aresztowaniem niektórych przywódców tych związków Krajowy Zarząd Pracy zamierza pozabawić te związki reprezentowania swoich członków przy zawieraniu umów zbiorowych. Chodzi tu więc w istocie o sprowadzenie do zera działalności postępowych organizacji związkowych.

★ Wzmoczenie walki kanadyjskiego świata pracy przeciwko ofensywie na stopę życiową znalazło w ubiegłym roku swój wyraz w znacznym wzroście ruchu strajkowego i w częstym powtarzaniu się wypadków odmowy popierania ugodowej polityki przywódców związkowych.

Jak donosi gazeta „Daily Worker” — w ciągu 1952 r. w ruchu strajkowym uczestniczyli robotnicy różnych gałęzi przemysłu w tej liczbie robotnicy budowlani, robotnicy stoczni okrętowych prowincji Quebec, robotnicy przedsiębiorstw zajmujących się obróbką kauczuku w Hamilton, robotnicy przedsiębiorstw handlowych w Montrealu, włókniarze w Quebec i Ontario.

W ciągu pierwszych siedmiu miesięcy 1952 r. w strajkach wzięło udział przeszło 100 tysięcy osób. Każdy strajkujący uczestniczył w strajkach przeciętnie w ciągu ponad 20 dni.

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw.

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dn. 14 listopada 1952 r. (Dz. Ust. R.P. Nr 47 poz. 317) w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa rybnego określa środki ochrony życia i zdrowia osób, zatrudnionych w zakładach przetwórstwa rybnego dla celów spożywczych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1952 r. (Dz. Ust. R.P. Nr 52 poz. 344) w sprawie umundurowania Korpusu Technicznego Pożarnictwa reguluje uprawnienia do otrzymania umundurowania oraz ustala czasokres zużycia jego.

Rozporządzenie Ministra Finansów z dn. 5 stycznia 1953 r. w sprawie obniżenia skal podatkowych w podatku od wynagrodzeń (Dz. Ust. R.P. Nr 1 poz. 1) ustala nową skalę podatkową od wynagrodzeń.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1953 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 10 stycznia 1951 r. w sprawie uposażenia i automatycznego przechodzenia nauczycieli do wyższych grup uposażenia (Dz. Ust. R.P. Nr 3 poz. 1) reguluje czasokres służby do otrzymania wyższej grupy uposażenia wychowawców państwowych domów dziecka i młodzieży posiadających przepisane kwalifikacje. Rozporządzenie reguluje jednocześnie wysokość dodatków funkcyjnych dla nauczycieli (wychowawców) w szkołach ogólnokształcących i w szkołach zawodowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10 stycznia 1953 r. (Dz. Ust. R.P. Nr 5 poz. 8/9, 10, 11 i 12) zmieniają stawki uposażenia: pracowników państwowych, nauczycieli oraz wynagrodzenia za czynności dodatkowe i zlecane pracowników nauki, stawki wynagrodzenia członków zespołów orzekających Głównej Kom-

sji Arbitrażowej, uposażenie pracowników zatrudnionych w społecznych zakładach służby zdrowia oraz zmienia stawki dodatków funkcyjnych i służbowych pracowników w Ministerstwie Kolei.

Monitor Polski.

Uchwała Rady Ministrów Nr 116 z dnia 28 listopada 1952 r. (Mon. Pol. A-1 53 r.) ustala wykaz szkół wyższych uprawnionych do nadawania stopnia kandydata nauki.

Uchwała Rady Ministrów Nr 1172 z dn. 20 grudnia 1952 r. (Mon. Pol. A-1 poz. 13, 53 r.) rozciąga moc obowiązującą uchwałę Rady Ministrów z dn. 20 stycznia 1950 r. w sprawie praw i obowiązków głównych (starszych) księgowych przedsiębiorstw i zakładów uspołecznionych (Mon. Pol. A-26 poz. 280) na banki i gminne kasy spółdzielcze.

Uchwała Rady Ministrów Nr 24 z dnia 10 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. Nr A-3 poz. 31) przyznaje dodatek specjalny do uposażenia pracownikom terenowych organów Inspekcji Żywności. Dodatek może być przyznany pracownikom na określonych stanowiskach i uzasadniony szczególnymi warunkami pracy.

Uchwała Nr 15 Prezydium Rządu z dn. 3 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. Nr A-3 poz. 32) ustala warunki i wysokość wynagrodzenia ryczałtowego nauczycieli (wychowawców) zajętych w niepełnym wymiarze godzin. Uchwała ustala dodatkowe wynagrodzenie za nauczanie oraz inne zajęcia obowiązkowe w godzinach przekraczających liczbę godzin określonych jako obowiązkowy wymiar zajęć.

Pismo okólnie Nr 277 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1952 r. w sprawie wykonania postanowień uchwały Nr 112 Rady Ministrów z dnia 21 lutego 1951 r. dotyczącej praw i obowiązków głównych (starszych) księgowych jednostek budże-

towych wyjaśnia, że przed mianowaniem lub przeniesieniem głównego (starszego) księgowego bądź przed zawarciem umowy o pracę, a przy zwolnieniu przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku służbowego lub stosunku pracy powinna być uzyskiwana zgoda jednostki nadrzędnej.

Uchwały Rady Ministrów Nr 46 i 49 z dn. 10 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. Nr A-4 poz. 38 i 40) zmieniają: stawki specjalnych dodatków do uposażeń oraz wynagrodzenia ryczałtowe pracowników państwowych oraz stawki wynagrodzenia i premiovania sołtysów, wynagrodzenia prowadzących meldunki oraz premiovania gminnych referentów podatkowych.

Uchwała Rady Ministrów Nr 50 z dnia 10 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. A-4 poz. 41) zmienia stawki dodatków do uposażeń oraz wynagrodzenia nauczycieli (fachowców i inżynierów).

Uchwała Rady Ministrów Nr 52 z dnia 10 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. A-4 poz. 42) zmienia uchwałę z dnia 24 stycznia 1951 r. w sprawie trybu powoływania komisji resortowych i wynagradzania za udział w posiedzeniach (Mon. Pol. A-9 poz. 134 i Nr A-42 poz. 523).

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 10 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. Nr A-4 poz. 45) zmienia zarządzenie z dnia 17 stycznia 1951 r. w sprawie wynagradzania dozorców. Zarządzenie powyższe zmienia wysokość ryczałtowego wynagrodzenia miesięcznego dozorców opłacanych z kredytów budżetu Państwa.

Biuletyn PKPG

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 376 z dnia 10 grudnia 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 55 poz. 243) ustala zasadę udzielania płatnych urlopów okolicznościowych pracownikom biorącym udział w kursach szkoleniowych organizowanych przez ZMP.

*

Zatrudnianie pracowników nauki w niektórych laboratoriach.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 listopada 1952 r. (Dz. U. Nr 46, poz. 311) ustaliło, że pracownicy nauki, zatrudnieni w Centralnym Laboratorium Koksochemicznym i Centralnym Laboratorium Górnictwa, podległym Ministrowi Górnictwa, w zakresie uposażenia podlegają przepisom rozporządzenia

Wiadomości różne

DODATEK STOŁECZNY

„Przegląd Związkowy” Nr 11 na str. 537 zamieścił wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej (wydane w oparciu o opinię PKPG) na temat otrzymania dodatku stołecznego przez pracowników zatrudnionych na terenach nowoprzyłączonych do m. st. Warszawy.

Na podstawie ostatniej decyzji PKPG, poczynając od 1 czerwca 1952 r. dodatek stołeczny należy wypłacać również pracownikom zatrudnionym na terenach nowoprzyłączonych do m. st. Warszawy.

Oznacza to, że wszyscy pracownicy zakładów pracy położonych w granicach administracyjnych m. st. Warszawy są objęci tym dodatkiem.

Rady Ministrów z dnia 7 kwietnia 1951 r. o uposażeniu pracowników nauki (Dz. U. Nr 21, poz. 165 i Nr 63, poz. 430). Pracownikami nauki w wymienionych laboratoriach mogą być osoby posiadające określone w obowiązujących przepisach kwalifikacje pracowników nauki. Liczbę etatów dla tych pracowników ustalił Minister Górnictwa w porozumieniu z Prezesem Państwowej Komisji Etatów.

*

Stypendia dla lekarzy odbywających specjalizację.

Uchwałą Nr 993 Prezydium Rządu z dnia 15 listopada 1952 r. (Monitor Polski Nr A-99, poz. 1517) ustanowiono stypendia w kwocie 750.— zł miesięcznie dla lekarzy odbywających specjalizację. Jeżeli lekarz odbywa specjalizację w warunkach uzasadniających przyznanie mu dodatku specjalnego pracownikom służby zdrowia, stypendium zwiększa się do 1050 zł miesięcznie. Stypendia przyznaje Minister Zdrowia. Stypendium może być cofnięte w wypadku, jeżeli lekarz nie wykazuje postępów w pracy albo dostatecznych uzdolnień lub też nie wypełnia obowiązków ustalonych programem specjalizacji. Lekarze-stypendyści, jeżeli nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu z innego tytułu, podlegają ubezpieczeniu w zakresie i na zasadach ustalonych dla pracowników umysłowych. Ponadto lekarzom - stypendystom przysługuje zwrot kosztów przejazdów związanych z odbywaniem specjalizacji według zasad obowiązujących pracowników państwowych.

*

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników fizycznych oraz palaczy centralnego ogrzewania w zakładach społecznych służby zdrowia.

Pismem okólnym Ministerstwa Zdrowia z dnia 20 października 1952 roku (Dziennik Urzęd. Min. Zdrowia Nr 21, poz. 213) wyjaśniono, że palaczom centralnego ogrzewania za każdą godzinę pracy ponad 8 godzin na dobę (bądź 6 godzin w sobotę) do pełnych 12 godzin na dobę, należy wypłacać zasadnicze wynagrodzenie godzinowe, powiększone o 10%. Za godziny nadliczbowe, przekraczające 72-godzinną normę tygodniową, wynagrodzenie oblicza się według zasad art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734) z późniejszymi zmianami. Palacze centralnego ogrzewania, zatrudnieni w Instytutach Naukowych, pracujących na bazie klinicznej (leżący chorzy), za wszystkie godziny nadliczbowe (ponad 46 godzin tygodniowo) otrzymują wynagrodzenie według zasad art. 16 wymienionej ustawy.

*

Warunki zawierania umów z kontraktowymi nauczycielami szkół artystycznych (I i II stopnia) i zakładów szkolenia artystycznego.

Zagadnienie powyższe normuje rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dn. 24 września 1952 r. (Dz. U. P.R.L. Nr 46, poz. 315).

Rozporządzenie powyższe ustala, że umowy z nauczycielami mogą być zawierane na czas nieokreślony (w tym przypadku nie dłuższy niż okres jednego roku szkolnego).

Nauczyciele kontraktowi, zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin otrzymują wynagrodzenie miesięczne, równające się uposażeniu odpowiednich nauczycieli mianowanych.

Omawiane rozporządzenie ustala zasady zaszeregowania nauczycieli do odpowiednich grup płacy.

Minister Kultury i Sztuki może przyznać nauczycielowi posiadającemu należyte przygotowanie ideologiczne i osiągnięciem dobre wyniki w pracy pedagogicznej i społecznej wynagrodzenie według grupy wyższej niż określa to rozporządzenie.

Na analogicznych zasadach otrzymują wynagrodzenie dyrektorki i ich zastępcy, kierownicy warsztatów, internatów, burs i świetlic.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie na zasadach przewidzianych dla nauczycieli mianowanych.

Umowy z dyrektorami i ich zastępcami zawiera Minister Kultury i Sztuki.

Umowy z nauczycielami zawierane są przez dyrektorów i podlegają zatwierdzeniu przez właściwe Prezydium WRN (Rady Narodowej m. st. Warszawy i m. Łodzi).

Nauczyciel, który przepracował cały rok szkolny, ma prawo do wynagrodzenia za okres ferii letnich. Jeżeli nauczyciel zaś nie przepracował całego roku szkolnego, lecz co najmniej okres równy półroczu szkolnemu, należy mu się wynagrodzenie za połowę ferii letnich.

W razie krótszego okresu zatrudnienia wynagrodzenie za okres ferii letnich nie przysługuje.

*

Czas pracy, świadczenia i diety pracowników brygad budowlano-remontowych PGR.

Sprawę powyższą reguluje zarządzenie Nr 208 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 29 września 1952 r. (Biuletyn Ministerstwa PGR Nr 29-30, poz. 250).

Zarządzenie powyższe ustala, iż pracownicy zatrudnieni w brygadach remontowo - budowlanych są objęci układem zbiorowym pracy dla PGR, w związku z czym mają prawo do korzystania ze świadczeń przewidzianych tym układem, a mianowicie:

- a) kupna naturaliów,
- b) odpłatnego utrzymania krowy, a w przypadku jej nieposiadania — kupna mleka,
- c) utrzymania tuczników i 30 sztuk drobiu na własnej paszy,
- d) kupna opału,
- e) odpłatnego korzystania z mieszkania służbowego oraz wszystkich pozostałych świadczeń na równi z robotnikami i pracownikami PGR.

W zakresie wynagradzania za pracę stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w budownictwie.

Rozkład czasu pracy jest taki sam jak dla robotników brygad polowych, tj. przeciętnie 9 godzin dziennie w stosunku rocznym.

W czasie podróży służbowej w obrębę zespołu i we wszystkich innych zespołach pracownik ma prawo do diet w wysokości złotych 3,60 dziennie, natomiast w razie delegacji poza zespołami przysługują diety według ogólnie obowiązujących zasad.

Robotnicy sezonowi pozamieszkowi, zamieszkujący w czasie sezonu w gospodarstwie, otrzymują strawne w wysokości 3,60 zł dziennie. Robotnikom tym w czasie pobytu w zespołach diety nie przysługują.

*

Premiowanie pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach nadzoru inwestycyjnego.

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 358 z dnia 31 października 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 49, poz. 224).

Pracownicy umysłowi przedsiębiorstw w budowie i komórek nadzoru inwestycyjnego w przedsiębiorstwach rozbudowywanych, zatrudnieni na stanowiskach analogicznych do stanowisk uprawnionych do premiowania w odpowiednich przedsiębiorstwach produkcyjnych (eksploatacyjnych) oraz pracownicy zarządów inwestycji i biur budowy, mają prawo do premii wg następujących wskaźników:

1. Wskaźnik „A” — wykonanie określonych elementów nadzorowanej budowy.
2. Wskaźnik „B” — jakość wykonanych robót na nadzorowanej budowie.
3. Wskaźnik „C” — terminowe oddanie do użytku inwestycji lub jej etapu.

Premia wg. wskaźnika „A” wynosi do 40% w przedsiębiorstwach w budowie i komórkach nadzoru inwestycyjnego oraz 20% w zarządach inwestycji i biurach budowy w wypadkach, gdy wszystkie zadania określone w harmonogramie robót zostały wykonane w zaplanowanym terminie. W razie niedotrzymania terminów premia wg. tego wskaźnika nie przysługuje.

Jednakże i w tym ostatnim przypadku może być wypłacona połowa premii, jeżeli:

a) niewykonane w terminie roboty nie przekraczają 15% planu przy jednoczesnym wykonaniu dodatkowych robót nieobjętych harmonogramem, z tym, że wartość kosztorysowa będzie wynosić minimum 100 proc. wartości kosztorysowej robót zaplanowanych (w inwestycjach górniczych 95%),

b) właściwy minister wyrazi zgodę na wypłatę tej premii, uznając, że opóźnienie w wykonaniu robót nastąpiło z przyczyn niezależnych od nadzoru.

Za przekroczenie planu wypłaca się dodatkową premię (2% premii za każdy 1% przekroczenia).

Premia według wskaźnika „B” wynosi do 25% i wypłaca się ją w razie braku reklamacji, z wyjątkiem, gdy reklamowana jest jakość robót, co do których pracownicy zgłosili zastrzeżenia przy bieżących kontrolach zapisując je w dzienniku budowy. W razie zgłoszenia zasadniczej reklamacji premia ta ulega skreśleniu na okres 1 — 3 miesięcy.

Premia za terminowe lub przedterminowe oddanie inwestycji do użytku (wskaźnik „C”) wynosi do 50%.

Premia oblicza się w procentach od wynagrodzenia, jakie przyjmuje się do wymiaru premii w odpowiednich przedsiębiorstwach produkcyjnych (eksploatacyjnych) — a w zarządach inwestycji i biurach budowy w procentach płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym.

Premię ustaloną na podstawie odpowiednich wskaźników mnoży się przez współczynniki premiowania dla poszczególnych stanowisk.

Poszczególni pracownicy mogą być pozbawieni premii całkowicie lub częściowo w razie stwierdzenia, że na skutek niedbałego wykonywania swych obowiązków narazili oni na szkody interesy jednostki nadzoru lub nie wykonali powierzonych im zadań, a w szczególności nie dostarczyli w terminie dokumentacji.

*

Wynagrodzenie pracowników zobowiązanych do zbierania makulatury.

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej z dnia 11.X.1952 r. (Monitor Polski A-89, poz. 1390).

Pracownicy zbierający makulaturę na polecenie zakładu pracy mają prawo do wynagrodzenia za te czynności, w następującej wysokości:

a) przy zbieraniu i oddawaniu makulatury powstającej w ramach bieżącej działalności gospodarczej po 12 gr za 1 kg.

b) przy przekazywaniu makulatury z akt archiwalnych po 7,5 gr za 1 kg.

Wynagrodzenie to nie może jednak przekraczać 100 zł miesięcznie, przy czym nadwyżki ponad 100 zł przypadają na rzecz zakładu pracy.

Terminy wypłat tego wynagrodzenia ustalono jak następuje:

1. przy dostawach lub przy odbiorze makulatury, której wartość cennikowa nie przekracza 100 zł — bezpośrednio przy odbiorze.

2. przy dostawach, lub przy odbiorze makulatury, której wartość cennikowa przekracza 100 zł — w ciągu jednego miesiąca.

*

Zapewnienie dzieciom matek pracujących korzystania ze żłobków.

Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 października 1952 r. (Dziennik Urzęd. Min. Zdrowia Nr 21, poz. 205) przypominało prezydentom powiatowych (miejskich) rad narodowych (wydziałom zdrowia) o obowiązku przestrzegania zasad, dotyczących zapewnienia dzieciom matek pracujących korzystania ze świadczeń żłobków. W związku z tym wydziały zdrowia prezydentów wojewódzkich rad narodowych obowiązane są przystąpić niezwłocznie do skorygowania lokalizacji sieci żłobków w kierunku właściwego ich rozmieszczenia, z uwzględnieniem potrzeb matek pracujących.

Żłobki znajdujące się w miejscowościach, w których nie są należycie wykorzystane, powinny być przeniesione do miejscowości, w których zagwarantowany będzie większy procent ich wykorzystania, a przede wszystkim do miejscowości posiadających większe zakłady pracy (kopalnie, huty, zakłady przemysłu chemicznego, przemysłu lekkiego, spożywczego, rolnego), zatrudniających znaczną liczbę kobiet.

*

Przyznawanie aparatów słuchowych.

Instrukcja Nr 101/52 Ministra Zdrowia z dnia 7 października 1952 roku (Dziennik Urzęd. Min. Zdrowia Nr 20, poz. 202) ujednoliciła zasady i tryb przyznawania aparatów słuchowych. Instrukcja przewiduje, że aparaty słuchowe mogą być przyznawane osobom uprawnionym do bezpłatnego otrzymania środków pomocniczych przy zniekształceniach i kalectwie oraz studentom szkół wyższych. Aparat słuchowy przyznaje się jedynie wtedy, gdy posiadanie go ułatwi wykonywanie czynności zawodowych, umożliwi pobieranie nauki lub przywróci utraconą zdolność do pracy. Aparaty słuchowe przyznaje się do użytkowania, a nie na własność. Wniosek o przyznanie aparatu słuchowego wystawia lekarz-otolaryngolog, po przeprowadzeniu odpowiednich badań. Aparaty słuchowe przyznają wydziały zdrowia wojewódzkich rad narodowych właściwe dla miejsca zamieszkania pac-

jenta. Wydziały te prowadzą także ewidencję wydanych aparatów słuchowych. Do instrukcji załączony jest wykaz typów aparatów słuchowych, dostarczanych przez rejonowe oddziały sprzedaży „Centrospręż” oraz wzór zobowiązania dla osób, którym wydany został do użytkowania aparat słuchowy.

*

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach przetwórstwa rybnego.

Sprawę powyższą reguluje rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 14 listopada 1952 r. (Dz. URPL Nr 47, poz. 317).

Rozporządzenie powyższe zakazuje lokowania zakładów przetwórstwa rybnego w budynkach nieskanalizowanych i pozbawionych sieci wodociągowej.

Podwórze powinno mieć twardą nawierzchnię, na wolnej przestrzeni należy założyć zieleńce.

Specjalną uwagę zwraca się na szybkie usuwanie odpadków produkcyjnych, które winny być składowane na podwórzu jedynie w specjalnych metalowych (szczelnie zamkniętych) naczyniach lub zbiornikach, przyczym należy je stamtąd usuwać nie rzadziej jak raz na 8 godzin.

Ścieki produkcyjne należy odprowadzać krytymi kanałami do kanalizacji lub wód gruntowych, (przed wypuszczeniem powinny one być odkażane).

Ściany w pomieszczeniach pracy powinny być wyłożone do wysokości co najmniej 2 m płytkami ceramicznymi.

Podłogi powinny być szczelne, gładkie, nieśliskie, z materiału nienasiąkliwego, przy czym na miejscach stanowisk roboczych należy ułożyć kraty drewniane. Na jednego pracownika powinno przypadać co najmniej 15 m sześć. przestrzeni, wysokość pomieszczenia zaś nie może być niższa niż 3,25 m, a pomierzchnia podłogi nie mniejsza niż 5 m kw. na 1 pracownika.

Każde pomieszczenie powinno posiadać okna zapewniające dopływ światła naturalnego (w lecie należy zainstalować siatki ochronne przeciw muchom).

Stoły służące do pracy przy przerobie ryb powinny mieć powierzchnię szczelną, gładką, nienasiąkliwą, spadową z urządzeniem do odpływu wody i posiadać instalację wodociągową, dostarczającą ciepłą wodę o temperaturze ok. 30°C.

Stoły należy dostosować do pracy w pozycji siedzącej (krzesła powinny posiadać oparcie nastawialne), przy czym odległość między stanowiskami pracy na stole nie może być mniejsza niż 1 m.

Do przerobu wolno przyjmować tylko ryby świeże, przy czym obcinanie głów i patroszenie dużych ryb powinno być zmechanizowane.

Noże powinny posiadać odpowiednie ochrony zapobiegające zsuwaniu się dłoni na ostrze noża.

Przy soleniu i patroszeniu ryb należy pracować w przystosowanych do tego celu rękawicach.

Pieca do smażenia i gotowania ryb powinny być zaopatrzone w okapy z wyciągami kominowymi. Wędrzenie ryb powinno się odbywać w specjalnych oddzielnych pomieszczeniach i w takich warunkach, aby dym z pieca był odprowadzony całkowicie do kominu.

Zakład pracy obowiązany jest zainstalować umywalnie, zaopatrzone w ciepłą wodę (o temperaturze co najmniej 30°C), przy czym 1 umywalka powinna przypadać na 5 pracowników.

Umywalkę należy zaopatrzyć w dostateczną ilość mydła i maść ochronną do rąk.

Oprócz umywalni powinna być urządzona sala natryskowa (1 natrysk na 10 pracowników).

Omawiane rozporządzenie przewiduje obowiązek przydzielania pracownikom odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej.

Przed przyjęciem do pracy należy pracowników poddać badaniu lekarskiemu (w czasie zatrudnienia badaniami okresowym).

Zakład pracy powinien posiadać odpowiednią organizację służby zdrowia dla udzielenia pracownikom pierwszej pomocy.

Tekst omawianego rozporządzenia powinien być wywieszony w zakładach pracy w miejscu widocznym.

*

Higiena pracy.

1. Jeden z zakładów pracy zwrócił się z zapytaniem czy należy przydzielać mleko szlifierzom ostrzącym piły tarczowe i noże tokarskie.

Pracownicy ci są zaopatrzeni w maski, okulary i ubrania ochronne. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że skoro pracownik nie wdycha pyłu to nie przysługuje mu mleko.

2. Nasunęła się również wątpliwość, czy należy przydzielać mleko pracownikom zatrudnionym przy izolowaniu rur watą szklaną i żużłową. Ministerstwo wyjaśniło, że przy tej pracy nie są narażeni na zatrucie, lecz na znaczne podrażnienie dróg oddechowych.

Szkodliwy wpływ wykonywanych czynności na zdrowie pracowników może być usunięty przez zaopatrzenie ich w kombinезony pyłoszczelne i respiratory przeciwpływowe.

*

Ubezpieczenia społeczne.

1. Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18 października 1952 r. wprowadzająca od dnia 1 grudnia 1952 r. nowy system opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków rodzinnych w ubezpieczonych za-

kładach pracy — wywołała wątpliwości o dalsze losy zabezpieczenia pracowników nieopłacanych z paragrafu budżetu, od którego obliczane będą wyłącznie składki ubezpieczeniowe.

W związku z tym należy wyjaśnić, że sprawa opłacania składek nie jest już obecnie tak ściśle jak dawniej zależna od obowiązku ubezpieczenia. W Polsce kapitalistycznej nieopłacenie przez taki czas przez pracodawcę składek ubezpieczeniowych powodowało już niejednokrotnie utratę wszelkich praw ubezpieczeniowych pracownika. Obecnie, przy ocenie prawa do świadczeń, Zakład Ubezpieczeń Społecznych żąda już tylko udowodnienia faktu pracy najemnej, podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, choćby nawet pracownik nie był zgłoszony lub składki za niego nie były opłacone.

W omawianych sprawach nowego systemu opłacania składek przez bank w formie przelewów z paragrafu 1-go (płace) należy wyjaśnić, że zakłady pracy objęte instrukcją, opłacają składki tylko od powyższego paragrafu. Nie oznacza to bynajmniej tego, że inni pracownicy, o ile są wynagradzani z innych pozycji budżetowych, to nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia. Zasady obowiązku ubezpieczenia nie uległy żadnym zmianom i pracownicy podlegają ubezpieczeniu na zasadach ogólnych, chociaż składki ubezpieczeniowe nie są obliczane od ich płac. Instrukcja uprościła bowiem i zryczałtowała jakby opłacanie składek w wymienionych na wstępie zakładach pracy, nie naruszyła jednak bynajmniej obowiązku ubezpieczenia pracowników i ich prawa do świadczeń leczniczych czy pieniężnych.

2. Od dawna już liczne spory budziła sprawa, czy należy pracownikom, którzy ostatnio byli pracownikami publiczno - prawnymi (mianowanymi), a przedtem mieli długie nieraz okresy ubezpieczenia, opartego na pracy prywatno - prawnej (najemnej), zaliczać do okresu wysługi emerytalnej powyższe okresy ubezpieczenia. Chodziło tu w szczególności o okresy ubezpieczenia, poprzedzające ubezpieczenie w tzw. Kasie Emerytalnej dla pracowników PKP w b. zaborze niemieckim i zaliczanie tych okresów do wysługi emerytalnej kolejowej. Ostatnio sprawa ta została załatwiona pozytywnie przez Ministerstwo Kolei, które wydało specjalny okólnik w sprawie zaliczania do wysługi emerytalnej okresów opłacanych składkami na podstawie tzw. niemieckiej ordynacji ubezpieczeniowej. Okólnik ten stwierdził, że wprawdzie dotychczas zaliczano do wysługi emerytalnej tylko okresy ubezpieczenia na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (po 1.I.1934 r.). Jednakże względy słuszności i społecz-

ny obowiązek jednolitego traktowania okresów ubezpieczenia robotniczego — zarówno przy ustalaniu samych uprawnień, jak i wysokości świadczeń — nakazują nadać odpowiednim przepisom o zaopatrzeniu emerytalnym pracownikom PKP jak najszerszą wykładnię. Zatem zaliczaniem składek należy objąć również okresy ubezpieczenia emerytalnego na podstawie tzw. ordynacji ubezpieczeniowej, która obowiązywała jeszcze przed wejściem w życie ustawy o ubezpieczeniu społecznym, tj. przed 1934 r. na terenach zachodnich. Warunkiem do tego jest posiadanie w dniu 1 września 1939 roku obywatelstwa polskiego. Zaliczeniu ulegają wszystkie okresy ubezpieczenia w czasie zatrudnienia w Polsce w okresie międzywojennym jak i okresy ubezpieczenia przebyte za czasów zaborczych, o ile osoby zainteresowane po I-szej wojnie światowej mieszkaly na terenie Polski. Zasadniczo dla udowodnienia ubezpieczenia wymagane są dowody na piśmie. Dowody ze świadków mogą być przyjmowane wtedy, gdy są wyczerpujące i nie budzą żadnych zastrzeżeń. Zaświadczenie ZUS o długości okresu ubezpieczenia i o płaceniu składek na podstawie niemieckiej ordynacji ubezpieczeniowej miarodajne jest oświadczenie ZUS, udzielone władzom kolejowym.

3. W związku z postanowieniami dekretu z 6.IX.1951 r. o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy kadrowej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. nr 46, poz. 339) Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło ostatnio, że okres odbytej przez żołnierza po wejściu w życie powyższego dekretu służby kadrowej oraz cały nieprzerwany okres tej służby żołnierzy, odbywających ją już w dniu wejścia w życie dekretu — zalicza się przy ustalaniu wysługi emerytalnej lub okresu ubezpieczenia emerytalnego zarówno przy ocenie uprawnień do świadczeń jak i przy ich wymiarze. Powyższe okresy służby kadrowej podlegają zaliczeniu również do okresów pracy, uzasadniających prawo do zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

*

Zwrot kosztów przejazdów chorych pracowników.

Instrukcja Ministra Zdrowia z 6.IX.1952 r. uregulowała sprawę zwrotu kosztów za przejazdy chorych ubezpieczonych i członków ich rodzin do lekarza, szpitala itp.

Dotychczasowa praktyka w tym zakresie, oparta na przestarzałych przepisach, była niejednolita, często dowolna, a co najważniejsze — nie uwzględniała faktu rozbudowy sieci zakładów służby zdrowia. Fakt ten — rzecz jasna — ograniczył konieczność przejazdów chorych, po-

nieważ zageszczenie sieci zakładów leczniczych przybliżyło te zakłady do chorych.

Instrukcja ustaliła następujące zasady zwrotu kosztów przejazdów chorych:

prawo do zwrotu kosztów przejazdu mają chorzy zatrudnieni w nierolniczych zakładach pracy, objęci społecznym ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyństwa („ubezpieczeni”).

Zlecenia na przejazd do zakładu leczniczego wydają zakłady społeczne służby zdrowia, jeżeli:

a) stan chorego jest tak ciężki, że uniemożliwia mu udanie się do zakładu o własnych siłach,

b) leczenie nie może być przeprowadzone przez zakłady lecznicze położone w promieniu 5 km od miejsca zamieszkania, bądź też pracy chorego,

c) chory nie posiada własnego środka lokomocji (mechanicznego lub innego),

d) zwłoka w rozpoczęciu leczenia mogłaby spowodować utratę życia lub kalectwo.

Te same zasady dotyczą uprawnionych do leczenia członków rodziny ubezpieczonego.

Natomiast nie ma żadnych ograniczeń jeżeli chodzi o chorych, udających się do sanatoriów przeciwgruźliczych. Chorym takim przysługują zawsze zwrot kosztów podróży w obie strony.

Koszty przejazdu zwracają prezydja powiatowych (miejskich) rad narodowych (wydziały zdrowia), sprawujące nadzór nad zakładem służby zdrowia, który wydał zlecenie przejazdu.

Chorym kierowanym na leczenie gruźlicy wystawia zlecenie Centralna Wojewódzka Poradnia Przeciwgruźlicza (wg miejsca zamieszkania chorego). Koszty przejazdu zwraca w tych wypadkach prezydium rady narodowej (wojewódzkiej, powiatowej, miejskiej) na podstawie drugiego egzemplarza zlecenia przejazdu.

Prezydja rad narodowych mogą przekazać wypłacanie kosztów przejazdów podległym sobie zakładom społecznym służby zdrowia.

Zwrot kosztów przejazdu obejmuje przejazd do miejscowości, w której położony jest zakład leczniczy wymieniony w zleceniu, najtańszym środkiem lokomocji i najkrótszą drogą do miejsca zamieszkania lub miejsca pracy. Za podróż koleją zwraca się koszt biletu II klasy pociągu osobowego; w wypadku gdy chory jest uprawniony do korzystania z ulgowej taryfy, to zwraca mu się odpowiednio koszty biletu niżkowego.

Chory ubiegający się o zlecenie na przejazd składa oświadczenie, w którym stwierdza okoliczności mające wpływ na przyznanie mu zwrotu kosztów przejazdu, jak fakt nieposiadania własnego środka lokomocji, korzystania lub niekorzystania ze zniżek kolejowych wzgl. karty przejazdowej na koleje lub inne środki lokomocji. Po złożeniu takiego oświadczenia chory otrzymuje zlecenie na przejazd, na którym zakład leczniczy (lekarz specjalista, szpital, ambulatorium itp.) stwierdza jego przybycie w celach leczniczych.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

1) Określenie, jaką stację kolejową należy uważać za stację miejsca pracy przy ustaleniu dopuszczalności korzystania z biletów pracowników miesięcznych.

Za stację miejsca pracy należy w zasadzie uważać stację położoną najbliżej miejsca pracy w nieznacznej od tego miejsca odległości. Wyjątek od tej zasady może być uzasadniony szczególnymi warunkami lokalnymi, które według zasad prawidłowego i uczciwego rozumowania wskazują pasażerowi inną, chociaż dalej położoną stację kolejową jako bardziej odpowiedni punkt dojazdu ze względu na oszczędność trudu i czasu.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1952 r. — C. 1037/52).

2) Niedopuszczalność zawarcia przez przejmującego przedsiębiorstwo umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem, który odbył już okres próbny w tymże przedsiębiorstwie przed jego przejściem.

Z samego pojęcia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynika, że umowę taką zawierają strony w tym celu, aby się poznać wzajemnie, ustalić kwalifikacje, nadawanie się do danej pracy itp. Taką umowę zawiera się jedynie na wstępie stosunku pracy i tylko w tym okresie czasu jest dopuszczalne zawarcie umowy na próbę, przy czym okres próby nie może przekraczać trzech miesięcy. Powtórzenie okresu próby po upływie tych trzech miesięcy w stosunku do tego samego pracownika jest niedopuszczalne.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 1951 r. — L. C. 55/51).

3) Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi przez nieusprawiedliwione jego aresztowanie, spowodowane doniesieniem pracodawcy.

Na pracodawcy ciąży obowiązek odszkodowania na zasadzie art. 134 k.z. jedynie wtenczas, gdy pracodawca świadomie lub wskutek niedbalstwa, bez jakiegokolwiek sprawdzenia, czy anonimowy donos na pracownika polega na prawdzie, lub też przeinaczając wyniki przeprowadzonych przez się dochodzeń, spowodował osadzenie pracownika w areszcie zapobiegawczym.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1952 r. — C. 365/52).

4) Dyrektor Zespołu PGR, jak również kierownik PGR, wchodzący w skład zespołu, którzy, wiedząc o niebezpieczeństwie grożącym żywemu inwentarzowi PGR, dopuścili do tego, że na skutek braku paszy oraz niezbędnych pomieszczeń i urządzeń padła duża ilość sztuk krów, jałówek, nie mogą zastąpić się tym, że wysłanymi pismami zawiadamiali o istniejących brakach swe władze przełożone i organizacje nadrzędne. Nie wystarcza bowiem formalne wypełnienie czynności dyrektora lub kierownika, lecz konieczne jest przedsięwzięcie wszystkich możliwych środków, aby zapobiec klęsce. Zaniechanie zaś przedsięwzięcia tych środków stanowi przestępstwo z art. 39 paragrafu 2 małego kodeksu karnego.

(Wyrok Sądu Najwyższego I. K. 1290/51).

5) Sztymar kopalni, który wbrew swojemu obowiązkowi nie zarządził zabezpieczenia ścian należytyą podbudową, jak tego wymagają przepisy górnicze, godząc się z możliwością spowodowania dwójakiego rodzaju ujemnych skutków, bo zarówno strat materialnych w postaci zmniejszenia wydajności kopalni w wyniku zawałów, jak i narażenia na niebezpieczeństwo życia górników — dopuszcza się mimo to nie dwóch lecz jednego przestępstwa. Jedno bowiem działanie lub zaniechanie jest zawsze tylko jednym przestępstwem, niezależnie od ilości wywołanych przez nie skutków. Toteż zgodnie z przepisem art. 36 kodeksu karnego należało wyżej omówiony przypadek zakwalifikować jako zbrodnię z art. 39 pkt. 2 małego kodeksu karnego.

(Wyrok Sądu Najwyższego I. K. 1174/51).

6) 1. Stosownie do przepisu art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 roku o układach zbiorowych pracy (Dz. U.R.P. Nr 31, poz. 242) w brzmieniu dekretu z dnia 13 września 1946 roku (Dz. U.R.P. Nr 61, poz. 339) układowi zbiorowemu pracy, który ma objąć gospodarstwa rolne, Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Państwowych Gospodarstw Rolnych nadaje moc powszechnie obowiązującą.

W tym stanie rzeczy, zawieranie nowych umów indywidualnych o pracę z robotnikami stałymi, już pracującymi przed wejściem układu w życie, staje się zbędne.

2. Opuszczenie pracy przez pracownika rolnego w przypadku opi-

sanym w poprzednim punkcie po wypowiedzeniu umowy o pracę w terminie dwutygodniowym, może być uważane za złośliwe i uporczywe naruszenie dyscypliny pracy w rozumieniu art. 7 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 20, poz. 168), o ile zachodzą przewidziane w tym przepisie warunki.

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1952 r. — K. O. 89/52 i K. O. 88/52).

7) Przy orzekaniu kary należy mieć na uwadze, że kara ma znaczenie wychowawcze nie tylko dla

sprawcy, lecz i dla innych, że ma ona na celu wdrożenie nieuswiadomionych jeszcze obywateli do poszanowania własności socjalistycznej oraz praworządności ludowej.

W państwie demokracji ludowej wszyscy muszą zrozumieć, że nie ma pobłażania dla tych, którzy zagrabiają mienie społeczne. Ten wzgląd oraz okoliczności ustalone na przewodzie sądowym nie dawały sądowi podstawy do zastosowania przepisu art. 61 kodeksu karnego.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1952 r. — IV. K. 7/52).

8) Ze względu na cel kary, która ma nie tylko wychowywać sprawcę, ale i społeczeństwo, zastosowanie względem oskarżonej warunkowego zawieszenia przy licznie występujących nadużyciach w Spółdzielniach „Samopomocy Chłopskiej“, sprzeczne byłoby z prawidłową polityką karną, jaką sądy stosować winny na tym odcinku.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1952 r. — IV. K. 65/51).

HM.

PRZEGŁĄD CZASOPISMI

Czasopisma związkowe

Podstawowym zadaniem związkowej prasy branżowej jest pomoc członkom związku w zrozumieniu istotnej treści codziennej działalności związkowej. Czasopisma związkowe potrafią to zadanie tylko wówczas wykonać, jeśli będą systematycznie omawiały zagadnienia organizacyjne, które decydują o poziomie i stylu pracy we wszystkich dziedzinach działalności. Na kilku przykładach zilustrujemy, jak czasopisma związkowe spełniają powyższe zadanie.

Jedną z poważnych akcji związków zawodowych w ostatnim okresie jest kampania sprawozdawczo - wyborcza. Wyniki tej kampanii mają duże znaczenie nie tylko dla usprawnienia pracy związkowej, lecz również dla uaktywnienia szerszych rzesz związkowców. Wskazaniem dla kampanii wyborczej była uchwała Prezydium CRZZ, formułująca węzłowe zagadnienia, wokół których powinna być toczyć się kampania wyborcza.

Ostatnie trzy numery „Służby Zdrowia“ dowodzą, że redakcja tego pisma nie doceniła swojej roli organizatorskiej w kampanii wyborczej. W trzech numerach (4, 11 i 18 stycznia) znajdujemy zaledwie jedną pozycję sprawozdawczą z przebiegu wyborów w okręgu warszawskim, która daje krytyczną ocenę dotychczas przeprowadzonych zebrań wyborczych. Czytamy m. in.:

„Zarząd okręgowy uskarża się na brak zainteresowania wyborami na swym terenie ze strony instytucji nadrzędnych, jak Zarządu Głównego ZZPSZ, Warszawskiej RZZ, ORZZ.

PRZZ również udzieliły minimalnej pomocy, która jednak była bardzo pożądana, gdyż udział nowowybranego aktywu mężów zaufania, delegatów socjalno - ubezpieczeniowych, kulturalno - oświatowych i SIP, był nikły i stawili się do pracy wyborczej jedynie mężowie zaufania z ubiegłej kadencji“.

A my ze swej strony chcielibyśmy z kolei zadać pytanie redakcji „Służby Zdrowia“, jakiej pomocy udzieliła ona członkom swego związku i czy zdaje sobie sprawę z odpowiedzialności ciążyącej na niej za ten stan rzeczy. Przecież ten słaby udział aktywu w pracy związkowej ma swoje źródło w złej pracy całorocznej, która nie została skrytyko-

wana na łamach „Służby Zdrowia“. Wystarczy przejrzeć gazetę za zeszły rok, aby się przekonać, że redakcja nie odnosiła się krytycznie do niedostatecznej pracy aktywu i instancji swego związku.

A wiemy, że w terenie ten brak spostrzegawczości redakcji jednak zauważono i na zebraniach wyborczych krytykowano słabą pomoc ze strony „Służby Zdrowia“ dla pracy związkowej. Np. w szpitalu nr 2 w Bielsku stawiano zarzut, że pismo mało pisze o życiu i pracy w zakładach pracy.

„Służba Zdrowia“ z 18 stycznia nie przynosi ani jednej pozycji o pracy związkowej. Jakby z zakończeniem wyborów zakończyły się zadania pisma. Jest to sygnałem, że redakcja może i w roku bieżącym nie dostrzegać tego, co powinno być istotną treścią pisma.

Przed związkami stoją teraz ważne zadania szkolenia mężów zaufania i uruchomienia nowowybranego aktywu. W piśmie jednak głucho o tym. Trzeba, aby redakcja zdawała sobie sprawę, że jest ona m. in. wychowawcą związkowców i że bez stałego przenoszenia przodujących doświadczeń, jak też ostrej, bezkompromisowej krytyki nieróbstwa, wypaczeń, niedbalstwa i biurokracji w pracy związkowej — podniesienie poziomu politycznego i orga-

nizacyjnego aktywu związkowego jest niemożliwe.

Fakt niedostatecznego uwzględnienia zagadnień związkowych przez redakcję „Służby Zdrowia“ jest niewątpliwie zawiniony przez Zarząd Główny Związku. Zarząd Główny powinien zaznajomić kolegium redakcji z najważniejszymi zagadnieniami i potrzebami związku oraz nakreślić tematykę dla każdego numeru.

Pismem, które ostatnio idzie w ślady „Służby Zdrowia“ i właśnie w toku kampanii wyborczej zaczęło poświęcać mniej uwagi sprawom związkowym, jest „Głos Nauczycielski“. W numerze z 11 stycznia nie znajdujemy ani jednej pozycji dotyczącej kampanii wyborczej lub innych zagadnień organizacyjnych.

W numerze z 4 stycznia sekretarz Zarządu Głównego ZNP towarzysz Stanisław Mach nakreśliła zadania zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych w szkole. Artykuł ten, pomimo, że tytuł jego brzmi „Po zebraniach sprawozdawczo-wyborczych do ZOZ i MOZ“ nie przynosi krytycznej oceny przebiegu kampanii wyborczej, nie wskazuje na słabe strony pracy i nie omawia na przykładach pozytywnych przejawów pracy zakładowych i miejscowych organizacji związkowych, nie wskazuje na źródła złej pracy ogólni, które zaniedbują swoje obowiązki.

Wybory w ZZNP wykazały przecież wiele niedociągnięć samej akcji wyborczej, jak i ujawniły niedostateczną pracę wielu ogniw. Dlatego artykuł towarzysza Macha — w zasadzie słuszny i aktualny — nie wyczerpuje istotnego zagadnienia kształtowania się życia i pracy organizacji związkowej. Niezrozumiałe jest wobec tego, dlaczego w numerze z 11 stycznia redakcja oderwała się od tych zagadnień.

Artykuł towarzysza Macha spełnia niewątpliwie dużą rolę instruk-

cyjną. W programowy sposób nakreśla zadania, jakie stoją przed związkami. Nie mówi jednak o metodach organizacyjnych, którymi można zadania te najskuteczniej wykonać. Aktyw związkowy ocenia zawsze, aby mu nie tylko powiedziano, co należy zrobić, lecz także — jak należy zadanie wykonać.

Towarzysz Mach pisze:

„Poważnym zadaniem ZOZ i MOZ jest ciągła troska o systematyczne podnoszenie i ugruntowanie naukowego światopoglądu nauczyciela. Stała formę pracy w tym zakresie stanowi samokształcenie ideologiczne”.

Kampania wyborcza z pewnością pokazała, gdzie i dzięki czemu osiągnięto dobre wyniki w tej dziedzinie, jakimi metodami pracowały te organizacje. Pokazywanie tych metod na żywych przykładach ma nie tylko dydaktyczne, ale i mobilizacyjne znaczenie. „Głos Nauczycielski” miał już dobrze wypracowaną metodę przenoszenia doświadczeń organizacyjnych i nie trudno mu będzie z powrotem wejść na właściwe tory pisma związkowego. W numerze z 11 stycznia należy podkreślić artykuł tow. P. Wieczorka, przewodniczącego zakładowej organizacji w Kielcach pt. „Oto przykład troski o sprawy bytowe nauczycieli”.

Towarzysz Wieczorek pisze:

„Sądzimy, że omawiając sprawy bytowe nauczycieli powiatu opoczyńskiego, pobudzimy do wzmożenia troski o sprawy bytowe nauczycieli pozostałe powiaty województwa kieleckiego i innych województw, a szczególnie Prezydium PRN w Starachowicach, które do dnia 9 grudnia br. nie jeszcze nie wiedziało o Uchwale Rządu Nr 904/52, a półgoczinne poszukiwanie jej po przybyciu ekipy wojewódzkiej nie dało rezultatu”.

„Łączność” (15 stycznia br.) przynosi wstępny artykuł przewodniczącego Zarządu Głównego ZZPPT — towarzysza L. Gniewka pt. „Wstę-

pujemy w czwarty rok sześciolatki”.

Na podstawie dotychczasowych osiągnięć tow. Gniewek wskazuje zadania na jutro. Autor pisze:

„Usprawnienie pracy organizacyjnej naszego Związku, stała i systematyczna mobilizacja pracowników do wykonania planu za pomocą współzawodnictwa, stała i systematyczna troska o warunki bytowo-kulturalne pracowników naszego resortu — oto najpoważniejsze zadania, jakie stoją przed nami na progu czwartego roku planu 6-letniego”.

Kampanii wyborczej poświęca „Łączność” całą kolumnę. Przynosi ona „Wstępną ocenę i pewne wnioski” wyborów, pióra kierownika Wyd. Organiz. Zarz. Gł. — towarzysza St. Kruka.

Autor pisze:

„Charakteryzując ogólnie przeprowadzone dotychczas zebrania, stwierdzić musimy, że poważna ich ilość była słabo przygotowana. Wynika to z faktu, że niektóre zarządy okręgowe, pomimo dobrze opracowanego terminarza kampanii, nie potrafiły zapewnić sobie zorganizowania odpowiedniego aktywu społecznego. Stąd — wypadki odwoływania zebrań i przesuwania ich na późniejsze terminy”.

Następnie artykuł daje analizę wyborów w grupach związkowych. Przytoczymy większy wyjątek z niego celem zobrazowania, jak wielkie znaczenie dla dalszej pracy związkowej ma gruntowne przeprowadzenie analizy.

„Tegoroczna akcja wyborcza wykazuje znaczny wzrost aktywności bezpartyjnych członków naszego Związku. Świadczy o tym znaczna liczba bezpartyjnych wśród nowo wybranego aktywu w grupach. (Z danych na 6 grudnia wynika, że wśród nowoobranego aktywu grupowego bezpartyjni stanowią 69 procent).

Dodatnim objawem tegorocznej akcji jest również duży odsetek kobiet (29 procent), wybranych do aktywu grupowego. Jest to w porów-

nanu z rokiem ubiegłym wzrost o 12 procent. Najwięcej kobiet wybrano w okręgach: warszawskim (39%), katowickim (36%) i szczecińskim (35%). Najmniejszy natomiast procent stanowią kobiety w aktywie grupowym w okręgach: Białostok (10%), Rzeszów (12%), Zielona Góra (12%) i Koszalin (15%).

Dodatnim zjawiskiem akcji wyborczej jest także duży wzrost udziału młodzieży w nowoobranym aktywie. Ilość młodzieżowych aktywistów grupowych (mężowie zaufania, organizatorzy pracy kulturalno-oświatowej itd.) wynosi 31%. W roku ubiegłym stanowili oni tylko 16 procent.

Frekwencja na zebraniach sprawozdawczo - wyborczych w grupach wynosiła w naszym Związku 84 procent”.

Do niedociągnięć tegorocznej akcji wyborczej zaliczył towarzysz Gniewek fakt, że wśród nowoobranego aktywu przodownicy i racjonalizatorzy stanowią zaledwie 3 procent. Niedociągnięciem kampanii wyborczej jest również zbyt mały udział w dyskusji (29%) uczestników zebrań grupowych. Świadczy to o niedostatecznym przygotowaniu zebrań sprawozdawczo - wyborczych przez rady miejscowe. Niedomaganiem samej dyskusji było nie dość wyczerpujące poruszanie spraw współzawodnictwa pracy, usprawnienia usług telekomunikacji, racjonalizacji itp. Wynika to m. in. z niedostatecznego włączania się komisji współzawodnictwa do akcji wyborczej w grupach. Toteż i zobowiązania, podejmowane na zebraniach wyborczych w grupach, często nie odpowiadały wymogom danej placówki lub były nieprzemyślane. W wielu grupach w ogóle nie podejmowano zobowiązań.

W całości — „Łączność” daje przekrój życia związkowego, stanowiąc dowód, że pismo będące organem związku i administracji, może treść swą nasycić zagadnieniami związkowymi.

PLM

Professionalnyje Sojuzy

Grudniowy numer miesięcznika „Professionalnyje Sojuzy” przynosi szereg ciekawych artykułów instrukcyjnych z rozmaitych dziedzin radzieckiego życia związkowego, które stanowią dla polskiego aktywisty cenne źródło doświadczeń praktycznych i wiadomości teoretycznych.

Na pierwszym miejscu należy wymienić artykuł wstępny pt. „Polep-

sząć i doskonalić pracę związkową”, który na tle referatów i uchwał XIX Zjazdu KPZR daje krytyczną ocenę działalności radzieckich związków zawodowych oraz omawia uchwały IX Plenum WSPS w tej sprawie.

Artykuł wskazuje na wciąż jeszcze istniejące wady i błędy w prowadzeniu socjalistycznego współzawodnictwa pracy, poddając je wnikliwej analizie i krytyce. Mimo widocznego postępu i poprawy w tej

dziedzinie, niektóre organizacje związkowe i organy administracyjne nie potrafiły jeszcze opanować sytuacji. Stwierdza się jeszcze błędy i niedociągnięcia w dziedzinie związkowej pracy nad wychowywaniem mas członkowskich, a i sama praca wewnętrzno-organizacyjna w związkach nie wszędzie stoi na wysokości zadania.

Nawołując do zwalczania tego stanu, autor kończy: „Uzbrojone w historyczne uchwały Zjazdu nasze związki zawodowe skierują cały

swój wysiłek na wcielenie tych postanowień w życie, będą stale polepszać i doskonalić swą pracę, mobilizując masy pracujące do pomyślnego wykonania piętego planu pięcioletniego, do dalszego umacniania potęgi naszej Ojczyzny, krocząc pod przewodnictwem ukochanego wodza i nauczyciela Wielkiego Stalina do promiennych szczytów komunizmu“.

Na tematyce XIX Zjazdu KPZR oparty jest obszerny artykuł M. Dwojnisznikowa pt. „Partia Lenina-Stalina — wiodąca i kierownicza siła społeczeństwa radzieckiego“, omawiający rolę KPZR w Związku Radzieckim. W słowach pełnych siły i przekonania autor daje charakterystykę wspaniałej partii zbudowanej przez wodzów socjalizmu — Lenina i Stalina, partii komunistycznej — bojowego oddziału sztabu klasy robotniczej. Dwojnisznikow przypomina w krótkim zarysie działalność partii w okresie caratu i rewolucji październikowej i jej bojowe walki o utrwalenie rewolucji. Kierownictwo partii Lenina-Stalina zapewniło zwycięstwo oręża radzieckiego w Wielkiej Wojnie Narodowej i wielkie sukcesy gospodarcze w okresie powojennym. Pod przewodnictwem KPZR naród radziecki wykonuje poszczególne zadania piętego planu pięcioletniego, krocząc zdecydowanie od socjalizmu do komunizmu. Partia krzepnie i rozrasta się, o czym świadczy zwiększenie się liczby jej członków do około 7 milionów ludzi. Autor omawia następnie najważniejsze zagadnienia decydujące o mocy i zwartości ideologicznej partii, jak — krytyka i samokrytyka, dobór kadr, wychowanie członków w duchu komunizmu itd. W części końcowej artykułu Dwojnisznikow zatrzymuje się na zadaniach i roli związków zawodowych jako najszerzej transmisji partii do mas pracujących.

W artykule pt. „Radzieckie związki zawodowe umacniają międzynarodową więź klasy robotniczej“ S. Korniejew omawia znaczenie stosunków nawiązywanych przez związki zawodowe krajów kapitalistycznych z ZSRR i krajami demokracji ludowej oraz przez te ostatnie między sobą. Pielgrzymki delegacji robotniczych z różnych krajów do ZSRR rosną z roku na rok. Mimo „żelaznej kurtyny“ nieświadomości, którą pragną rządy kapitalistyczne

uchronić się od promieniowania ustroju socjalistycznego i jego wpływu na klasę robotniczą swoich krajów, przykład Związku Radzieckiego nabiera coraz większego uroku i siły w oczach wyzyskiwanych i pauperyzowanych mas proletariatu tych krajów. Korniejew przypomina słowa towarzysza Stalina, że ustrój radziecki nie potrzebuje żadnej specjalnej propagandy zarówno na zachodzie jak i na wschodzie, gdyż przyjeżdżające do ZSRR delegacje robotnicze dostatecznie głoszą po powrocie do swoich krajów słowa prawdy o zdobyczach ustroju socjalistycznego. Autor podaje dane statystyczne i bliższe informacje o pobycie rozmaitych przedstawicieli robotniczych w kraju socjalizmu. Korniejew specjalnie omawia znaczenie bezpośrednich stosunków ZSRR z krajami demokracji ludowej oraz wpływ, jaki wywierają one na kształtowanie się i rozwój gospodarki i poziom kultury bratnich narodów.

Dział „Z doświadczeń pracy związkowej“ otwiera interesujący artykuł W. Kulibakko pt. „Rozwijać masowy ruch wynalazców i racjonalizatorów“, opisujący doświadczenia i formę tego ruchu w transporcie kolejowym ZSRR.

W okresie powojennym nowatorzy kolejnictwa wnieśli 289 tysięcy projektów i wniosków, które przyniosły 1 miliard 555 milionów rubli oszczędności. Autor opisuje i analizuje rozmaite sposoby i formy pracy stosowane w poszczególnych zakładach i jednostkach transportu kolejowego. Czytelnik polski interesujący się zagadnieniem racjonalizacji niewątpliwie znajdzie w tym artykule wiele ciekawego materiału, mogącego zapłodnić twórczą myśl nowatora produkcji i działacza związkowego na tym polu.

Drugim artykułem w tym dziale jest informacja E. Iwanowa, zastępcy kierownika wydziału pracy kulturalno-masowej WC SPS pt. „Propaganda odczytowa w związkowych instytucjach kulturalnych“. Autor mówi w nim o sposobach i dorobku propagandy związkowej, podkreślając, jak wielkie znaczenie przypisuje temu zagadnieniu KC KPZR. Iwanow omawia tematykę propagandy związkowej prowadzonej w formie odczytów na terenie instytucji kulturalno - oświatowych (problematy-

ka XIX Zjazdu KPZR, walka o pokój, wojna w Korei, ostatnie prace twórcze Stalina itd.) oraz opisuje różnorodne sposoby prowadzenia tego rodzaju pracy.

W dziale „Międzynarodowy ruch robotniczy“ znajdujemy artykuł J. Wasiliewa pt. „Klasa robotnicza Japonii wzmacnia walkę o wolność i niezawisłość narodową“. Autor opisuje pauperyzację mas robotniczych Japonii, ujarzmioną przez imperializm amerykański. W roku 1949 płaca realna robotnika tutejszego wynosiła zaledwie 40% poziomu 1937 roku, już i tak przeszło dziesięciokrotnie niższego od poziomu płac realnych w Ameryce lub Anglii. W japońskich zakładach przemysłowych i fabrykach znajdują się pomieszczenia więzione dla robotników, którzy — według oceny pracodawcy — popełnili „przestępstwo“. Czas pracy jest ustalony na mocy zarządzenia władz okupacyjnych. W roku 1951 zanotowano w Japonii 22622 samobójstw. Wasiliew opisuje walki ludu Japonii o swoje prawa i wolność kraju. W japońskiej klasie robotniczej tak niemiłosiernie eksploatowanej przez własnych i obcych kapitalistów coraz bardziej narasta świadomość klasowa i pragnienie uwolnienia się od wyzysku. Wasiliew kończy swój artykuł stwierdzeniem, że „...walka narodu japońskiego cieszy się poparciem całej postępowej ludzkości. Miliony prostych ludzi w całym świecie łączą swój głos do słów Wielkiego Wodza mas pracujących, chorążego pokoju towarzysza Stalina, który w przeddzień 1952 roku zwrócił się do japońskiego narodu życząc mu powodzenia w jego bohaterskiej walce o niepodległość swej ojczyzny, o pokój i pełne zwycięstwo demokratycznych sił Japonii“.

W dziale „Konsultacje“ W. Cyganow w obszernym artykule pt. „Związki zawodowe w powojennym czasie odbudowy i dalszego rozwoju gospodarki narodowej“ opisuje działalność radzieckiego ruchu zawodowego do chwili obecnej. Numer uzupełnia krytyczna ocena wydawnictwa „Współzawodnictwo socjalistyczne i organizacje związkowe“ oraz wydanej w 1951 r. w Kanadzie książki „Wysokość kosztów utrzymania“, ocena demaskująca fałszywe dane o poziomie stopy życiowej ludzi pracy w Kanadzie.

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3, tel. 6.12.90

WARUNKI PRENUMERATY

Zgłoszenia na prenumeratę i wpłaty przyjmują WYŁĄCZNIE listonosze i Urzędy Pocztowe do dnia 20 każdego miesiąca na okres następny. Reklamacje niezadowolonych przez Urzędy Pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Generalnej Dyrekcji PPK „Ruch“ w Warszawie, ul. Wilcza 46

Cena Nr pojedynczego zł 2,00. Prenumerata: kwartalna — zł 6,00, półroczna — zł 12,00, roczna — zł 24,00.

Cena numeru 2 zł

