

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
MARZEC • 1953 • NR 3

T R E Ś Ć:

STALIN JEST NADAL Z NAMI

W. KŁOSIEWICZ: Pod kierownictwem Partii będziemy nieugięcie walczyć o wykonanie zadań czwartego roku sześciolatki

P. WOJAS: O polepszenie organizacji ruchu współzawodnictwa pracy

Z. KRATKO: Powiązanie pracy masowo-politycznej z zagadnieniami produkcyjnymi

PRZEBIEG OBRAD XI PLENUM CRZZ

PODSUMOWANIE DYSKUSJI PRZEZ TOWARZYSZA KŁOSIEWICZA

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE:

M. KUSZA: W trosce o ugruntowanie nawyku samokształcenia u słuchaczy szkół związkowych

S. CWYNAR: O rekrutacji do szkół związkowych

Z DOŚWIADCZEŃ WYKŁADOWCY MASOWEGO SZKOLENIA ZWIĄZKOWEGO

PRZEGLĄDY:

* Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH: W. GORNOSTAJEW: Jak zorganizować pracę kontrolerów społecznych — Z życia radzieckich związków zawodowych

* PRZEGLĄD GOSPODARCZY: Inż. Biegeleisen - Żelazowski: Z zagadnień szkolenia wewnątrzzakładowego — Wiadomości różne

PRZECIĄG ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr. 3

Warszawa, 20 marca 1953 r.

ROK V/XXIV

POD przewodem Wielkiego Stalina stworzony został potężny obóz pokoju, demokracji i socjalizmu. W obozie tym krocą naprzód w ścisłej jedności braterskiej wraz z narodem radzieckim wielki naród chiński, bratnie narody Polski, Czechosłowacji, Bułgarii, Węgier, Rumunii, Albanii, Niemieckiej Republiki Demokratycznej, Mongolskiej Republiki Ludowej. W uporczywej walce broni niezawisłości swej ojczyzny bohaterski naród koreański. Walczy mężnie o wolność i niezawisłość narodową lud Vietnamu.

Święty nasz obowiązek polega na tym, by bronić i wzmacniać największą zdobycz narodów — obóz pokoju, demokracji i socjalizmu, zacieśniać więzy przyjaźni i solidarności narodów krajów obozu demokratycznego. Powinniśmy wzmacniać ze wszech miar wieczystą, niewzruszoną, braterską przyjaźń Związku Radzieckiego z wielkim narodem chińskim, z masami pracującymi wszystkich krajów demokracji ludowej.

Narody wszystkich krajów znają towarzysza Stalina, jako wielkiego Chorążego pokoju. Ogromne wysiłki swego geniuszu poświęcał towarzysz Stalin sprawie obrony pokoju dla narodów wszystkich krajów. Polityka zagraniczna państwa radzieckiego — polityka pokoju i przyjaźni między narodami jest decydującą przeszkodą na drodze do rozpętania nowej wojny i odpowiada najżywotniejszym interesom wszystkich narodów. Związek Radziecki niezmiennie występował i występuje w obronie pokoju świata, albowiem jego interesy są nieodłączne od sprawy pokoju na całym świecie. Związek Radziecki prowadził i prowadzi konsekwentną politykę utrzymania i utrwalenia pokoju, politykę walki przeciwko przygotowywaniu i rozpętywaniu nowej wojny, politykę współpracy międzynarodowej i rozwijania stosunków gospodarczych ze wszystkimi krajami, politykę opartą na tezie leninowsko-stalinowskiej o możliwości długotrwałego współistnienia i pokojowej rywalizacji dwóch różnych systemów — kapitalistycznego i socjalistycznego.

Wielki Stalin wychowywał nas w duchu bezgranicznie ofiarnej służby w interesie narodu. Jesteśmy wiernymi sługami narodu, a naród chce pokoju, nienawidzi wojny. Niechaj święte będzie dla nas wszystkich pragnienie narodu, by nie dopuścić do przelewu krwi milionów ludzi i by zapewnić pokojowe budownictwo szczęśliwego życia.

(z przemówienia towarzysza G. M. Malenkowa na wiecu żałobnym podczas pogrzebu Generalissimusa Józefa Stalina)

Do Robotników, Chłopów i Inteligencji Pracującej Do Kobiet Polskich i Młodzieży Do Żołnierzy Polskich Do Narodu Polskiego

Towarzysze i Obywatele!

Cała postępową ludzkość z najwyższym bólem przyjęła tragiczną wieść o zgonie największego Człowieka naszych czasów Józefa Stalina.

Wraz z narodami Związku Radzieckiego szczególnie głęboko i boleśnie przeżywa ten wielki cios naród polski, który Towarzyszowi Józefowi Stalinowi zawdzięcza swe wyzwolenie z ponurej hitlerowskiej niewoli, swe odrodzenie, odzyskanie prastarych ziem polskich, utrwalenie swej niepodległości.

Masy pracujące Polski wiedzą, że ich historyczne przeobrażenia społeczne, wyzwolenie z jarzma obszarników i kapitalistów, zdobycie władzy przez lud pracujący i umocnienie państwa ludowego, olbrzymie osiągnięcia w budowie nowego życia — wiążą się nierozdzielnie z braterską pomocą narodów radzieckich, z serdeczną ojcowską troską i opieką Wodza i genialnego Nauczyciela mas pracujących całego świata, Wielkiego Przyjaciela naszego narodu — Józefa Stalina.

W tej ciężkiej chwili z największą mocą odczuwamy serdeczną i nierozdzielną więź narodu polskiego z Wielkim Krajem Radzieckim.

W tej ciężkiej chwili głębiej niż kiedykolwiek odczuwamy niezwykłą siłę i zwartość całego światowego obozu pokoju, którego natchnieniem był, jest i będzie Józef Stalin.

Mocniejsza niż kiedykolwiek jest nasza spójność ideowa i braterstwo w walce o pokój, wol-

ność narodów i socjalizm, której wzór daje nam wielka bohaterska partia Lenina i Stalina.

Komitiet Centralny Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Rada Ministrów i Rada Państwa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wzywają masy pracujące i cały naród polski do złożenia hołdu nieśmiertelnemu Wodzowi ludu pracującego całego świata.

Wcielając w życie Jego nauki, wzmacniamy nieustannie zwartość, siłę, jedność naszego narodu w walce o pokój i socjalizm.

Codzienną twórczą i ofiarną pracą rozwijamy naszą planową gospodarkę narodową — podstawę wzrostu dobrobytu i kultury całego ludu pracującego.

Otoczamy troską i miłością Wojsko Polskie — wierną straż naszych granic i wolności naszej Ojczyzny.

Wzmacniamy nieustannie czujność wobec wszelkich nikczemnych zakusów imperialistycznych podżegaczy wojennych — wrogów Polski.

Pomnażamy siły naszego państwa ludowego — ostoi naszej niepodległości, a zarazem ważnego i niezłomnego ogniwa światowego obozu pokoju, którego sztandarem jest Stalin.

Z imieniem Stalina, uzbrojeni w Jego naukę, łamiąc opór wrogów i zacieśniając więź braterstwa z narodami ZSRR kroczy my zwycięsko naprzód pod przewodem klasy robotniczej i jej partii do ugruntowania naszej niepodległości, pokoju i socjalizmu.

**KOMITET CENTRALNY
POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ
PARTII ROBOTNICZEJ**

**RADA MINISTRÓW
POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ
LUDOWEJ**

**RADA PAŃSTWA
POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ
LUDOWEJ**



RADA PAŃSTWA POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ

**DO KOMITETU CENTRALNEGO
KOMUNISTYCZNEJ PARTII ZWIĄZKU RADZIECKIEGO
DO RADY MINISTRÓW ZWIĄZKU SOCJALISTYCZNYCH
REPUBLIK RADZIECKICH
DO PREZYDIUM RADY NAJWYŻSZEJ ZSRR**

Drodzy Towarzysze i Przyjaciele!

Łączymy się z Wami w bólu i żałobie z powodu zgonu ukochanego naszego Wodza i Nauczyciela, natchnionego kontynuatora nieśmiertelnej nauki Marksa, Engelsa i Lenina, genialnego Budowniczego komunizmu, niezłomnego Chorążego światowego obozu pokoju, Wielkiego przyjaciela narodu polskiego, któremu masy pracujące Polski zawdzięczają swe wyzwolenie z jarzma niewoli narodowej i społecznej.

Nieśmiertelne życie i dzieło Towarzysza Stalina będzie dla narodu polskiego natchnieniem i gwiazdą przewodnią w codziennej pracy i walce o zbudowanie nowego, socjalistycznego ustroju, będzie sztandarem w walce o zwycię-

stwo idei pokoju, postępu i wolności wszystkich pracujących na całym świecie.

Skupieni w zwartych i czujnych szeregach pod sztandarem największego Bojownika i Geniusza współczesnej epoki — Józefa Stalina, ślubujemy dochować wierności Jego naukom, strzec niezłomnie, zasad internacjonalizmu i solidarności wszystkich ludzi pracy, stać na straży praw i zdobyczy ludu, których niezłomną i niezawodną rękojmią jest wieczysta przyjaźń i braterstwo ze Związkiem Radzieckim.

Zapewniamy Was, Towarzysze i Przyjaciele, że naród polski nie będzie szczędził sił, aby zwiększać i wzbogacać swój twórczy wkład do wspólnej walki o realizację wiecznie żywych idei, nauk i wskazań Wielkiego Stalina.

Warszawa, dnia 6 marca 1953 r.

W imieniu Komitetu Centralnego Polskiej
Zjednoczonej Partii Robotniczej, Rady
Ministrów i Rady Państwa Polskiej
Rzeczypospolitej Ludowej

**BOLESŁAW BIERUT
ALEKSANDER ZAWADZKI**

**DO PRZEWODNICZĄCEGO WCSPP
TOW. KUZNIECOWA WASYLI WASYLICZA**

Centralna Rada Związków Zawodowych w Polsce w imieniu polskich mas pracujących wstrząśniętych do głębi wiadomością o zgonie ukochanego Wodza i Nauczyciela wszystkich ludzi pracy, Największego Człowieka naszej epoki — Józefa Stalina łączy się z Wami w nieukojonym bólu i żałobie.

Polskie masy pracujące głęboko zachowują w swych sercach pamięć o tym, że swoje wyzwolenie narodowe i społeczne oraz utrwalenie niepodległości swojej ojczyzny zawdzięczają braterskiej pomocy narodów Związku Radzieckiego i geniuszowi Wielkiego Stalina.

Polskie masy pracujące, czcząc głęboko pamięć Towarzysza Stalina — największego Przyjaciela polskiego narodu zewrą jeszcze silniej swe szeregi wokół Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i jej Przewodniczącego Tow. Bieruta, by w pokojowym budownictwie socjalistycznym, wcielając w życie nieśmiertelne idee i wskazania Wielkiego Stalina wzmacniać przyjaźń między narodami, potęgować siły światowego obozu pokoju i socjalizmu, na czele którego stoi Związek Radziecki, prowadzony przez zwycięską Partię Lenina—Stalina.

**Przewodniczący
Centralnej Rady Związków Zawodowych
Wiktor Kłosiewicz**

ODEZWA

Światowej Federacji Związków Zawodowych do mas pracujących całego świata

Niezmierny ból przenika serca ludzi pracy na całym świecie. Przestało bić serce Józefa Stalina, Wielkiego Wodza narodu radzieckiego, genialnego Wodza proletariatu międzynarodowego, nieśmiertelnego dobroczyńcy ludzkości, niestrudzonego bojownika o zachowanie pokoju.

Śmierć Wielkiego Stalina odczuwa każdy człowiek pracy jako osobiste ciężkie nieszczęście, zaś wszystkie narody — jako niepowetowaną stratę.

Przez doprowadzenie wespół z Leninem do zwycięstwa Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej, przez zbudowanie socjalizmu w Związku Radzieckim, a tym samym przez uutorowanie zwycięskiej drogi do komunizmu Towarzysz Stalin był nie tylko twórcą szczęścia narodów Związku Radzieckiego, lecz także wpoił w serca wszystkich uciskanych na kuli ziemskiej przekonanie, że wyzyskowi człowieka przez człowieka można położyć kres, że można ustanowić wszędzie sprawiedliwość społeczną i prawdziwą wolność, prawdziwe braterstwo ludzi.

Wraz z Leninem stworzył Stalin pierwsze wielonarodowe państwo socjalistyczne i udowodnił narodom całego świata, że równouprawnienie wszystkich narodów bez żadnej dyskryminacji jest osiągalne. Józef Stalin prowadził naród radziecki ku historycznemu zwycięstwu nad faszysmem, a tym samym ocalił cywilizację. Dokonał On takiej zmiany sytuacji międzynarodowej, że siły pokoju i postępu zdołają dziś

odnieść zwycięstwo, o ile się zjednoczą i będą broniły swej idei do końca. Józef Stalin natchnął narody wiarą, że sprawa pokoju, niezawisłości narodowej i swobód demokratycznych zwycięży.

Dając wyraz smutkowi i bólowi mas pracujących całego świata Światowa Federacja Związków Zawodowych przesyła Prezydium Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych, całemu narodowi radzieckiemu i jego Rządowi słowa głębokiego współczucia.

Wierna duchowi internacjonalizmu proletariackiego, którego chorążym był Towarzysz Józef Stalin — Światowa Federacja Związków Zawodowych wzywa masy pracujące całego świata, by jeszcze mocniej zwały swe szeregi i zacieśniły więzy braterstwa i solidarności z krajem, w którym masy pracujące są gospodarzem swej ziemi, z krajem będącym niezłomną ostoją obozu pokoju i demokracji.

Światowa Federacja Związków Zawodowych wzywa masy pracujące całego świata, by jeszcze bardziej umocniły swą jedność w celu wcielenia w życie wielkich niezwykłych idei postępu, wolności, szczęścia, dobrobytu i pokoju, którym całe swe życie, do ostatniego tchu poświęcił Józef Stalin.

Józef Stalin nie żyje, ale Jego dzieło i przykład będą wiecznie żyły. Chwała wieczysta i cześć Temu, którego imię żyć będzie w sercach mas pracujących całego świata.

Chwała nieśmiertelna i cześć Józefowi Stalinowi.

*Przestało bić serce wielkiego geniusza — STALINA
— ale jednym, silnym i potężnym rytmem biją
dziś serca milionów prostych ludzi na całym świecie
którzy ślubują niezłomnie walczyć o zwycięstwo
nieśmiertelnej sprawy STALINA*

STALIN JEST NADAL Z NAMI

PONIEŚLIŚMY stratę tak ogromną, że wprost nie sposób wyrazić jej w słowach. Są bowiem wydarzenia w historii świata, które przerażają słowa. Takim wydarzeniem nad wyraz bolesnym jest zgon towarzysza Stalina.

Cała ludzkość okryła się żałobą. Bolesne dni marcowe raz jeszcze wykazały, jak wielki jest autorytet, jak wielka jest popularność tego imienia, drogiego masom pracującym całego świata — imienia Stalina. Nie tylko w Związku Radzieckim, nie tylko w krajach demokracji ludowej, lecz również we wszystkich prawie krajach kapitalistycznych odbyły się potężne manifestacje żałobne. Nawet przeciwnicy polityczni musieli wobec całego świata i to w sposób jak najbardziej uroczysty uznać wielkość Stalina, co więcej, uznać fakt, że imię to otoczone jest ogromnym szacunkiem i miłością mas ludowych wszystkich krajów.

PRZED siedemdziesięciu laty Engels, stojąc nad grobem Karola Marksa, powiedział, że ludzkość wskutek zgonu Marksa stała się mniejsza o głowę. Słowa te można obecnie powtórzyć. Stalin bowiem był głową, duszą i mózgiem świata współczesnego. Wszyscy zostaliśmy osieroceni. Niezmiernie trafne i głębokie są słowa słynnego pisarza radzieckiego Michała Szołochowa, który na wieść o zgonie towarzysza Stalina napisał: „Jakże nieoczekiwanie i okrutnie zostaliśmy osieroceni! Osierocona została partia, naród radziecki, ludzie pracy całego świata... Zmarł Ojciec wszystkich ludzi pracy i wraz z uczuciem na wieki pamiętnej straty wielki ból przeszedł cichymi krokami przez kraj i wtargnął władczo do każdego domu, do każdej rodziny... Ból i zgryzota palą nasze serca. Niechaj na wieki święty będzie żal po Ojcu, Nauczycielu, Wodzu i Przyjacielu, który odszedł od nas. Ale nieprzemijające umiłowanie tego, który nas opuścił, osuszy łzy w naszych oczach. Najbardziej ludzki z ludzi, kochał on tylko mężnych, a nie słabych duchem“.

Gdy wielcy szermierze postępu ludzkiego kończą swą drogę życiową, mogłoby się na pierwszy rzut oka wydawać, że po ich stracie, która jest niepowetowana, ludzkość staje się słabsza. Wszakże — jak to głęboko określił Engels — ludzkość zmniejsza się o głowę wtedy, gdy traci takich ludzi, jak Marks. A Stalin był takim jak Marks.

Czy więc staliśmy się obecnie słabsi? Trzeba, byśmy nad tym pomyśleli i znaleźli słuszną odpowiedź.

Gdy przed siedemdziesięciu laty zakończył swe życie genialny twórca socjalizmu naukowego — Karol Marks, ludzkość niewątpliwie poniosła ogromną, niepowetowaną stratę. Ale co stało się po śmierci Marksa? Jakie były losy jego nauki rewolucyjnej, jego ideologii?

Wszak dobrze wiemy z historii ruchu robotniczego, że każdy nieomal rok przynosił nowe zwycięstwa, niebywale triumfy idei marksistowskiej. Nauka Marksa szerzyła się i krzepła po jego śmierci, ogarniając wciąż nowe masy robotnicze w różnych krajach, powołała do życia potężny międzynarodowy ruch robotniczy, a wreszcie zatriumfowała na jednej szóstej części świata, w pierwszym państwie socjalistycznym powstałym w wyniku zwycięskiej Październikowej Rewolucji Socjalistycznej.

A zatem śmierć Marksa, aczkolwiek była olbrzymią, niepowetowaną stratą, nie osłabiła ruchu robotniczego, nie osłabiła walki o socjalizm. Mówią to fakty. Mówi to historia siedemdziesięciu lat.

PRZYPOMNIJMY sobie styczeń 1924 r. Nieubłagana ręka śmierci wydarła z naszych szeregów wielkiego kontynuatora Marksa i Engelsa — Włodzimierza Lenina. W tej samej sali kolumnowej Domu Związków Zawodowych w Moskwie ze łzami w oczach i z niewymownym bólem w sercu żegnały się wówczas setki tysięcy mieszkańców Moskwy ze swym ukochanym wodzem. W jednej głowie rodziła się podówczas natarczywa myśl, a na usta cisnęło się pytanie: czy śmierć Iljicza nie uczyniła nas słabszymi, czy pożeglujemy wbrew wszelkim burzom i sztormom, wbrew wszystkim trudnościom, które zwłaszcza wtedy piętrzyły się na drodze rozwoju młodego Państwa Radzieckiego?

I chociaż śmierć Włodzimierza Iljicza była ogromnym ciosem dla Kraju Rad, dla całego międzynarodowego ruchu robotniczego, to jednak Państwo Radzieckie nie tylko nie osłabło, lecz wręcz przeciwnie, jeszcze bardziej okrzepło, budując pod genialnym kierownictwem towarzysza Stalina pierwszy na świecie ustrój socjalistyczny.

Życie wielkich ludzi jest zawsze silniejsze od ich własnej śmierci. Żadna bowiem śmierć nie potrafi zabrać ze sobą do grobu tych idei, jakie oni powołałi do życia. Wielkie i szlachetne idee są silniejsze nawet od śmierci. Do grobu idzie tylko ciało. Idee pozostają. Oczywiście, wielkie idee zawsze napotykają trudności, przeszkody. Można nawet powiedzieć, że im większa idea, tym większe trudności i przeszkody. Największą ideą, jaką znają dzieje ludzkie, stworzył Marks. Idea ta napotkała takie trudności i przeszkody na swej drodze, jakich nigdy jeszcze w dziejach świata nie napotykała żadna inna ideologia. Czy jej to zaszkodziło? Bynajmniej.

A zatem nic nie zdoła powstrzymać w biegu wielkiej idei, która słusznie wyraża interesy i postulaty postępowej pracującej ludzkości.

Dlatego też tak się zawsze w historii dzieje, że gdy nawet wielcy ludzie umierają, to po ich zgonie

nie tylko nie słabnie idea, jaką reprezentowali, lecz przeciwnie, jeszcze bardziej się rozwija.

Tego uczy nas historia i tej nauki dziejów nie wolno nam zapominać zwłaszcza w tych bolesnych chwilach, jakie obecnie przeżywamy.

GENIALNA myśl towarzysza Stalina nie przestanie nam nigdy torować drogi w każdej sytuacji.

Świat współczesny, aby żyć i rozwijać się, potrzebuje nieodzownie pokoju. Wszystko co jest uczciwe i myśłące na świecie, wzdraga się na samą myśl o nowej strasznej rzezi wojennej, która pochłonięłaby dziesiątki milionów istnień ludzkich i wyrządziłaby olbrzymie szkody wielowiekowemu dorobkowi cywilizacji ludzkiej. Toteż nigdy jeszcze walka o pokój, idea pokoju, żarliwe pragnienie pokoju nie były tak silne jak obecnie. Potężny ogólnoswiatowy ruch w obronie pokoju zmobilizował tak olbrzymie masy na całym świecie, jak nigdy jeszcze na przestrzeni całych dziejów ludzkości.

Czy może osłabnąć owa stale wzmagająca się walka o pokój, która dziś skupia w swych szeregach nie tylko masy robotnicze, nie tylko masy ludowe, lecz, jak dowiódł tego Kongres Wiedeński, większość narodów świata?

A przecież towarzysz Stalin był inicjatorem, ideologiem i duszą współczesnego ruchu w obronie pokoju.

Jeśli więc walka o pokój będzie się nadal wzmacniać, a tak się stanie niewątpliwie, to wraz z nią wzrastać będzie potęga stalinowskiej idei pokoju, potęga stalinowskiego obozu pokoju. Siły nasze zatem na tym niesłychanie ważnym froncie walki nie tylko nie ulegną zmniejszeniu, lecz dzięki pracy towarzysza Stalina, dzięki jego idei wzrastać będą jeszcze bardziej.

SWIAT współczesny, aby żyć i rozwijać się potrzebuje nieodzownie wolności narodowej, wolności dla każdego narodu na świecie, gnębnego przez zaborczy imperializm monopoli kapitalistycznych, a przede wszystkim amerykańskich monopoli. Kwestia wolności narodowej nabiera w świecie coraz większego znaczenia. Zagrożona jest wolność narodowa nawet takich krajów kapitalistycznych, jak Anglii i Francji. Żarłoczny imperializm amerykański pragnie uczynić z całej Europy zachodniej swą kolonię, pragnie zepchnąć narody o tysiącletniej historii, o tysiącletniej kulturze do roli nowych pariasów indyjskich. Brutalna i brutalna soldateska amerykańska panoszy się w Paryżu i Londynie, w Rzymie i Monachium. Krok za krokiem imperializm amerykański obezwładnia coraz bardziej kraje Europy wprzęgnięte do swego rydwanu. Francja nie ma już nawet własnej armii. Dowództwo bowiem tak zwanej armii europejskiej, składające się z Amerykanów i byłych hitlerowców, ma decydować o ilości i rozmieszczeniu armii francuskiej, ba, nawet o nominacjach w tej armii.

Potężna i dumna ongiś Anglia staje się dziś wielkim lotniskowcem amerykańskim. 36 największych lotnisk angielskich jest w posiadaniu armii amerykańskiej. Kilkadziesiąt tysięcy żołnierzy amerykańskich przebywa na ziemi brytyjskiej.

Czy w takich warunkach może słabnąć walka narodów o wolność, skoro dziś przemocą narzuca się reżim kolonialny nie tylko ludom Azji i Afryki, lecz nawet najbardziej rozwiniętym narodom Europy zachodniej?

Nie ulega więc żadnej wątpliwości, że w miarę rozwoju walki o wolność narodową, wzrastać i krzepnąć będą siły stalinowskiego obozu walki o wolność ludów całego świata, wzrastać i krzepnąć będzie niezwykła stalinowska idea wolności, równouprawnienia i poszanowania suwerenności każdego narodu.

Nie ma bowiem na świecie innej idei walki o wolność narodową. Nacjonalizm burżuazyjny przystroił się obecnie w szaty dolarowego kosmopolityzmu. Ideolodzy nacjonalistyczni i szowinistyczni we Francji, w Anglii, we Włoszech, nie mówiąc już o mniejszych krajach kapitalistycznych, z niebywałym cynizmem zaprzęcają się za judaszowe srebrniki władcom Stanów Zjednoczonych. Również i ideolodzy prawicowego socjalizmu, którzy tak lubią szermować różnymi frazesami socjalistycznymi i patriotycznymi, głoszą obecnie hasła kosmopolityzmu amerykańskiego.

A przecież narody muszą żyć swym własnym życiem, muszą się rozwijać, muszą oddychać powietrzem wolności. Muszą więc walczyć na śmierć i życie o swą wolność, o swój byt. Nie można jednak walczyć skutecznie i zwycięsko, jeśli nie ma się zwycięskiej ideologii walki, jeśli nie ma się sztandaru, pod którym można by skupić swe szeregi i poprowadzić bój z ciemieńczą.

Będzie więc rozwijać się, krzepnąć, wzrastać na siłach jedyna słuszna i zwycięska ideologia wolności narodów, ideologia towarzysza Stalina.

SWIAT współczesny, aby żyć i rozwijać się, potrzebuje nieodzownie wolności politycznej, swobód demokratycznych. Był wprawdzie okres, gdy postępową burżuazja w epoce swej walki z reakcją feudalną i monarchistyczną wzniosła nad światem sztandar walki demokracji, sztandar walki o wolność polityczną. Ale ten okres już dawno należy do przeszłości. Sztandar swobód demokratycznych — jak powiedział towarzysz Stalin w swym ostatnim przemówieniu politycznym, wygłoszonym na epokowym XIX Zjeździe Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego — został przez burżuazję wyrzucony za burtę. Obecnie reakcyjna, imperialistyczna burżuazja jest największym i najzacieklejszym wrogiem demokracji, swobód demokratycznych, wywalczonych w ciągu długich pokoleń przez masy ludowe z klasą robotniczą na czele. We wszystkich prawie krajach Europy zachodniej i Ameryki czynione są

z inspiracji i pod egidą monopolistycznego kapitału amerykańskiego coraz większe i brutalniejsze zamachy na resztki swobód demokratycznych, na dotychczasowe ordynacje wyborcze. Tego rodzaju zamachy są na porządku dziennym przede wszystkim we Francji i Włoszech, gdzie partie komunistyczne są najsilniejsze, toteż najlepiej mogą wykorzystać każdą chociażby najmniejszą swobodę demokratyczną. Nie przypadkowo więc towarzysz Stalin w swym historycznym przemówieniu na XIX Zjeździe KPZR postawił przed partiami komunistycznymi krajów kapitalistycznych jako jedno z najważniejszych zadań — obronę swobód demokratycznych i walki o rozszerzenie tych swobód.

Nie ma bowiem innej siły politycznej i ideologicznej, która w obecnym okresie mogłaby walczyć o wolność polityczną. Imperializm amerykański gwałtownie faszyzuje Stany Zjednoczone i popiera neofaszystowskie tendencje na kontynencie europejskim. Wszystkie zaś partie burżuazyjne, nie wyłączając imperialistycznej agentury prawicowo-socjalistycznej w ruchu robotniczym, dążą do takiego czy innego zniesienia resztek swobód demokratycznych.

A przecież narody świata oraz narody Europy zachodniej nie mogą już obecnie żyć i rozwijać się bez wolności politycznych.

Nie ma więc innej ideologii, innej siły, innego sztandaru walki o demokrację, prócz stalinowskiego sztandaru, który tak wysoko wznosi się nad światem.

A jeśli innego sztandaru nie ma, jeśli burżuazyjny sztandar walki o demokrację wyrzucony został za burtę, to tym większe masy będą się coraz bardziej skupiać pod sztandarem Marksa-Engelsa-Lenina-Stalina, tym silniejszy będzie obóz socjalizmu, jedyny, który reprezentuje konsekwentną i w pełni rozwiniętą demokrację polityczną.

SWIAT współczesny, aby żyć i rozwijać się potrzebuje nieodzownie sprawiedliwości społecznej, potrzebuje socjalistycznego ustroju społecznego.

Wszystkie sprzeczności i antagonizmy świata kapitalistycznego tak się zaostriżyły, że likwidacja systemu kapitalistycznego staje się obecnie palącą potrzebą i niezbędnym warunkiem dalszego rozwoju cywilizacji i kultury, co więcej, nieodzownym warunkiem wybawienia setek milionów ludzi w krajach burżuazyjnych od męczarni nędzy i głodu, poniewierki i tułaczki za kawałkiem chleba oraz wciąż wzrastającej niepewności egzystencji.

A gdzież jest jakaś inna siła, jakaś inna ideologia prócz ideologii leninowsko-stalinowskiej, która wskazałaby znękaney ludzkości drogę wyjścia z męczarni kapitalizmu?

Prawicowy socjalizm przez kilkadziesiąt lat łudził klasę robotniczą Europy swym zwodniczym

i fałszywym „socjalizmem“. Minęło przeszło pół wieku, jak reformiści i oportuniści zaczęli swą „pokojową drogę do socjalizmu“, bez walk klasowych, bez rewolucji, bez dyktatury proletariatu. Dokądże ta sławetna i oszukańcza droga zaprowadziła? Czy choć w jednym kraju wcielili oni w życie swe zwodnicze hasła? Co więcej, czy na przestrzeni przeszło pół wieku w jakimkolwiek kraju zbliżyli się choćby na cal do swego rzekomego „socjalizmu“? W Szwecji sprawują oni rządy od długich, długich lat, a burżuazja czuje się tam „pod władzą socjalistyczną“ bardzo dobrze i fortuny kapitalistyczne są nienadwątłone. W Anglii labourzyści narobili dużo hałasu wokół swych reform rzekomo socjalistycznych, a wszystkie te reformy doprowadziły jeno do tego, że znów utworowały drogę do władzy arcyreakcjonisty Churchill'a i pomogły rzucić Wielką Brytanię do stóp imperializmu amerykańskiego.

Gdzież więc jest inna siła, która mogłaby utworować ludzkości drogę do nowego, socjalistycznego ustroju, prócz tej siły, jaką reprezentuje potężny kraj zwycięskiego socjalizmu, Związek Radziecki, kraj, który nie tylko zbudował socjalizm, lecz obecnie zwycięsko realizuje budownictwo komunizmu.

Im bardziej więc wzrastać będzie dążenie setek milionów ludzi na całym świecie do sprawiedliwości społecznej, do stworzenia ustroju bez wojen, bez niewoli, bez nędzy, bez głodu, bez kryzysów gospodarczych i bezrobocia, bez ciemnoty i zacofania, tym bardziej wzrastać będzie potęga idei stalinowskiej.

PONIEŚLIŚMY stratę ogromną, niepowetowaną, straciliśmy Ojca i Wodza, Nauczyciela i Przyjaciela, ale potężne dzieło i mocarna idea towarzysza Stalina pozostały z nami. A idea ta niechybnie doprowadzi nas do ostatecznego zwycięstwa.

Wielki Stalin wychował i wyszkolił niezłomną, potężną partię, wychował i wyszkolił niezłomny i wypróbowany w walkach sztab tej partii — Komitet Centralny Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego. Ster radzieckiej nawy państwowej znajduje się w mocnych i pewnych dłoniach. Uczniowie i współbojownicy towarzysza Stalina z towarzyszem Malenkowem na czele zbudują w Kraju Rad komunizm, zrealizują wszystkie wskazania Wielkiego Stalina.

Nasz naród, który towarzyszowi Stalinowi zawdzięcza swe wyzwolenie narodowe i społeczne, swe wspaniałe budownictwo socjalistyczne, niezłomnie będzie nadal kroczyć pod wodzą polskiej klasy robotniczej, pod wodzą Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i naszego drogiego Wodza i Nauczyciela, towarzysza Bolesława Bieruta, drogą stalinowską do socjalizmu w Polsce.

Imię zaś towarzysza Stalina z jak największą czcią i miłością wymawiać będą zawsze wszystkie pokolenia naszego narodu.

XI PLENUM

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

WIKTOR KŁOSIEWICZ
Przewodniczący CRZZ

Pod kierownictwem Partii będziemy nieugięcie walczyć o wykonanie zadań czwartego roku sześciolatki

(z referatu na XI Plenum CRZZ)

Nasze Plenum zbiera się w okresie, kiedy cały naród polski, pod sztandarem swojej Partii — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej przystąpił do realizacji zadań czwartego roku planu 6-letniego.

Nasze Plenum ma dokonać analizy zadań stojących przed związkami zawodowymi na tym nowym etapie naszego budownictwa.

Analiza taka jest niezbędna, żebyśmy po dokładnym uświadomieniu sobie czekających nas nowych zadań mogli obrać właściwą drogę do ich

pełnej i całkowitej realizacji, zgodnie z dyrektywami naszej Partii i naszego Rządu Ludowego, zgodnie ze wskazówkami naszego wielkiego nauczyciela i przywódcy narodu — towarzysza Bieruta.

Ażeby jednak wskazania nasze były konkretne, aby odsłoniły one przed naszym aktywnym związkowym najistotniejsze nasze błędy, ażeby wskazywały na podstawowe problemy naszej pracy związkowej — polityczno-masowej, wychowawczej i organizatorskiej, musimy oprzeć je o dokładną ocenę i analizę wykonania planu narodowego na rok 1952.

Doświadczenia realizacji trzeciego roku planu 6-letniego

Ogłoszony przed niewiele dniami komunikat Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego o wykonaniu narodowego planu gospodarczego za rok 1952 wskazuje, że klasa robotnicza naszego kraju wniosła dalszy poważny wkład w dzieło rozwijania gospodarki narodowej, że dzięki ofiarności i politycznej postawie załóg robotniczych osiągnęliśmy dalszy poważny rozwój wielu ważnych dziedzin naszego przemysłu.

Dzięki tym osiągnięciom wyrosłym na gruncie bezgranicznego zaufania i niezachwianego przekonania o słuszności polityki naszej Partii i naszego Rządu Ludowego, na gruncie powszechnego poparcia czynem tej polityki, nastąpiło dalsze wzmocnienie potencjału gospodarczego kraju, dalsze wzmocnienie naszej siły obronnej, a tym samym dalsze wzmocnienie sił światowego obozu pokoju, skupiającego się wokół niezwykłej twierdzy pokoju — Związku Radzieckiego i wokół genialnego wodza narodów, nieugiętego chorążego sprawy pokoju — Wielkiego Stalina.

Gospodarka narodowa wzbogaciła się w roku ubiegłym o szereg nowych, wielkich, mających podstawowe znaczenie dla naszego rozwoju, obiektów

przemysłowych, że wymienimy tu tylko uruchomienie dwóch nowocześnie urządzonych kopalń węgla kamiennego, oddanie do produkcji wielkiego pieca „C” w hucie „Kościuszko” i potężnej walcowni-zgniatacza w hucie „Bobrek”, uruchomienie pierwszych obiektów produkcyjnych i kompleksu warsztatów w Nowej Hucie, dalszą poważną rozbudowę huty im. Bieruta w Częstochowie, cementownię Wierzbica i wiele innych wielkich obiektów i zakładów przemysłowych.

Szereg dalszych wielkich zakładów i urządzeń znajduje się w daleko zaawansowanym stadium budowy.

Globalna produkcja naszego przemysłu — w porównaniu z 1951 r. — wzrosła o 20 proc., przy czym wzrost ten oznacza przekroczenie o 14 proc. poziomu ustalonego na ten rok w planie 6-letnim.

Obok dalszego rozwoju produkcji rozpoczęliśmy w r. ub. wytwarzanie wielu nie produkowanych u nas dotychczas maszyn i urządzeń oraz opanowaliśmy wiele nowych procesów technologicznych.

Osiągnęliśmy dalszy postęp w rozwoju rolnictwa. W roku 1952 obszar zasiewów został powiększony o 14 tysięcy ha, globalne zbiory zbóż wzrosły

o 4 proc., nastąpił dalszy wzrost pogłowia bydła i trzody, przy czym globalna wartość produkcji państwowych gospodarstw rolnych wzrosła o około 15 proc. w stosunku do r. 1951.

Na tle tych osiągnięć nastąpił dalszy wzrost dochodu narodowego o 10 proc. w stosunku do r. 1951, a co za tym idzie dalszy poważny wzrost nakładów i świadczeń państwa na rzecz ludności pracującej, na rozwój budownictwa mieszkaniowego, rozwój oświaty, kultury, nauki i ochronę zdrowia.

Ogółem w r. ub. zostało oddanych do użytku ponad 111 tysięcy nowych izb mieszkalnych, a akcją remontową objęto 580 tysięcy izb.

Poważnie wzrosła ilość nowowzniesionych szkół, żłobków, przedszkoli, poprawiły się warunki higieniczno-zdrowotne i komunikacyjne w miastach i osiedlach mieszkalnych.

Na gruncie nieustannego, systematycznego rozwoju przemysłu nastąpił dalszy wzrost zatrudnienia. Ogółem zatrudnienie w gospodarce socjalistycznej wzrosło o 6 proc., przy równoczesnym dalszym wzroście wydajności pracy, wynoszącym wg wartości produkcji globalnej na pracownika w przemyśle ponad 13 proc. w porównaniu z rokiem 1951.

Wszystkie te osiągnięcia, z których wymieniliśmy tylko nieznaczną część, świadczą niezbicie, że w roku 1952 pomimo szeregu istniejących trudności, osiągnięty został znaczny postęp na drodze rozwoju naszej gospodarki narodowej.

Następstwa zeszłorocznych niedoborów produkcyjnych

Równocześnie jednak musimy sobie jasno i z całym naciskiem powiedzieć, że w roku ubiegłym 1952, po raz pierwszy nie został wykonany globalny plan państwowy.

Nie wykonaliśmy planu w poszczególnych przemysłach i asortymentach, mających duże znaczenie dla rozwoju całej gospodarki narodowej, jak w górnictwie, w hutnictwie żelaznym i metali nieżelaznych, w przemyśle chemicznym (w produkcji sody i kwasu siarkowego), w budownictwie maszyn, przemyśle materiałów budowlanych (w produkcji cegły i cementu), w przemyśle lekkim, spożywczym i niektórych innych.

Równocześnie też nie został wykonany plan obniżki kosztów własnych. Uzyskany wskaźnik wynosił w roku ub. zaledwie 2 proc., zamiast planowanych 4,7 proc.

Co oznacza ten fakt niewykonania planu przez szereg podstawowych gałęzi przemysłu?

Fakt niewykonania planu przez szereg podstawowych gałęzi przemysłu pociąga za sobą poważne następstwa zarówno dla dalszego prawidłowego rozwoju naszej gospodarki narodowej, jak i dla naszych stosunków z zagranicą. Wskazywał na te następstwa w odniesieniu do przemysłu węglowego towarzysz Bierut podczas spotkania z aktywem

partyjnym i gospodarczym przemysłu węglowego w Stalinogrodzie w dniu 30. I. br.

„Węgiel, to największe bogactwo Polski — mówił towarzysz Bierut, — to podstawa naszego wzrostu gospodarczego, naszej energii, naszej siły, jedna z podstaw naszej ekonomiki, a więc — naszego budownictwa socjalistycznego.

Węgiel — to nasza główna waluta w handlu zagranicznym.

Węgiel jest jednym z czynników, który określa znaczenie gospodarcze Polski w Europie, w szczególności dla pokojowego rozwoju wszystkich krajów, które weszły na drogę budownictwa socjalistycznego.

A zatem praca nad wydobyciem węgla, to problem nie tylko ekonomiczny, ale i wielka sprawa polityczna, sprawa nie tylko wewnętrzna, ale i międzynarodowa. Górnik pracujący rzetelnie i ofiarnie w swoim zawodzie... to nie tylko wielki, budzący szacunek całego narodu patriota, ale to równocześnie budowniczy ustroju socjalistycznego, to współuczestnik walki o umocnienie międzynarodowego obozu pokoju i socjalizmu“.

Wskazując na to decydujące znaczenie przemysłu węglowego towarzysz Bierut stwierdza dalej:

„Można by powiedzieć bez przesady, że niewykonanie planów wydobywania węgla nawet o 1 proc. — stanowi natychmiast odczuwaną przez wszystkich, przez cały kraj, trudność i przeszkodę w pracy i w życiu, stanowi utrudnienie w rozwoju całej naszej gospodarki“.

Podobnie poważnie wyglądają następstwa niewykonania planu przez hutnictwo żelaza, które stanowi podstawowy surowiec dla przemysłu ciężkiego, budowy maszyn, budownictwa przemysłowego i mieszkalnego, przemysłu maszyn rolniczych i narzędzi.

Czyż trzeba udowadniać, jak każde drgnięcie i zakłócenie produkcji tego podstawowego półfabrykatu wpływa momentalnie na zakłócenie normalnego toku produkcji w szeregu innych ważnych i decydujących gałęziach przemysłu.

Równie poważne następstwa miało niewykonanie przez rolnictwo planu uprawy roślin przemysłowych.

Komunikat PKPG mówi nam również o niewykonaniu przez przemysł chemiczny planu produkcji kwasu siarkowego i sody, które to przetwory stanowią jak wiadomo niezbędny produkt chemiczny dla szeregu ważnych procesów przetwórczych m. in. dla produkcji nawozów sztucznych warunkujących stopień urodzajności.

Przykładów tego rodzaju można by podać znacznie więcej, jak np. poważne następstwa niewykonania planu przez Min. Przem. Materiałów Budowlanych w zakresie produkcji cementu i cegły, dające się wyraźnie odczuwać w naszym budownictwie.

Wszystkie te elementy zaważyły poważnie na naszym życiu gospodarczym i wpłynęły na powstanie szeregu trudności również w innych dziedzinach naszej gospodarki narodowej.

Nie wystarczy nam jednak ograniczenie się do stwierdzenia, że plan nie został wykonany. Rzeczą istotną dla nas jest stwierdzenie jakie przyczyny złożyły się na to niewykonanie planu, aby wyciągnąć stąd wnioski dla naszej pracy na rok obecny.

Zaistniały tu przyczyny dwojakiego rodzaju — przyczyny natury obiektywnej i subiektywnej. Spośród przyczyn natury obiektywnej wymienić należy w pierwszym rzędzie niepomysłne dla rolnictwa warunki atmosferyczne, które wpłynęły na obniżenie zbiorów roślin przemysłowych, a tym samym na niewykonanie planu przez niektóre gałęzie przemysłu lekkiego i spożywczego m. in. na niewykonanie planu produkcji cukru.

Przyczyny te jednak nie były decydującym powodem niewykonania planów, jakkolwiek należy je brać pod uwagę przy obecnej ocenie sytuacji.

Jeżeli postawimy sobie pytanie, a sądzę, że należy je tu postawić, co wpłynęło w decydującym stopniu na niewykonanie zeszłorocznego planu — to odpowiedzi nie należy szukać w trudnościach obiektywnych, a gdzie indziej.

Na niewykonanie planów przez szereg podstawowych gałęzi produkcji złożyło się głównie szereg przyczyn natury subiektywnej.

Główne przyczyny niewykonania planu 1952 r.

Podstawową przyczyną był brak należytej pracy masowo-politycznej dla zabezpieczenia wykonania planów, brak dostatecznego podkreślenia w pracy uświadamiającej ścisłej łączności zachodzącej pomiędzy wykonywaniem zadań produkcyjnych a sprawą budownictwa socjalizmu, których to spraw nie można w naszych warunkach traktować oddzielnie.

Wskutek osłabienia pracy masowo-politycznej, wskutek niedostatecznego podkreślenia politycznej treści planu nastąpiło w r. ub. osłabienie kierowniczej roli związków zawodowych w rozwijaniu współzawodnictwa socjalistycznego, jako ruchu ciągłego i masowego, obejmującego wszystkie gałęzie produkcji. Nastąpiło osłabienie w mobilizowaniu mas do systematycznego wykonywania na co dzień planów produkcyjnych, w wykrywaniu i uruchamianiu rezerw produkcyjnych.

Równocześnie nastąpiło osłabienie roli kierownictwa administracyjnego zakładów pracy w kierowaniu produkcją, w organizacyjnym i materiałowym zabezpieczeniu rozwoju ruchu współzawodnictwa.

Nasze ogniwa związkowe i nasza administracja, ulegając nastrojom samozadowolenia i wygodnictwa, przyczyniły się do liberalnego stosunku wobec niewykonywania planów, nie biorąc pod uwagę podstawowego faktu, że „Plan — jak to określił towarzysz Bierut — to prawo niezłomne państwa budującego socjalizm. Wykonanie zadań planowych — to najwyższy obowiązek każdego robotnika, technika, inżyniera, kierownika. Obowiązek ten musi się utrwalić w świadomości każdego z nas, jako prawo, którego nie wolno łamać“.

W roku ubiegłym, który był rokiem wielkich kampanii politycznych, istniały wszelkie warunki dla dalszego rozwoju współzawodnictwa. Trzeba jednak stwierdzić, że myśmy tych warunków nie potrafili należycie wykorzystać, zamiast rozwinięcia współzawodnictwa na fali ogólnego wzrostu aktywności politycznej, nastąpiły objawy spadku i zastoju, nastąpiło rozluźnienie socjalistycznej dyscypliny pracy i załamanie rytmiczności produkcji.

W wielu zakładach pracy dał się zauważyć tolerancyjny stosunek do objawów łamania dyscypliny pracy, do wszelkiego rodzaju bumelantów i łazików opuszczających dniówki, nie wykorzystujących w pełni 8-godzinnego dnia pracy, dopuszczających się jaskrawego naruszania obowiązujących zasad socjalistycznej dyscypliny pracy. Miało to miejsce m. in. w hutnictwie i przemyśle chemicznym, w budownictwie i w innych przemysłach.

Np. w hucie „Andrzej“, w hucie „Ostrowiec“ i w hucie „Szczecin“ robotnicy schodzili z pracy przed upływem 8 godz. W następstwie rozluźnienia dyscypliny pracy, wskaźnik wzrostu absencji w całym hutnictwie wykazuje wzrost w stosunku do roku 1951 — od 0,4 do 0,7 proc.

W roku ubiegłym nie uzyskaliśmy planowego wzrostu wydajności pracy. Wprawdzie ogólny wskaźnik wydajności pracy za rok 1952 wykazuje wzrost o 13 proc., to jednak jeżeli uwzględnimy poważne przekroczenie limitu godzin nadliczbowych — wówczas faktyczny wzrost okaże się znacznie mniejszy. Występuje to szczególnie ostro w górnictwie, w przemyśle budowy maszyn i w budownictwie. W wielu gałęziach przemysłu wystąpiło łamanie dyscypliny finansowej. Szczególnie ostro występuje to w przemyśle budowy maszyn, gdzie fundusz płac został przekroczony o 24 proc., podczas gdy wydajność pracy prawie że nie wzrosła. Jest to w rażącej sprzeczności z podstawowymi zasadami naszej ekonomiki, wg której płaca zarobkowa nie może wyprzedzać wydajności pracy.

Dalszym istotnym elementem, który poważnie zaważył na niewykonaniu planu — to niepełne wykorzystanie mocy produkcyjnych w przemyśle.

Jest faktem znanym, że np. w hutnictwie współczynnik wykorzystania wielkich pieców jest u nas o 40 proc. niższy niż w Związku Radzieckim. Nasze górnictwo węglowe nie wykorzystuje w dużym procencie posiadanych maszyn i mechanizmów do prac dołowych. Np. spośród posiadanych przez śląski przemysł węglowy wrębiarek ścianowych, w ruchu jest połowa, a z kaczyc dziobów czynnych jest nieco więcej jak połowa.

W przemyśle maszynowym występuje w wielu wypadkach niedostateczne wykorzystanie obrabiarek, o czym świadczy niski współczynnik zmianowości, wynoszący średnio 1,24. Z powodu niskiego współczynnika zmianowości i niedostatecznej obsady miały miejsce m. in. przestoje młotów w hucie „Baildon“ i hucie „Batory“.

W naszej energetyce spotykamy się z powszechnym zjawiskiem niewykorzystywania pełnej mocy

turbin i zaniżania mocy produkcyjnej kotłów parowych, jak to miało miejsce m. in. w elektrowni wrocławskiej.

Również dla przemysłu chemicznego problem wykorzystania pełnych mocy produkcyjnych stanowi poważne zadanie szczególnie w zakresie intensyfikacji procesów produkcyjnych. O wielkich możliwościach w tym zakresie świadczą wskaźniki radzieckie, gdzie np. z 1 m sześć. aparatury otrzymuje się 200 kg kwasu siarkowego, podczas gdy u nas analogiczny wskaźnik wynosi 42,6 kg kwasu.

Niewykonanie planów za rok 1952 wynikało w poważnej mierze z wadliwej gospodarki remontowej — nieterminowego przeprowadzania remontów planowych i zapobiegawczych oraz nieprzestrzegania instrukcji technologicznych.

O rozmiarach powstałych stąd szkód może świadczyć fakt, że w jednej tylko hucie „Baildon” straty wskutek przestojów awaryjnych sięgają ponad 9 tys. ton stali rocznie. Również w hucie im. Stalina nieprzestrzeganie planu remontów i nieprzeprowadzenie na czas remontów zapobiegawczych spowodowało wykonanie planu rocznego zaledwie w 92,1 proc.

Częste awarie nie analizowane dokładnie i nie zwalczane z należytą energią, spowodowały szereg poważnych strat i niedoborów w planie produkcji w przemyśle chemicznym.

W Zakładach Kwasu Siarkowego w Wizowie wskutek awarii brak jest do planu za rok 1952 — 2 500 ton kwasu siarkowego, zaś zaległości wskutek zaniedbań technologicznych wynoszą 10 000 ton kwasu.

Poważne straty przyniosło naszej gospodarce ub. roku brakoróbstwo i niska jakość produkcji, przejawiająca się w dużej ilości wybraków i w produkcji gorszych asortymentów. Niedostateczne zwalczanie brakoróbstwa spowodowało m. in. w hutnictwie wzrost braków o ponad 1 proc. w stosunku do roku 1951, co oznacza stratę setek ton stali i tysięcy roboczogodzin.

Nieprzewyżnione brakoróbstwo w przemyśle chemicznym — szczególnie w zakresie wyrobów gumowych, papierniczych i włókien sztucznych — spowodowało w roku 1952 — 7 miln. zł strat, przy czym np. procent wybraków w produkcji butów gumowych sięga 12 proc., co daje stratę 300 tysięcy par butów. Niska jakość włókna sztucznego spowodowała szereg trudności w przemyśle wełnianym.

Poważną ilość wybraków wykazuje przemysł lekki, szczególnie w zakresie wyrobów włókienniczych i odzieżowo-skórzanych.

Jaskrawym przykładem brakoróbstwa są Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego, gdzie procent poprawek sięga 46,3 procent.

Jako jedną z dalszych istotnych przyczyn niewykonania planu 1952 r. należy wymienić słabą organizację gospodarki materiałowej, niedostateczną walkę o oszczędność surowców i materiałów oraz o prawidłowe normy zużycia i o regularne zaopatrzenie materiałowe.

Szczególnie duże zaniedbanie wykazuje tu walka o oszczędność zużycia podstawowego paliwa, jakim jest węgiel.

Niedostateczne zwrócenie uwagi na te możliwości sprawia, że norma zużycia węgla na wyprodukowanie 1 kw. energii elektrycznej jest u nas o 200 g większa niż w Związku Radzieckim, zużycie koksu na wyprodukowanie 1 tony surowki wykazuje przekroczenie 104 procent, zużycie węgla na 1 tonę koksu — 102,2 procent.

Wciąż jeszcze przekraczamy przewidziane normy zużycia węgla w naszym kolejnictwie.

Poważne zaniedbania w gospodarce materiałowej wykazuje przemysł materiałów budowlanych, gdzie marnotrawstwo cegieł od wyprodukowania do miejsca budowy dochodzi do 20 proc., a cementu do 12 proc.

Niedostateczne wyniki osiągnęliśmy w zakresie stosowania materiałów zastępczych i normowania zużycia materiałów deficytowych. A o dużych możliwościach w tej dziedzinie świadczy przykład zakładów im. Dymitrowa, gdzie dzięki zastosowaniu materiałów zastępczych przy budowie transformatorów uzyskano roczną oszczędność około 15 ton metali kolorowych.

Obok przemysłu socjalistycznego poważne niedobory wykazuje za rok 1952 socjalistyczny sektor rolnictwa — państwowe gospodarstwa rolne.

Wprawdzie globalna wartość produkcji PGR wzrosła w roku ub. o 15,3 proc., ale wykonanie planu produkcji za rok ubiegły wynosi zaledwie 75 proc., przy równoczesnym wzroście kosztów własnych.

Przyczyną tego stanu obok niekorzystnych warunków atmosferycznych i braku siły roboczej — była słabość kierownictwa tak administracyjnego, jak i związkowego, zła organizacja pracy, niedostateczna dyscyplina i mała troska o ochronę mienia społecznego.

Główne zadania związków zawodowych

Podstawowe zadania planu państwowego na rok 1953 są niemałe i realizacja ich wymagać będzie od całego narodu dużego wysiłku. Zadania te jednak są w pełni wykonalne przy uruchomieniu ogromnych, niewykorzystanych dotychczas rezerw, tkwiących w naszej gospodarce narodowej, przy pełnej mobilizacji całej klasy robotniczej. Mobilizację tę prowadzić będziemy pod kierownictwem

naszej Partii w oparciu o historyczne doświadczenie wielkiego Kraju Rad i wskazania genialnych nauczycieli ludzkości Lenina i Stalina, w oparciu o doświadczenia Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego i braterskich radzieckich związków zawodowych.

Zadania czwartego roku planu 6-letniego nakładają na związki zawodowe obowiązek umocnienia kierowania ruchem współzawodnictwa socjalistycznego, obowiązek przepojenia tego ruchu polityczną treścią przez powiązanie go drogą pracy masowo-politycznej z zadaniami naszego socjalistycznego budownictwa.

„Współzawodnictwo — uczy nas towarzysz Stalin — jest komunistyczną metodą budownictwa socjalizmu na gruncie maksymalnej aktywności milionowych mas pracujących. Współzawodnictwo jest tą dźwignią, za której pomocą klasa robotnicza powołana jest do dokonania przewrotu w całym gospodarczym i kulturalnym życiu kraju na bazie socjalizmu“.

Podkreślając to ogromne znaczenie mobilizującej siły współzawodnictwa socjalistycznego, towarzysz Stalin przestrzega jednocześnie, że „współzawodnictwa socjalistycznego nie można traktować jako sprawy kancelaryjnej“.

„Współzawodnictwo socjalistyczne jest wyrazem rzeczowej, rewolucyjnej samokrytyki mas opierającej się o twórczą inicjatywę milionów ludzi pracy.

Niebezpieczeństwo biurokratyzmu wyraża się konkretnie w tym, że paraliżuje on energię, inicjatywę i twórczą aktywność mas, utrzymuje w bezruchu kolosalne rezerwy ukryte w łonie naszego ustroju — w łonie klasy robotniczej i chłopstwa... Zadanie współzawodnictwa socjalistycznego polega na tym, żeby zerwać te pęta biurokratyczne, otworzyć szerokie pole do rozwijania energii i twórczej inicjatywy mas, ujawnić kolosalne rezerwy ukryte w łonie naszego ustroju i rzucić je na szalę w walce z naszymi wrogami klasowymi zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz naszego kraju“. (Lenin i Stalin o współzawodnictwie pracy, K. i W. 1951, str. 71—72).

Nasze braki w kierowaniu ruchem współzawodnictwa

Jak w świetle tych głębokich wskazań stalinowskich przedstawiają się nasze osiągnięcia w dziedzinie rozwijania i kierowania ruchem współzawodnictwa?

Wyniki wykonania planu za rok ubiegły mówią nam, że my, jako związki zawodowe, nie wywiązałyśmy się całkowicie wobec Partii i wobec klasy robotniczej z naszego podstawowego obowiązku, że nastąpiło u nas poważne osłabienie ruchu współzawodnictwa. Zamiast usprawnienia w kierowaniu ruchem współzawodnictwa wystąpiło osłabienie kierownictwa, które zgodnie z określeniem towarzysza Bieruta jest wynikiem oportunistycznego samozadowolenia i ulegania nastrojom wygodnictwa.

Podstawową przyczyną osłabienia współzawodnictwa i złej naszej pracy w kierowaniu tym ruchem jest niedostateczna praca masowo-polityczna naszego aktywu z załogami i niedostateczne wyjaśnianie masom politycznej treści ruchu współzawodnictwa, niedostateczne wiązanie tej sprawy z sytuacją wewnętrzną i międzynarodową, z za-

daniami naszego budownictwa socjalistycznego. Błędy te spowodowały wypaczenia w ruchu współzawodnictwa, popadnięcie w bezduszny biurokratyzm, mechaniczność i martwość.

Na VII Plenum naszej Partii towarzysz Bierut wskazał wyraźnie na istotę tego zagadnienia, ale myśmy nie wyciągnęli z tych wskazań właściwych wniosków praktycznych dla naszej pracy.

Drugie poważne niedomaganie ruchu współzawodnictwa — to częstokroć abstrakcyjne traktowanie tego ruchu w oderwaniu od fundamentalnej sprawy wykonania planów produkcyjnych i realnego wzrostu wydajności pracy.

Towarzysze nasi w wielu zarządach głównych, jak również i my w kierownictwie zadowalaliśmy się wysokimi liczbami zobowiązań okolicznościowych, upajaliśmy się liczbą 2 690 000 zobowiązań wartości 1 200 424 000 zł, podjętych dla uczczenia rocznicy 22 Lipca, a nie wiązaliśmy tych zobowiązań z wykonywaniem planów i realnym wzrostem produkcji. Liczby te wywoływały u nas nastroje samouspokojenia, mimo, że już wówczas zdawaliśmy sobie wyraźnie sprawę z trudności w wykonaniu planowych zadań przez nasz przemysł.

Wysokie cyfry statystyczne przesłoniły nam walkę o wykonanie planów i wzrost wydajności, a przecież „wydajność pracy — jak uczy Lenin — to w ostatecznym wyniku rzecz najważniejsza, najgłówniejsza dla zwycięstwa naszego ustroju społecznego“. (W. Lenin i Stalin o współzawodnictwie pracy. „Książka i Wiedza“, 1951).

Taki formalny stosunek do ruchu współzawodnictwa był powodem poważnego wypaczenia, które przejawiało się w kampanijności naszego współzawodnictwa.

Współzawodnictwo nosi u nas charakter kampanijny. Brak jest w nim ciągłości i systematyczności. Podejmujemy nawet poważne zobowiązania dla uczczenia naszych świąt i rocznic, jednak po upływie danej rocznicy lub akcji produkcja spada do dawnego poziomu, jak to miało miejsce m. in. na węźle kolejowym Stargard, gdzie od zakończenia akcji zobowiązań dla uczczenia XIX Zjazdu do połowy stycznia br. współzawodnictwo całkowicie zamarło, a Zarząd Okręgu ograniczył się do formalnego rozdziału deklaracji o przystąpieniu do współzawodnictwa. Podobne fakty występują również w innych związkach. Świadczą one o tym, że towarzysze nie traktują zobowiązań okolicznościowych jako możliwości do rozszerzenia zasięgu i utrwalenia współzawodnictwa socjalistycznego.

Wiąże się to ze sprawą należytego przygotowania, a następnie kontrolowania i dokonywania oceny akcji zobowiązań.

Stwierdzamy, że u nas w wielu wypadkach zainteresowanie ogniw związkowych zobowiązaniami kończyło się na ustaleniu liczby podjętych zobowiązań i ustaleniu „ile to daje“. Natomiast sam przebieg ich wykonywania i trudności wynikłe w toku realizacji wypadały często z naszego pola widzenia. Również sprawa przeprowadzenia oceny, dokonania podsumowania zobowiązań była i jest

w dalszym ciągu przez nas zaniedbywana, co wpływa demobilizująco na załogi, podkopując wagę samych zobowiązań i powoduje liczne głosy krytyki ze strony robotników podejmujących zobowiązania.

Jako przykład wymienię tu wystąpienie rębacza Niewiadomskiego z kopalni „Barbara-Wyzwolenie”, który domagał się od związku kontroli podjętych zobowiązań, mówiąc: „Jeśli górnik podejmie zobowiązanie, to trzeba je kontrolować. Np. ja podjąłem zobowiązanie w grudniu i go nie wykonałem, a do dziś nikt mnie nie zapytał ani dlaczego nie wykonałem, ani jakie miałem trudności”.

Podobne przykłady braku rzeczywistej troski o rozwój współzawodnictwa i braku kontroli jego przebiegu mamy również i w innych gałęziach przemysłu.

Dlatego też, mówiąc dziś o zadaniach na rok 1953, musimy bardzo zdecydowanie wystąpić przeciwko biurokratycznemu zajmowaniu się współzawodnictwem na odległość, przeciwko brakowi kontroli nad realizacją zobowiązań i zaniedbywaniu sprawy przeprowadzenia oceny i podsumowania zobowiązań.

Dla zabezpieczenia rytmiczności produkcji

Na obecnym etapie stać nas na to, aby współzawodnictwo wszędzie przerodziło się u nas w ruch stały i systematyczny, zabezpieczający naszym zakładom rytmiczne wykonywanie planów, zabezpieczający stały wzrost produkcji.

„Trzeba skończyć raz na zawsze ze złym zwyczajem przesuwania zadań produkcyjnych na jutro, na ostatnie dni miesiąca” — powiedział na katowickiej naradzie aktyw węgłowego towarzysz Bierut.

W tej nowej sytuacji, wobec zwiększonych wymogów nie ma i nie może być miejsca na tolerancyjny stosunek do niewykonywania planów na co dzień, nie ma i nie może być miejsca na tolerowanie zrywów w produkcji.

Punkt ciężkości spoczywa dziś na rytmicznym wykonywaniu planów.

„Popędzanie planu” w ostatniej dekadzie oznacza dla naszej gospodarki dezorganizację produkcji własnego zakładu i innych działów przemysłu, zależnych od otrzymywanych półfabrykatów. Oznacza poważny wzrost kosztów za godziny nadliczbowe, poważne dodatkowe zużycie energii i przeciążenie maszyn, poważne trudności transportowo-komunikacyjne. Oznacza wreszcie, co jest najważniejsze, poważne przemęczenie załóg w ostatniej dekadzie — przemęczenie człowieka, a co za tym idzie, wzrost liczby awarii, wypadków przy pracy, obniżenie jakości produkcji itp.

Dlatego też dziś stoi zagadnienie: skończyć zdecydowanie ze zrywami, wykonywać plany na co dzień.

Objawy zastoju, jakie stwierdzamy w ruchu współzawodnictwa w ciągu ub. roku, znajdują swój wyraz również w niedostatecznym spopularyzo-

waniu we wszystkich dziedzinach przemysłu i rolnictwa przodujących, stachanowskich metod pracy.

Jak wielkie korzyści można by osiągnąć, stosując powszechnie te metody we wszystkich gałęziach przemysłu, świadczy szereg przykładów: Dzięki zastosowaniu współzawodnictwa o oszczędne zużycie materiału według systemu Korabielnikowej, przemysł skórzany zaoszczędził w ciągu trzech kwartałów w 1952 r. 85 900 m² skór miękkich oraz 210 600 kg skór twardych. Zakłady przemysłu gumowego w Bydgoszczy wykonały na zaoszczędzonym cennym surowcu deficytowym 11 proc. miesięcznego planu produkcji, zaś w zakładach odzieżowych im. Więckowskiego w Łodzi z zaoszczędzonych w II kwartale ub. roku materiałów wykonano 11 092 sztuki odzieży.

Przykłady te wykazują, jakie ogromne rezerwy możemy uruchomić, wprowadzając powszechnie i masowo przodujące metody radzieckich stachanowców, rozwijając wokół nich szeroką akcję propagandową.

Czyż nie powinniśmy natychmiast podchwycić niezmiernie doniosłego wynalazku tokarza Kolesowa, który skonstruował nowy typ noża o dwu ostrzach, umożliwiającego skrawanie szybkościowo na starych typach obrabiarek, dzięki zwiększeniu szybkości posuwu noża. Sądzę, że metoda ta powinna spotkać się z powszechnym zainteresowaniem naszych metalowców i znaleźć u nas szerokie zastosowanie.

Wprowadzenie na szeroką skalę przodujących doświadczeń radzieckich musi u nas przybrać charakter planowy i zorganizowany.

Poszczególne zarządy główne muszą sobie wyraźnie zaplanować, jakie zakłady powinny zostać objęte tą akcją, a następnie muszą przewidzieć zabezpieczenie odpowiedniej liczby przeszkolonych instruktorów, odpowiednie wydawnictwa instrukcyjne, które pozwolą na dokładne zapoznanie całej załogi z nową metodą i szerokie organizowanie wymiany doświadczeń dla jej upowszechnienia.

W żadnym wypadku nie możemy tu dopuścić do takiej sytuacji, jak w zakładach im. Stalina w Poznaniu, gdzie statystyka wykazuje 2 000 robotników stosujących metodę Żandarowej, a w praktyce nie wie o tym wielu robotników stosujących tę metodę i nawet niektórzy brygadziści.

U źródeł tych braków i błędów tkwi niedostateczna praca polityczna z aktywem w grupach związkowych, od których w ostatecznym rachunku zależy rozwój współzawodnictwa i jego wyniki.

Nie potrafiliśmy dotychczas dostatecznie uaktywnić naszych mężów zaufania w mobilizowaniu grup związkowych do współzawodnictwa, nie potrafiliśmy uzbroić ich w dostateczną argumentację, która wiązałaby sprawę współzawodnictwa i wydajności pracy z walką o realizację planu, ze sprawą walki o własny dobrobyt, o zbudowanie socjalizmu w Polsce.

Zbyt mało troszczymy się o autorytet męża zaufania, nie doceniamy jego roli, jako inicjatora

współzawodnictwa w grupie związkowej. Nie przywiązywaliśmy dostatecznej wagi do systematycznego podsumowywania i oceny zobowiązań w grupach związkowych.

Poważnym niedomaganiem naszej pracy jest niedostateczna opieka nad czołowymi przodownikami pracy i przodującymi robotnikami.

Mamy w kraju wielu czołowych górników, hutników, metalowców, murarzy, włókniarzy i innych, których zna i którymi chlubi się nasz naród. Ludzie ci stosują przodujące metody pracy, dzięki którym ukończyli już zadania planu 6-letniego i pracują na poczet przyszłej pięciolatki.

W ostatnim tylko kwartale 1952 r. w przemyśle węglowym, wśród górników biorących udział we współzawodnictwie o tytuł najlepszego w zawodzie znajduje się 33 górników, którzy przekroczyli 250 proc. średniej normy wydobywania.

Podobnie poważne wyniki uzyskaliśmy w hutnictwie przy stosowaniu wytopów szybkościowych oraz w budownictwie, gdzie uzyskaliśmy poważne wyniki w szybkościowym murowaniu.

Obok czołowych przodowników wyrastają u nas tysiące i dziesiątki tysięcy przodujących robotników, którzy systematycznie przekraczają średnie normy wykonania planu przez dany zakład pracy, oddział czy brygadę. Ci ludzie, podciągając plan swego oddziału, podciągają cały zakład, całą produkcję; ci ludzie są decydującą siłą w walce o wydajność pracy, w całej naszej gospodarce.

Zachodzi pytanie, czy nasze wysiłki szły w tym kierunku, by przykład najlepszych stał się wzorem do naśladowania przez pozostałą masę pracujących, czy stwarzamy warunki, by jak największa ilość załóg poznawała ich przodujące metody i wprowadzała je u siebie, uzyskując w ten sposób ogólne podniesienie średniej wydajności w całej danej gałęzi produkcji?

Czy nazwiska i przodujące metody tych ludzi znane są naszej propagandzie i przenoszone są przez nią do innych zakładów?

Otóż stwierdzić należy, że zarówno zarządy główne, jak i my mało znamy na ogół tych ludzi, niedostatecznie badamy ich pracę, często nie przenosimy ich doświadczeń do pozostałych części załóg i do innych zakładów pracy. Pytamy: jak można prowadzić pracę propagandową wokół współzawodnictwa, mówić o wiązaniu pracy kulturalno-oświatowej z zagadnieniami produkcji nie znając ani tych ludzi, ani ich osiągnięć?

Bez tej znajomości wszelkie mówienie o wiązaniu pracy kulturalno-oświatowej z produkcją pozostaje czczym mówieniem. Nie wolno nam, towarzysze, zaprzepaszczać dorobku tych ludzi. Trzeba wprowadzić system wyróżniania oraz nagradzania dyplomami i pochwałami przodujących pracowników, trzeba pisać o nich w prasie związkowej i lokalnej, w zakładowych gazetkach i gazetach ściennych, mówić o nich w radiowęzłach, organizować dla nich imprezy artystyczne, zapraszać na koncerty i do teatrów.

Główne wskazania dla pracy związkowej

W walce o podciąganie załogi do poziomu czołowych i przodujących robotników powinniśmy pamiętać o stalinowskiej zasadzie współzawodnictwa socjalistycznego. Zasada ta brzmi:

„Braterska pomoc dla pozostających w tyle ze strony przodujących, celem osiągnięcia ogólnego postępu”.

Towarzysz Stalin wskazuje dalej:

„Socjalistyczne współzawodnictwo głosi: jedni pracują źle, drudzy dobrze, inni jeszcze lepiej — doganiaj lepszych, w celu osiągnięcia ogólnego postępu”. (J. Stalin, Dzieła, t. 12, str. 108—111).

Z początkiem nowego roku zyskaliśmy nowy czynnik, stwarzający poważne bodźce dla wzrostu wydajności pracy i rozwoju współzawodnictwa. Jest nim uchwała Rządu z dnia 3 stycznia 1953 r. Czynnik ten powinniśmy w dalszym ciągu szeroko uwzględnić w naszej działalności propagandowej i uświadamiającej w mobilizowaniu załóg do walki o produkcję.

Podciągnąć słabszych do poziomu przodujących

Szczególną uwagę skoncentrować musimy w naszej obecnej działalności na tych podstawowych gałęziach produkcji, które weszły w nowy rok z po-

ważnymi zaległościami, jeśli idzie o wykonanie planu roku ubiegłego, względnie — na tych gałęziach produkcji, w których wykonanie tegorocznego planu styczniowego wykazuje poważne braki.

Nasze podstawowe zaniedbania w dziedzinie rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego można szczególnie jaskrawo zobrazować właśnie na przykładzie pracy związków, obejmujących załogi tych gałęzi przemysłu. Weźmy dla przykładu górnictwo. Jak wiadomo, górnictwo zakończyło rok ubiegły poważnym deficytem.

Deficyt ten obciąża w dużym stopniu Zarząd Główny i niższe instancje Zw. Zaw. Górników, które dopuściły do jaskrawych zaniedbań pracy polityczno-masowej wśród załóg górniczych i do poważnego zastoju we współzawodnictwie pracy.

Trzeba powiedzieć, że w szeregu kopalń nie istniały na dole grupy związkowe, co powodowało takie efekty, jak w kop. „Bobrek”, gdzie podczas wyborów męża zaufania nie było komu składać sprawozdania, bo faktycznie mężów zaufania nie było. Tak więc szereg kopalń pozbawionych było podstawowego ogniwa — grupy związkowej — do zmobilizowania załóg wokół zadań produkcyjnych.

Utworzone z początkiem 1952 roku brygady ścienne i inne poszły w ciągu roku w rozsypkę i nikt

się tym bliżej nie zainteresował. Współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie opierało się o mechanicznie stosowany system obliczania wyników na podstawie uzysków procentowych w stosunku do poprzedniego miesiąca, a nie na podstawie rzeczywistego wykonania planu w tonach urobku i metrach postępu chodnika, przy czym stan ten zmienił się dopiero z początkiem roku bieżącego.

Zresztą niemało jest przypadków świadczących o tym, że współzawodnictwo, wypuszczone z pola uwagi ogniw związkowych, poważnie osłabło. Np. w kopalni „Wieczerek“, która nie wykonuje już od roku planu, na szybie „Pułaski“ i na oddziale VII w ogóle nie było współzawodnictwa, zaś książeczki dostarczone przez Związek Górników spoczywały w biurku u referenta współzawodnictwa. Podobne zjawiska wystąpiły również w szeregu innych kopalń, jak to wykazała ostatnia analiza przeprowadzona w okresie mobilizacji styczniowej.

O oderwaniu Zarządu Głównego Górników od kierowania ruchem współzawodnictwa świadczy fakt wykazywania liczby 93 proc. górników na przodkach biorących udział we współzawodnictwie — podczas gdy plan wydobywania węgla, jak wiadomo, nie został wykonany.

Na swoje usprawiedliwienie towarzysze z przemysłu węglowego przytaczali szereg argumentów o obiektywnych trudnościach uniemożliwiających wykonanie planu.

Jednakże mobilizacja przemysłu węglowego, dokonana pod kierownictwem Partii w styczniu br. dowiodła, że istota sprawy tkwi nie w obiektywnych trudnościach, lecz w niedostatecznej aktywności kierownictwa i ogniw związkowych na polu mobilizowania załóg górniczych. W ostatniej dekadzie stycznia górnictwo nie tylko wykonało swój plan dekadowy, ale nadrobiło zaległości z dwu poprzednich dekad i wykonało plan miesięczny.

Zadaniem Zarządu Głównego Górników będzie te doświadczenia i głębokie wskazania, zawarte w przemówieniu stalinogrodzkim tow. Bieruta, utrwalić w codziennej praktyce związkowej, przenieść je szerzej do kopalń odstających, by i one stały w rzędzie kopalń wykonujących planowe zadania.

Wskazania towarzysza Bieruta dotyczące sytuacji w węglu powinny być przeanalizowane i realizowane przez wszystkie związki zawodowe w codziennej walce o plan.

Globalny plan za styczeń został przez hutnictwo wykonany w 99,6 proc., a w surówce i w metalach nieżelaznych znacznie niżej. W wyniku przeprowadzenia pod kierownictwem Partii w I dekadzie lutego mobilizacji — analogicznej jak w przemyśle węglowym — sytuacja się poprawiła.

Stanowi to wskazanie dla Zarządu Głównego Związku Zawodowego Hutników, że również i w hutnictwie w chwili obecnej o wykonaniu planu nie decydują trudności obiektywne, lecz decyduje praca polityczna z załogami.

Główne zadanie dla hutnictwa w roku bieżącym — to walka o skrócenie średniego czasu wytopu na

wielkich piecach i martenach, walka z niedopuszczalnym brakoróbstwem i z awariami — poprzez ścisłe przestrzeganie instrukcji technologicznych, usprawnienie organizacji pracy i szerokie wprowadzenie małej mechanizacji.

Również i w przemyśle chemicznym rok bieżący zaczyna się pod znakiem niewykonania planu. Globalny plan tego przemysłu za miesiąc styczeń wykazuje 99,7% wykonania, przy czym podstawowe deficytowe asortymenty z roku ubiegłego kształtują się znacznie gorzej, np. kwas siarkowy — 90,2%, soda surowa — 92,4%.

Zestawienie to dowodzi, że w Zarządzie Głównym Chemików zakorzeniła się głęboko choroba obojętnego stosunku do niewykonywania planu i przeświadczenie, że planów można nie wykonywać. Zarząd Główny Chemików nie wyciągnął dla siebie jeszcze wniosków z mobilizacji w przemyśle węglowym i hutniczym, a tymczasem plan za I dekadę lutego wykazuje dalszy spadek produkcji.

Podobnie niepokojąco przedstawia się sprawa w innych gałęziach przemysłu, gdzie również niewykonanie planów styczniowych zostało przyjęte biernie. Wskutek słabej mobilizacji tych gałęzi przemysłu plan produkcji za styczeń został wykonany w 99,3%.

Przytoczone tu przykłady wskazują na główne punkty ciężkości, wokół których powinna się koncentrować uwaga naszych podstawowych związków produkcyjnych w walce o rozwój współzawodnictwa socjalistycznego.

Konsekwentnie pokonywać trudności na drodze postępu technicznego

W walce o wykonanie zadań planu w roku 1953 niezbędne jest umasowienie ruchu wynalazczości pracowniczej, masowego ruchu racjonalizatorów i nowatorów produkcji.

Rok ubiegły przyniósł nam w tej dziedzinie pewien postęp w postaci 125 tysięcy zgłoszonych wniosków racjonalizatorskich i 60 tysięcy zastosowanych już projektów w różnych działach naszej gospodarki narodowej. Usprawnienia te przyniosły naszemu Państwu ponad 850 milionów złotych oszczędności, zaś ich autorzy otrzymali tytułem premii około 25 milionów złotych.

Osiągnięcia te jednak nie mogą nam przesłonić podstawowego faktu, który mówi, że w r. ub. nie notujemy wzrostu procentu zatwierdzonych do realizacji projektów.

Nie zmniejsza się również ilość wniosków niezatwierdzonych, których ogólna liczba we wszystkich gałęziach przemysłu sięga 28 tysięcy.

Oznacza to, że przy wzmożonej aktywności robotników nie potrafiliśmy pokonać biurokratycznych przeszkód hamujących rozwój ruchu wynalazczości pracowniczej i zniechęcających często samych wnioskodawców do dalszej pracy. Zatem jednym z głównych naszych zadań wobec ruchu racjonalizatorskiego jest walka o realizację zgłoszonych projektów racjonalizatorskich oraz dalsza opieka nad

rozwojem tego ruchu, nad pracą gabinetów technicznych i zakładowych klubów techniki i racjonalizacji, organizowanie wieczorów wymiany doświadczeń, szeroka popularyzacja zatwierdzonych wniosków poprzez prasę i wydawnictwa, celem ich powszechnego zastosowania.

Szerokie możliwości dla dalszego rozwoju ruchu racjonalizatorskiego stwarza pogłębienie twórczej współpracy inteligencji inżynieryjno-technicznej z robotnikami. Dlatego też powinniśmy dążyć do dalszego rozwijania brygad inżynieryjno-robotniczych, włączając do współpracy z tymi brygadami również pracowników nauki.

Praktyka wykazała, że dzięki takiej współpracy łączącej myśl naukową i głęboką wiedzę z praktycznym doświadczeniem przodujących robotników udało się pomyślnie rozwiązać szereg skomplikowanych zadań technicznych.

Obecnie posiadamy w kraju ponad 5 000 takich brygad. Zgłosiły one w 1952 r. ponad 4 000 projektów, z których większość nadaje się do szybkiego zastosowania dzięki kompletnej dokumentacji technicznej, opracowaniu modeli itp.

Rozwój nowych, wyższych form współzawodnicstwa typu stachanowskiego, wprowadzających głębokie zmiany w organizacji i technice produkcji wymaga dalszego pogłębiania wyższej formy, udziału inteligencji technicznej we współzawodnictwie pracy.

Powinniśmy w oparciu o doświadczenia ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej dążyć do zacieśnienia współpracy inteligencji technicznej z ruchem związkowym, do włączenia jej w szerszym zakresie do pracy społecznej w naszych komisjach, w klubach racjonalizacji i techniki, w związkowych domach kultury.

Akord — to dalszy wzrost wydajności pracy

Poważne rezerwy z punktu widzenia wydajności pracy tkwią także w niewykorzystanych w pełni możliwościach przechodzenia na pracę akordową.

Mamy wiele gałęzi przemysłu, w których pomimo wyraźnych dyrektyw w tej sprawie blisko połowa robotników pracuje na dniówkę, a tym samym nie jest zainteresowana od strony materialnej w podwyższeniu wydajności pracy.

Poszczególne centralne zarządy i ministerstwa, jak dotychczas, nie wykorzystwały tu wszystkich swoich możliwości. Spójrzmy dla przykładu, jak wygląda procent zakordowania prac odlewniczych w różnych gałęziach przemysłu: C.Z. Bud. Maszyn Włók. wykazuje stopień zakordowania w 81%, C.Z. Tab. Kol. — w 47,5%, Przemysł Motoryzacyjny — w 58%.

Podobnie wygląda sprawa w przemyśle węglowym, gdzie np. Zjednoczenie Dolnośląskie wykazuje 50,1% zakordowanych robót, a Zjednoczenie Stalinogrodzkie — 47,4%.

Doświadczenia ze stycznia dowodzą, że szereg zakładów, które w następstwie uchwały Rządu z dnia 3 stycznia br. wprowadziły szerzej pracę akordową, uzyskały tą drogą poważny wzrost wydajności pracy. Np. w oddziale G 5 w kopalni „Mysłowice“, który od szeregu miesięcy nie wykonywał planu, po wprowadzeniu systemu akordowego wydajność pracy poczęła szybko wzrastać, osiągając kolejno 119, 156,7, a ostatnio 185,6% normy.

Rzecz jasna — proporcjonalnie wzrosły również zarobki, osiągając wysokość 2 814 zł.

Należy jednak wystrzegać się mechanicznego wprowadzania systemu akordowego, dla uzyskania sztucznej podwyżki płac. Wprowadzenie systemu akordowego musi być oparte o słuszne, wymierne normy, przy których wzrost zarobków kształtuje się na tle realnego podnoszenia wydajności pracy.

Poważnym źródłem rezerw dla naszej gospodarki, posiadającym szczególnie doniosłe znaczenie, jest właściwa gospodarka materiałowa. Wiele uwagi z naszej strony wymaga sprawa oszczędnego zużycia surowców i materiałów, wykrywanie i uruchamianie rezerw materiałowych, surowe przestrzeganie norm zużycia materiałów, stosowanie materiałów zastępczych zamiast artykułów deficytowych, wreszcie zdecydowana walka z częstymi jeszcze, rażącymi wypadkami marnotrawstwa materiałowego, będącego przejawem niesocjalistycznego stosunku do mienia społecznego, pozostałością z okresu pracy na kapitalistę.

Ze szczególnym zrozumieniem i poparciem z naszej strony powinna się spotkać społeczna akcja zbiórki złomu i surowców wtórnych, mająca ogromne znaczenie dla naszej gospodarki. Wiemy z własnego doświadczenia, jak ogromne, niewykorzystane ilości złomu niszczyją na terenie naszych zakładów pracy, ile cennych metali kolorowych marnuje się wskutek niedbalstwa i rozrzutności.

Mamy szereg przykładów świadczących o tym, że sprawa rezerw materiałowych i surowców nie interesuje ani kierownictwa zakładów, ani aktywów związkowego. O marnotrawstwie surowców mówił m. in. towarzysz Krzyżanowski z Zakładów Włókien Sztucznych w Łodzi, podając przykład wyrzucania do dołu na śmieci odpadków, nadających się do użytku jako surowiec. Towarzyszka Zakrzewska — robotnica przedzalni w WZPL „Warta“ w Częstochowie, zwróciła uwagę, że w odpadkach znajdują się duże ilości szpul wątkowych, wyrzucanych przez tkaczki wskutek złego nawinięcia.

Robotnicy stoczni szczecińskiej podają, że na śmietnikach stoczni można znaleźć dużo dobrych nakrętek i elektrod. Z drugiej strony wiemy, że np. Warsz. Zakłady Wytw. Urz. Telekomunik. potrafiły wygospodarować w roku ubiegłym 3 000 kg stali i żeliwa, 500 kg metali nieżelaznych i 100 kg blach ogólnej wartości 1 300.000 zł.

Fakty te nie są odosobnione i dlatego zagadnienie rezerw materiałowych urasta do rzędu zasadniczych problemów naszej gospodarki.

Wokół tej sprawy musimy rozwinąć usilną akcję propagandową dla zlikwidowania karygodnego marnotrawstwa i braku zrozumienia dla sprawy oszczędności materiałowej wśród ogółu załóg.

Z oszczędną gospodarką materiałową wiąże się sprawa poszanowania maszyn i narzędzi. Wiele cennych skomplikowanych maszyn i sprzętu ulega przedwczesnemu zniszczeniu wskutek niedbałego obchodzenia się z nimi, wskutek braku troski o ich należytą konserwację i pielęgnowanie. Troska o maszynę, o narzędzie pracy, to podstawowa powinność robotnika, w tym duchu musimy wychowywać przychodzącą do przemysłu młodzież i nowoprzyjmowanych robotników.

W naszej codziennej walce o realizację planu produkcyjnego, o uruchomienie rezerw, o likwidację marnotrawstwa, wielką rolę odegrać powinny narady wytwórcze.

Trzeba jednak stwierdzić, że w ciągu ub. roku, wskutek małej aktywności naszych ogniw związkowych, zakładowe i oddziałowe narady wytwórcze zaczęły tracić swe mobilizujące znaczenie. W wielu zakładach pracy zaniechano regularnego zwoływania narad, lub też prowadzi się je w sposób czysto formalny. Większość narad nie rozpoczyna się od sprawdzenia, jak zostały zrealizowane wnioski poprzedniej narady, nie analizuje się trudności, nie podejmuje wiążących uchwał. Zaniechane zostało regularne prowadzenie oddziałowych narad wytwórczych.

Jest to objaw niepokojący, a nawet wręcz szkodliwy.

Podczas narad wytwórczych dochodzi do głosu i umacnia się socjalistyczny stosunek robotnika do własnego zakładu pracy oraz poczucie głębokiej odpowiedzialności za ten zakład.

Na naradach wytwórczych mamy możliwość ustanawiania właściwej współpracy między ogniwami związkowymi a administracją. Jest to sprawa tym istotniejsza, że współpraca ta, jak wiadomo, nie wszędzie układa się pomyślnie.

O trwałą współpracę z administracją

Bezsprzeczną winą naszych instancji związkowych jest fakt niewykorzystywania uchwały Rządu z dnia 16 lutego 1952 r. w sprawie współpracy resortów państwowych z instancjami związkowymi w dziedzinie współzawodnictwa pracy i realizacji planów produkcyjnych. Jest naszą winą, że począwszy od szczebla ministerstw i zarządów głównych, a skończywszy na radach zakładowych i administracji nie potrafiliśmy doprowadzić do nawiązania trwałej współpracy dla dobra naszej gospodarki narodowej.

Istniejący obecnie stan niedostatecznej współpracy administracji z ogniwami związkowymi, przenoszący się często również na postawę dozoru średniego, nie dopomaga nam w mobilizacji

załóg, jak również nie pomaga administracji w pokonywaniu trudności produkcyjnych i dlatego naszym zadaniem powinno być zdecydowane przełamanie istniejących jeszcze w różnych resortach oporów w tej dziedzinie.

Współpraca ta powinna się poważnie zacieśnić obecnie przy organizowaniu planowej kampanii przeniesienia wytycznych narodowego planu gospodarczego do zakładów pracy, do oddziałów i do stanowisk roboczych.

Uważamy, że administracja powinna omówić na szczeblu ministerstwa wytyczne planu z zarządem głównym i omówić zasady przeniesienia tych planów w dół — tak, by przełamać szkodliwy zwyczaj zatrzymywania się planów w centralnych zarządach i dyrekcjach, a naszych dyrektyw w zarządach okręgowych. Musimy w tym roku zrealizować wspólnie zasadę: „plan do stanowiska roboczego“, dla zabezpieczenia rytmicznego wykonywania zadań.

W naszej walce o plan, w mobilizowaniu załóg do pełnego wykorzystania dnia roboczego, do wykrywania i uruchamiania rezerw produkcyjnych, w podciąganiu robotników słabszych do poziomu przodujących, w doprowadzaniu planu do robotnika, dużą rolę powinien odegrać majster — bezpośredni dowódca i organizator pracy w oddziale, na zmianie, czy w brygadzie.

Roli majstrów, roli dozoru niższego, średniego i wyższego, roli tych podoficerów i oficerów produkcji, poświęcił wiele uwagi towarzysz Bierut w swoim przemówieniu do aktywu przemysłu węglowego, wskazując na konieczność ugruntowania autorytetu majstra wobec załogi.

„Bez szacunku dla dozoru — wskazuje towarzysz Bierut — bez wzmocnienia jego autorytetu, górnictwo nie wykona wielkich zadań, które przed nim stoją“.

Pamiętając o tym wskazaniu powinniśmy w naszej pracy związkowej podkreślać rolę majstra w walce o plan, podkreślać jego odpowiedzialną rolę i często decydujący wpływ na wykonanie zadań produkcyjnych, jego znaczenie w rozwoju współzawodnictwa.

Opierając się na doświadczeniach ostatnich wyborów, powinniśmy szerzej przyciągać dozór do aktywnego udziału w pracy związkowej.

Musimy bardziej troszczyć się o człowieka

Mobilizując załogi do wykonania planów, musimy pamiętać, że plan to w ostatecznym rachunku zagadnienie ludzi wykonujących ten plan, stąd troska o człowieka staje się jednym z naszych naczelných zadań w walce o realizację planu w roku bieżącym.

Od naszego stosunku do człowieka i jego potrzeb zależy często jego postawa w pracy zawodowej, jego wydajność pracy.

To nie jest ani prosta, ani łatwa sprawa. Tu nie wystarczy stawianie tych spraw na porządku dziennym i podejmowanie uchwał. W trosce o człowieka trzeba być nieustępliwym i konsekwentnie doprowadzać te sprawy do końca.

Mamy szereg przykładów, które wskazują na naszą niedostateczną troskę o sprawy bytowe załóg i nasze niedbalstwo w tych sprawach.

Jak bowiem określić inaczej fakt skrajnego zaniedbania hotelu robotniczego w Zakładach Mechanicznych w Pruszkowie, gdzie brak było podstawowych urządzeń sanitarnych i brak ognia dla ugotowania ciepłego śniadania.

Jak określić stanowisko rady zakładowej w Zakładach „ZISPO“, która od 2 lat nie potrafiła usunąć z lokalu przedszkola lokatora prywatnego, oddzielającego swoim mieszkaniem jadalnię od bawialni, co zmuszało dzieci do przechodzenia z jednej części budynku do drugiej przez podwórze.

Jak wreszcie nazwać i usprawiedliwić fakt niewykorzystania przez radę zakładową kopalni „Zabrze—Wschód“ kwoty 500 000 zł przeznaczonej na remonty mieszkań robotniczych.

W kopalni „Zabrze—Wschód“ robi się i inne niezrozumiałe „oszczędności“ na funduszach socjalnych. Z 468 tysięcy zł przeznaczonych na przedszkola wydatkowano 381 tysięcy, z 240 tysięcy zł na żłobek — tylko 197 tysięcy, a z 8 tysięcy na wczasy świąteczne — zaledwie 5 tysięcy. I to wszystko pod okiem rady zakładowej.

Dlatego nie należy się dziwić, że z kopalni „Zabrze—Wschód“ odchodzi miesięcznie średnio 600 pracowników i plan wydobycia węgla nie był przez cały ubiegły rok wykonany.

Wciąż jeszcze mamy skargi na szereg jaskrawych zaniedbań w urządzeniu i wyposażeniu domów młodego robotnika, na zły stan warunków higieniczno-sanitarnych w tych domach.

Przebieg kampanii sprawozdawczo-wyborczej dowiódł, że wiele z tych spraw da się często z miejsca załatwić przy aktywnej postawie ogniw związkowych. I tak np. Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Rolnych Olsztyna na 3479 poruszanych w dyskusji spraw załatwił pozytywnie 2366. Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Górników — Piekary na 419 spraw — załatwił w krótkim czasie 325 itd.

Jednocześnie występuje także brak należytej troski o właściwe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, o wykorzystanie funduszy przeznaczonych na ten cel przez Państwo.

Nie będę tu towarzyszym przytaczał przykładów, znacie je sami dobrze z waszej praktyki związkowej, chciałbym natomiast stwierdzić ogólnie, że w większości zakładów fundusze są, brak natomiast często inicjatywy, brak dopilnowania, by wykonano niewielkie nieraz przebudówki, bieżące naprawy itp., które usunęłyby szereg dotkliwych niedociągnięć. W miejsce tego mamy oglądanie się na wielkie, podstawowe inwestycje, na których zrealizowanie trzeba niekiedy czekać całe lata.

W rezultacie Państwo asygnuje poważne sumy na poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony pracy, warunków zdrowotno-sanitarnych, a wiele z tych sum pozostaje niewykorzystanych.

Rokrocznie podczas każdej kampanii wyborczej zabierają głos tysiące robotników, którzy słusznie wytykają nam nasze zaniedbania w tej sprawie, wskazując na brak odzieży ochronnej, brak urządzeń zabezpieczających, wentylacyjnych i wiele wiele innych.

Doświadczenia kampanii wyborczej uczą jednocześnie, że gdybyśmy dostatecznie uaktywnili naszych społecznych inspektorów pracy i nasze komisje, wiele z tych spraw dałoby się pozytywnie załatwić.

To samo odnosi się do sprawy troski o prawidłowe funkcjonowanie oddziałów zaopatrzenia robotniczego i ich racjonalne zagospodarowanie, o zorganizowanie w zakładach kiosków spożywczych i należytą pracę stołówek zakładowych.

Szereg zarządów głównych i okręgowych rad związków zawodowych nie docenia w pełni sprawy pracowniczych ogródków działkowych, które mogą stanowić bardzo istotny czynnik poprawy bytu rodzin robotniczych. W następstwie tego nie wykorzystuje się w pełni funduszy przeznaczonych w budżecie państwowym na rozbudowę i wyposażenie ogródków działkowych.

Zaniedbania te świadczą o niezrozumieniu przez wielu naszych aktywistów w instancjach związkowych tego oczywistego faktu, że przecież sprawy bytowe stanowią zasadniczy czynnik w walce o likwidację płynności siły roboczej, o zabezpieczenie stałości załóg.

Przykłady dowodzą, że tam, gdzie sprawy bytowe są dobrze rozwiązywane, tam łatwiej jest przezwyciężać trudności w realizacji planu. Jako przykład można tu wymienić Zakłady Elektrod Węglowych, gdzie wzorowo pracuje oddział zaopatrzenia robotniczego ze stołówką, bufetem i barem mlecznym. Zakład posiada własne ambulatorium i gabinet dentystyczny, dom dziecka i świetlicę. Dzięki trosce o urządzenie bezpieczeństwa i higieny pracy współczynnik wypadkowości jest tu najniższy w całym przemyśle chemicznym.

To nie są sprawy małej wagi. W naszej walce o wzrost świadomej aktywności produkcyjnej załóg, o rozwój współzawodnictwa, w jego wyższych, stachanowskich formach, w walce o dalszy postęp techniczny — troska o człowieka jest jednym z warunków powodzenia sprawy.

Troska o człowieka, o podniesienie jego poziomu życiowego — to równocześnie urzeczywistnianie w praktyce podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu, którego istotą jest, zgodnie ze stalinowskim sformułowaniem „zapewnianie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki“. (J. Stalin, Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR. „Książka i Wiedza“, 1952 r., str. 44).

W walce o pokój, o zbudowanie socjalizmu

Weszliśmy w czwarty rok planu 6-letniego. Weszliśmy w ten rok wzbogaceni o doświadczenia trzech pierwszych lat budownictwa socjalistycznego, wzbogaceni wskazaniem VII Plenum naszej Partii, doświadczeniami kampanii wyborczej, cennymi naukami XIX Zjazdu KPZR i głęboką wiedzą zawartą w genialnym dziele Stalina „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“.

Czeka nas nowy trudny rok pracy, nowy rok zmagania na wszystkich frontach naszego budownictwa.

Realizujemy nasz plan w warunkach ostrej walki klasowej. Istnieje i działa u nas wróg, nie cofający się przed żadnymi środkami szkodnictwa — od wrogiej kłamliwej propagandy, poprzez szpiegostwo do otwartych aktów sabotażu i dywersji.

Niedawne fakty zdemaskowania nasłanych przez imperializm dywersantów oraz kurii krakowskiej wskazują nam, że wróg działa przy użyciu najbardziej perfidnych i podstępnych środków. Wskazuje na to również znany fakt wykrycia i unieszkodliwienia w ZSRR grupy nikczemnych lekarzy-trucicieli, organizujących zamachy na życie najwybitniejszych kierowników państwa radzieckiego.

Wszystkie te fakty wymagają od nas zaostrożenia czujności rewolucyjnej w naszej codziennej pracy.

Zaostrożenie czujności — to walka z awariami, to bezwzględna ochrona tajemnic państwowych, to walka z wrogą plotką, to tępienie niefrasobliwości i gapiostwa wobec drobnych nieraz, lecz wyraźnych przejawów działalności wroga.

Wydarzenia międzynarodowe wykazują nam, że imperializm amerykański pod kierownictwem bankierów i magnatów przemysłowych nasila swe prowokacyjne rozbójnicze akcje, zmierzające do rozszerzenia działań wojennych na nowe terytoria, do dalszego ujarzmiania wolnych narodów.

Równocześnie jednak rośnie opór w narodach występujących w obronie swojej deptanej brutalnie godności i dumy narodowej, w obronie zagrożonych praw suwerennych.

Rosną i pogłębiają się sprzeczności wewnętrzne obozu imperialistycznego, o których z taką genialną przenikliwością pisze w swojej pracy „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“ towarzyszył Stalin.

Nasza praca i nasza walka o realizację naszych planów jest częścią wielkich zmagania całej postępowej ludzkości, o okiełznanie pozbawionych sumień morderców, chcących wtrącić świat w kaktizm nowej wojny.

Nasza codzienna praca jest częścią wielkiego dzieła tworzenia nowego świata, którego wzór widzimy w budującym komunizm narodzie radzieckim.

Pomaga nam w tej pracy braterski Związek Radziecki. Pełną garścią czerpiemy z doświadczeń radzieckiej klasy robotniczej i radzieckich związków zawodowych. Nie ma dziedziny życia, w któ-

rej nie odczuwalibyśmy bezpośredniej pomocy Kraju Rad. Toteż, mimo wielu istniejących jeszcze trudności, łatwiej jest nam pracować i łatwiej zwyciężać w oparciu o tę braterską pomoc.

Weszliśmy w nowy rok naszego planu wzbogaceni doświadczeniami kampanii sprawozdawczo-wyborczej w grupach związkowych i radach zakładowych. Kampania ta wykazała wielki wzrost świadomości politycznej w masach związkowych. W wyniku kampanii wybrano ponad 669 tys. aktywistów w grupach związkowych — mężów zaufania, delegatów socjalno - ubezpieczeniowych, społecznych inspektorów pracy, organizatorów pracy kulturalno-oświatowej. Uzyskaliśmy nowy aktyw w radach oddziałowych i zakładowych.

Aktyw ten wymaga od nas troskliwej opieki, ażeby mógł stać się poważnym motorem w rozwijaniu współzawodnictwa socjalistycznego, w prawidłowym kierowaniu tym ruchem w zakładach pracy, w walce o plan 1953 roku.

Wprowadzając nasz nowo wybrany aktyw do pracy związkowej, musimy mobilizować go do wypełnienia tych podstawowych dla całej pracy związkowej obowiązków i zadań. Dlatego też należy wielką uwagę poświęcić sprawie organizowania szkolenia masowego w zakładach dla zapoznania nowo wybranego aktywów z problematyką pracy związkowej.

Prowadzimy w tym roku wielką akcję wyborów do wszystkich instancji związkowych.

Stoimy przed okręgowymi konferencjami sprawozdawczo - wyborczymi i krajowymi zjazdami zarządów głównych, podczas których dokonamy gruntownej oceny naszej pracy, wysłuchamy krytyki mas członkowskich i ustalimy szczegółowe zadania dla każdej dziedziny naszej pracy.

Stoimy przed III Kongresem Związków Zawodowych, na który musimy przyjść z naszym dorobkiem w pracy nad budowaniem Polski socjalistycznej i dokonać oceny, w jakim stopniu potrafiliśmy zrealizować wskazania naszej Partii, przenieść jej linię polityczną do mas związkowych.

Te wielkie czekające nas kampanie powinny wzmocnić naszą aktywność w realizacji zadań produkcyjnych.

Przystępując do realizacji planu czwartego roku sześciolatki, stawiamy sobie za zadanie:

— Podnieść na wyższy poziom kierowanie przez związki zawodowe ruchem współzawodnictwa socjalistycznego, zerwać z akcyjnością we współzawodnictwie, a przekształcić je w ruch trwały i systematyczny. Wydać nieubłaganą walkę wszelkim zrywom w produkcji, pracować rytmicznie, wykonywać od pierwszego dnia miesiąca planowe zadania. Śmieiej i konsekwentniej, w sposób planowy upowszechniać wyższe, stachanowskie formy pracy.

— Wydać bezwzględną walkę formalizmowi i biurokratyzmowi we współzawodnictwie, przenie-

się szeroko do wszystkich zakładów przodujące doświadczenia naszych czołowych przodowników, racjonalizatorów i nowatorów produkcji. Podciągać robotników słabszych do poziomu przodujących.

— Umocnić socjalistyczną dyscyplinę pracy, wypłenić z szeregów związkowych tolerancyjny stosunek do bumelanctwa i opuszczania się w pracy zawodowej. Występować zdecydowanie przeciw tym wszystkim, którzy przyzwyczaili się nie wykonywać planów, którzy nie traktują planu jako bezwzględnie obowiązującej ustawy.

— Powiązać całą działalność kulturalno-oświatową związków zawodowych, pracę związkową świetlic i domów kultury, pracę komisji kulturalno-oświatowych i nowowybranych organizatorów pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych z zagadnieniami walki o plan i o rozwój współzawodnictwa pracy, o rytmiczne wykonywanie planów produkcyjnych.

— Popularyzować przez propagandę związkową wybitnych przodowników i ich metody pracy. Opracowywać odpowiednie wydawnictwa i szerzej omawiać przodujące osiągnięcia w prasie związkowej, centralnej i branżowej.

— W trosce o rozwój socjalistycznego współzawodnictwa zacieśniać współpracę z administracją gospodarczą, przestrzegać pełnej realizacji uchwały Rządu z dnia 16 lutego 1952 r.

— Dbać o wysoką jakość produkcji, tępić i piętnować wszelkie przejawy brakoróbstwa. Przestrzegać dyscypliny technologicznej, walczyć z awaria-

mi i przestojami, planowo przeprowadzać remonty zapobiegawcze.

— Uruchamiać rezerwy materiałowe, dążyć do oszczędnego gospodarowania paliwem i surowcami. Przestrzegać surowo norm zużycia materiałowego. Zbierać i oddawać do produkcji surowce wtórne.

— Wzmocnić troskę o człowieka, z uporem i stanowczością występować w sprawie poprawy warunków bytowych pracowników, czuwać nad pełnym wykorzystaniem sum na akcję socjalną oraz na budownictwo mieszkaniowe i ochronę pracy. Szeroko zakładać ogródki działkowe i czuwać nad rozwojem oddziałów zaopatrzenia robotniczego.

— Zwalczać wszelkie przejawy biurokratyzmu i rutyniarstwa w pracy związkowej, reagować żywo na wszelkie głosy krytyki mas członkowskich, powiązać się ściśle z zakładami pracy, uczyć się od mas krytyki i samokrytyki i stosować ją w codziennej pracy związkowej. Przejawiać na co dzień czujność rewolucyjną w walce z wrogiem klasowym.

W naszej działalności związkowej kierować się będziemy wskazaniem towarzysza Bieruta, zawartym w przemówieniu na naradzie warszawskiego aktywu partyjnego po powrocie z XIX Zjazdu KPZR:

„Niechaj pobudzające do działania idee XIX Zjazdu i mobilizujący apel towarzysza Stalina do partii komunistycznych i robotniczych, natchnie nas zapałem do dalszej walki o pokój na świecie, o jak najrychlejsze, pełne zwycięstwo socjalizmu w naszej ojczyźnie“.

PAWEŁ WOJAS
Wiceprzewodniczący CRZZ

O polepszenie organizacji ruchu współzawodnictwa pracy

(Przemówienie w dyskusji na XI Plenum CRZZ)

DZISIEJSZE Plenum CRZZ musi dokonać głębokiej analizy jednej z dziedzin pracy związków zawodowych, która bezpośrednio związana jest z realizacją planu 6-letniego, tj. organizacji ruchu współzawodnictwa pracy i kierownictwa tym ruchem. Współzawodnictwo stało się u nas ruchem masowym i jest główną i podstawową dźwignią naszego postępu, naszego rozwoju, jest główną i podstawową dźwignią realizacji naszych planów produkcyjnych.

Rok ubiegły, jak stwierdzają wszyscy, był rokiem mobilizacji do pełnego wykonania zadań produkcyjnych w trzecim roku naszej 6-latki.

Klasa robotnicza zobowiązaniami produkcyjnymi czciła wszystkie wydarzenia historyczne

w 1952 r. W czasie realizacji podjętych zobowiązań rodziły się z inicjatywy mas pracujących nowe formy, nowe metody współzawodnictwa pracy. Współzawodnictwo u nas ma bogate formy, jak np. współzawodnictwo o cykliczność, o szybkościowe wytopy, o szybkościowe skrawanie metali, o jakość, stosuje się metodę Żandarowej, Korabielnikowej itd. Wszystkie te formy i metody wyrosły na podstawie doświadczeń stachanowców radzieckich. Nasza klasa robotnicza wyciąga z tego bogatego źródła doświadczeń wnioski dla swej pracy.

VII Plenum CRZZ wskazało kierunki rozwojowe naszego ruchu współzawodnictwa pracy, wskazało, że komitety współzawodnictwa nie zdały egzaminu, wskazało, że podejmowanie zobowią-

zań we współzawodnictwie powinno odbywać się w grupie związkowej, w tej właśnie podstawowej komórce, gdzie robotnicy pod kierownictwem męża zaufania zobowiązują się wykonywać i przekraczać plany produkcyjne.

VII Plenum CRZZ wskazało również na konieczność podsumowywania miesięcznych wyników współzawodnictwa pracy w grupie związkowej, a następnie na konferencji zwołanej przez radę oddziałową czy radę zakładową.

Trzeba stwierdzić, że niedostateczna jest jeszcze nasza działalność w zakładach pracy. Nie potrafiliśmy powiązać konkretnych zobowiązań z wykonawstwem planów, słaba jest praca masowo-polityczna w zakładach pracy, nie potrafiliśmy wykorzystać tego wielkiego wysiłku klasy robotniczej, nie potrafiliśmy jej zmobilizować do codziennego wykonywania planów produkcyjnych.

Przykłady szeszłorczone mówią nam, że robotnicy danego zakładu podejmowali zobowiązania z okazji świąt klasy robotniczej lub historycznych rocznic. Zobowiązania te zostały w dużej mierze wykonane, a jednak okazało się, że dany zakład planu nie wykonał. Znaczy to, że zobowiązania te były podejmowane żywiołowo. Rada zakładowa i dyrekcja zakładu nie zanalizowała wąskich gardeł w zakładzie, w celu podejmowania konkretnych zobowiązań, które by gwarantowały wykonanie planu przez cały zakład.

Zwracamy często całą naszą uwagę na pierwszą linię robót na przodek, na piec, a nie myślimy o dalszych ogniwach produkcyjnych, które często hamują pracę — stają się wąskim gardłem. Jak armia, która zwycięża i idzie naprzód, nie może się oderwać od swoich baz, tak i we współzawodnictwie nie można się oderwać od dalszych ogniw produkcyjnych, które przeważnie są tym wąskim gardłem w zakładzie pracy.

Pomimo wielkich zrywów klasy robotniczej mobilizacja mas pracujących do realizacji zobowiązań nie była dostatecznie konkretna. Nie byliśmy dostatecznie czujni wobec wroga klasowego. W akcji wyborczej — według oceny zarządów głównych — przejawy wrogiej działalności zdarzały się sporadycznie, a nawet niektóre zarządy główne stwierdziły, że żadnej wrogiej działalności nie ujawniono podczas akcji wyborczej. Nasuwa się pytanie, czy odpowiada to rzeczywistości. Zapominamy o tym, iż plan 6-letni realizuje się w ostrej walce klasowej. Świadczą o tym takie wypadki, jak proces antypaństwowego ośrodka spiskowego na czele z Slanskym w Pradze, zdemaskowanie zbrodniczej szajki lekarzy-morderców, którzy działali w Związku Radzieckim w myśl dyrektyw wywiadu imperialistycznego, krakowski proces grupy szpiegowskiej, której trzon stanowili księża katolicy, którzy przekształcili kościoły w ośrodki szpiegostwa i dywersji. Fakty te świadczą o wzmożonej aktywności imperialistycznej w dziedzinie dywersji, szpiegostwa i sabotażu przeciwko Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej.

Popadliśmy w stan samouspokojenia i poprzestawaliśmy na cyfrowych danych podjętych zobowiązań, a nie kontrolowaliśmy realizacji tych zobowiązań. Nie interesowaliśmy się tą podstawową komórką związkową, o której mówiło VII Plenum CRZZ, w której to komórce mają być podejmowane zobowiązania.

Przeprowadzone ostatnio wybory do grup związkowych miały przygotować te grupy do prowa-

dzenia współzawodnictwa. Myśmy zakładali, że do aktywu mają wejść ludzie, którzy w realizacji naszych planów produkcyjnych wykazali się ofiarnością i oddaniem dla władzy ludowej. Takich ludzi myśmy mieli wybierać do grupy, żeby te grupy przygotować do spełnienia zadań, jakie postawiło przed nimi VII Plenum CRZZ.

A jak to przedstawia się w rzeczywistości. „Głos Pracy“ z 3 lutego br. zamieścił rozmowę z mężem zaufania — górnikiem w Zagłębiu Wałbrzyskim, tow. Marianem Semenem. Na pytanie, dlaczego nie przyszedł na szkolenie delegat socjalno-ubezpieczeniowy, towarzysz Semen odpowiada: „Czy ja wiem, kto jest moim delegatem socjalno-ubezpieczeniowym. My jeszcze nie otrzymaliśmy przydziału grup, a one miały być przydzielone do 15 stycznia. Miała być zwołana odprawa, a dotąd ani słychu“.

Pytają dalej: „Jak się odbyły wybory? — Tak jak we wszystkich oddziałach — odpowiada towarzysz Semen. — Zebrała się zmiana i wybrała dwóch mężów zaufania, dwóch delegatów socjalnych, społecznych inspektorów pracy i agitatorów kulturalno-oświatowych, a teraz czekamy na przydział tych grup“.

To świadczy o tym, że nie kierowaliśmy wyborami, że nastąpiło wypaczenie linii, którą narkreśliła Centralna Rada Związków Zawodowych. To jest przykład z przemysłu węglowego, a takie wypaczania miały miejsce we wszystkich związkach.

W fabryce w Chrzanowie w sprawozdaniach męża zaufania podano jedynie ilość członków w grupie związkowej oraz stan płaćcenia składek, a takich sprawozdań, których treścią była sprawa płaćcenia składek, było trzydzieści. Dwadzieścia grup związkowych podjęło na zebraniach wyborczych jednakową uchwałę, która była odbita w jednakowym brzmieniu. Znaczy to, że sprawę wyborów potraktowaliśmy mechanicznie. A mężowie zaufania stwierdzili przed zebraniem, że od 6—8 miesięcy nie było żadnych zebrań w grupach związkowych. Czy takie grupy są przygotowane do tego, żeby wśród ich członków było prowadzone współzawodnictwo, żeby w grupie były podejmowane zobowiązania, żeby w grupie była kontrola realizacji tych zobowiązań? Zdaje się, że te grupy nie są przygotowane do tej pracy i tu tkwią nasze niedociągnięcia, gdyż nie doceniamy tego najmniejszego ognia, które ma do spełnienia najważniejszą rolę w naszej działalności związkowej.

Jak pracuje się z grupami? Np. rada zakładowa kopalni „Kleofas“ nie posiada dokładnego spisu mężów zaufania, od czasu wyborów nie rozpoczęła jeszcze pracy z mężami zaufania, podsumowanie współzawodnictwa nie jest przeprowadzone w grupach, a wyróżnianie przodujących górników odbywa się w ten sposób, że referent współzawodnictwa przedstawia wnioski na niepełnej komisji, która te wnioski zatwierdza.

Sytuacja w tej dziedzinie wygląda podobnie i w innych gałęziach przemysłu, w innych resortach, w innych branżach. Tak więc w przemyśle włókienniczym na odprawę zorganizowaną w związku z uchwałą Rządu o dodatku węglowym i o 4% podwyżce w przemyśle odzieżowym w Pabianickich Zakładach Odzieżowych zgłosiło się zaledwie siedmiu mężów zaufania na ogólną ilość 65.

Tak przedstawia się praca w ogniwach, do których przywiązujemy największe znaczenie. Takie „czekanie na przydział grupy“, jak to określił towarzysz Semen, mąż zaufania szybu „Piast“ w Wałbrzychu, świadczy, jak powierzchownie i mechanicznie podeszliśmy do wyborów w grupach związkowych. A trzeba jasno powiedzieć, że jeżeli nie umocnimy grup związkowych i nie pomożemy im w zakresie organizowania współzawodnictwa pracy, to współzawodnictwo będzie kampanijne, żywiołowe, nie będzie codziennego, rytmicznego wykonawstwa planu.

A jak po wyborach do grup związkowych i rad zakładowych przedstawia się kierownictwo współzawodnictwem pracy? Weźmy hutnictwo. W hutach „Bobrek“ i „Kościszko“, gdzie rady zakładowe nie organizują współzawodnictwa i nie panują nad jego przebiegiem, współzawodnictwo cechuje opieszałość. Najważniejszą przyczyną tego jest brak właściwego instruktarzu ze strony Zarządu Głównego Związku Hutników. Współzawodnictwo nie było należycie zorganizowane w oddziałach hut, nie mówiąc już o grupach związkowych. A przecież mamy niektóre grupy, jak na przykład w hucie „Kościszko“, gdzie na stalowni grupa Nr 5 towarzysza Wrońskiego Ludwika, podejmuje zobowiązania, podsumowuje wyniki i jest przykładem dla pozostałych grup, a nawet całej huty. Lecz takich grup jest znikoma ilość. Rada zakładowa nie starała się dotychczas spopularyzować działalności tej grupy w swojej hucie.

Weźmy walcownię huty „Bobrek“. Tam załoga nie zawsze zna dzienne plany produkcji, które nie wiadomo dlaczego są tajemnicą. Załoga nie jest zorientowana jaki jest plan miesięczny i jak ma być on realizowany. Oczywiście, że w takich warunkach współzawodnictwo nie może się rozwijać. Brak pracy polityczno-masowej wśród załóg w zakresie współzawodnictwa, brak jest uświadczenia nawet tych, którzy już biorą udział we współzawodnictwie, o istotnych celach tego ruchu.

Albo na przykład w rolnictwie. Jak może tam istnieć współzawodnictwo, skoro w gospodarstwie Rochale-Zaborów, nikt z pracowników nie wie, że były podejmowane zobowiązania przez ten zespół dla uczczenia wyborów do Sejmu. A w gospodarstwie Piotrowo, okręg Poznań, podano pracownikom do wiadomości przy apelu porannym, że mają podjąć zobowiązanie, lecz nie zorganizowano żadnej narady; nikt z ramienia administracji do zespołu nie przyjechał, nikt nie opracował tej sprawy.

Podobnie w metalu — w fabryce „Pafawag“ we Wrocławiu w ostatnim okresie daje się zauważyć brak zainteresowania metodami stachanowskimi, zmniejszyła się ilość pracowników, którzy stosowali metodę Żandarowej. Nawet nie upowszechnia się doświadczeń, inicjatywy przodujących robotników „Pafawagu“, o których była mowa na obecnym Plenum — towarzyszy Kołodzieja i Ostrowskiego. Prawda, że już Związek Metalowców w innych zakładach propaguje metody Kołodzieja i Ostrowskiego, ale w samym „Pafawagu“ tym się nie interesują.

Jeżeli chcemy postawić na odpowiednim poziomie współzawodnictwo pracy, to musimy zwrócić główną uwagę na grupy związkowe, musimy powiedzieć sobie jasno, że bez mobilizacji grupy związkowej, wszelkie rozmowy o współzawodnic-

twie pracy będą pustą gadaniną. Często jeszcze słyszy się w radach zakładowych narzekanie, że towarzysze nie mają możliwości zająć się grupami związkowymi, ponieważ przeszkadza temu praca nad współzawodnictwem. Musimy sobie postawić jako najważniejsze zadanie, aby właśnie w tym ogniwie były podejmowane zobowiązania, żeby to w nim przeprowadzano kontrolę realizacji podjętych zobowiązań i podsumowywano ich wyniki.

Wprowadziliśmy książeczki współzawodnictwa. Trzeba stwierdzić, że książeczki te nie zdały egzaminu, że robotnik nosi je w kieszeni, a nikt nie wpisuje tam podjętych przez niego zobowiązań.

Trzeba będzie przemyśleć jakieś inne formy kontroli współzawodnictwa, mamy takie branże jak włókno, gdzie na każdym warsztacie przytkaczce, czy przadce wisi karta pracy, na której wpisuje się odpowiednie dane: wysokość bazy oraz stopień jej wykonania. Czy nie można będzie na tej karcie roboczej od razu wpisać podjęte zobowiązania i ich wykonanie?

Przy systemie kart pracy przyjętym w włóknie, metalu, należałoby zaprowadzić karty współzawodnictwa, w których zapisywanoby podjęte zobowiązania i ich wykonanie, by mąż zaufania oraz grupa mogła się orientować w każdej chwili, jak wykonywane są zobowiązania, by grupa mogła się bić o codzienne wykonawstwo planów. Sprawę tę trzeba przemyśleć i przedyskutować. Do zagadnienia tego nie można podejść mechanicznie, gdyż w każdej branży może ono wyglądać inaczej. Trzeba żeby nasz Wydział Ekonomiczny opracował w porozumieniu z głównymi zarządami związków zawodowych odpowiednie formy kontroli.

Liczni towarzysze poruszali sprawę współzawodnictwa o tytuł najlepszego w zakładzie czy w zawodzie. Ta forma powoduje, że tracimy z oczu masę przodujących ludzi, tracimy z pola widzenia szerokie rzesze przodujących robotników, którzy ciągną plan danego zakładu. Trzeba, by Wydział Ekonomiczny i w tym zakresie wypracował nowe formy, żebyśmy znali tych ludzi, żebyśmy mogli w gazetach o nich pisać i mówić przez radiowęzły, żebyśmy mogli ich popularyzować.

Oczywiście — tego się nie da zrobić, jeżeli nie będziemy pracować z grupami. Trzeba postarać się o to, aby w grupach związkowych i w oddziałach znano ludzi, którzy przekraczają średnie normy danego oddziału, żeby była prowadzona ewidencja tych pracowników. Nie znaczy to, żebyśmy mieli zapominać o tych najlepszych w zawodzie. Człowiek, który przez trzy miesiące przekracza średnią oddziału, powinien otrzymać jakąś nagrodę. Przy ocenie jego osiągnięć należy uwzględnić takie kryteria, jak: przekraczanie planu, użyskanie produkcji wysokiej jakości, zmniejszanie braków, oszczędne zużycie surowców, dyscyplina pracy. Ten sam, który będzie przodował przez następne 3 miesiące, tzn. łącznie przez sześć kolejnych miesięcy, powinien dostać odpowiedni dyplom. Pracownik, który wykona wszystkie zadania przez dziewięć miesięcy, powinien dostać dyplom I klasy (poprzedni otrzymuje dyplom II klasy). Robotnikowi, który przez rok wykonuje wszystkie zadania, to znaczy przez cały rok nie opuścił ani jednej dniówki, przekracza plan, ma oszczędność materiałów, przestrzega dyscyplinę, poprawia jakość produkcji itp., należy przyznać

odznakę przodownika pracy. I wtedy będziemy znali tych przodujących ludzi i nie będzie takich wypadków, jak np. w przemyśle odzieżowym, czy jedwabniczym, gdzie mechanicznie rozdzielano odznaki przodownika. Odznakę przodownika pracy powinien dostać człowiek, który rzeczywiście zasłużył na to, tzn. że otrzyma ją robotnik, który wykona wszystkie swe zadania w ciągu całego roku.

Trzeba, żeby Wydział Ekonomiczny Centralnej Rady Związków Zawodowych opracował wspólnie z zarządami głównymi kryteria tego współzawodnictwa, żebyśmy mogli uchwycić te szerokie masy pracowników, o których nikt dotychczas nie mówił, których nikt nie zna, a którzy swoją ofiarną pracą

przyczyniają się do wykonywania planów przez zakłady pracy.

Mamy obecnie w radach zakładowych i grupach związkowych nowy aktyw. Do zakładowych organizacji związkowych napłynęli nowi ludzie, którzy dali się poznać w rozwiązywaniu trudności zadań produkcyjnych ubiegłego roku. Jest to okoliczność bardzo pomyślna. Lecz ludźmi tymi należy się zaopiekować, nowy aktyw trzeba instruować, pomagać mu. Pamiętać o tym powinny okręgi i zarządy główne. Trzeba z nowymi aktywistami pozostawać w stałym kontakcie, ażeby móc na nich oprzeć organizację ruchu współzawodnictwa pracy i rozwinąć ten ruch na miarę wielkich zadań czwartego roku planu 6-letniego.

ZYGMUNT KRATKO

Sekretarz CRZZ

Powiązanie pracy masowo - politycznej z zagadnieniami produkcyjnymi

(Przemówienie w dyskusji na XI Plenum CRZZ)

ZADANIEM naszego Plenum jest zanalizowanie przyczyn niewykonania planów w ubiegłym roku przez niektóre podstawowe gałęzie produkcji, co wpłynęło na niewykonanie planów przez cały nasz przemysł. Uświadomienie sobie przez cały nasz aktyw związkowy w pełni tego faktu, że w Polsce Ludowej w ósmym roku istnienia naszej władzy mogło dojść do niewykonania planu państwowego, pozwoli nam wysnuć odpowiednie praktyczne wnioski dla dalszej działalności, aby uniemożliwić kiedykolwiek powtórzenie takiego faktu.

Towarzysz Kłosiewicz wykazał, że podstawowa przyczyna niewykonania planu tkwi w braku systematycznego rozwijania współzawodnictwa pracy w taki sposób, aby ono zabezpieczyło rytmiczne wykonywanie planów. Główne zaś źródło naszych błędów sprowadza się do niedostatecznej pracy masowo-politycznej, która powinna być treścią pracy związków zawodowych.

Zastanówmy się nad tym, za jakie ogniwo należy uchwycić, aby uczynić współzawodnictwo stałym i systematycznym, aby wykonanie planów było rytmiczne. Sądę, że wszyscy będziemy zgodni co do tego, że tym podstawowym ogniwnem jest grupa związkowa. Od pracy grupy związkowej, od samego comiesięcznego podejmowania i podsumowywania zobowiązań przy udziale członków grupy zależy, czy współzawodnictwo będzie tylko formalistycznym rejestrowaniem zobowiązań, czy żywym nurtem, w którym biorą czynny udział żywi ludzie. Ale o pracy grupy decyduje mąż zaufania i organizator pracy kulturalno-oświatowej, delegat socjalno-ubezpieczeniowy i społeczny inspektor pracy — ludzie wybierani przez te grupy i powołani do wykonania tej pracy. Same nawet cyfry wskazują na ogrom tego zagadnienia. W ostatniej kampanii wyborczej ogółem wybrano blisko 670 tysięcy aktywów w grupach. Łącznie z radca-

mi oddziałowymi i zakładowymi, nie licząc członków komisji, stanowi to prawie 910 tysięcy. A więc co czwarty czy co piąty robotnik jest wybranym aktywistą.

Czy nie jest jasne, że jeśli my zdołamy uruchomić i wzmocnić pracę tego aktywów, to zdołamy przy jego pomocy sięgnąć do całej klasy robotniczej? Mówiliśmy o tym i po zeszłorocznej kampanii wyborczej, lecz praktyka nas uczy, że w większości wypadków ograniczyliśmy się do stwierdzenia tego faktu, nie wysuwając praktycznych wniosków dla codziennej działalności. Bo o czym świadczy fakt, że ponownie wybrano w grupach zaledwie 28,9% aktywistów, a u Chemików nawet 22%, u Pracowników Rolnych 20,2%, u Hutników 24%. Świadczy to o tym, że nie otoczyliśmy opieką aktywów w grupie związkowej, nie pomagaliśmy mu w ustawieniu pracy, nie walczyliśmy o wyrobienie autorytetu mężom zaufania w oddziale.

Doświadczenie uczy nas, że tam, gdzie dyrektor zakładu troszczy się o podniesienie autorytetu męża zaufania, jak np. w Zakładach im. Więckowskiego w Łodzi, gdzie rada zakładowa nie pomija mężów zaufania, lecz załatwia wszystkie sprawy przez tych aktywistów — tam mąż zaufania posiada autorytet wśród robotników. W takich warunkach staje się on faktycznym kierownikiem swej grupy, mobilizuje ją do wykonania planów, do podniesienia jakości produkcji, do systematycznego rozwoju współzawodnictwa pracy.

Posiadamy w naszych zakładach pracy wielu wspaniałych mężów zaufania, lecz my ich nie poznajemy, ich doświadczeń nie popularyzujemy, my ich za mało pokazujemy załodze, nie otaczamy ich należnym szacunkiem.

Opiekować się aktywem w grupie związkowej znaczy bowiem:

1) odbywać systematyczne odprawy miesięczne we wszystkich pionach, tzn. rady zakładowe lub

oddziałowe — z mężami zaufania, komisje kult.-oświatowe — z organizatorami kulturalno-oświatowymi, komisje socjalno-ubezpieczeniowe — z delegatami socjalno-ubezpieczeniowymi, a komisje ochrony pracy — ze społecznymi grupowymi inspektorami pracy; na odprawach tych należy wnikliwie oceniać pracę tego aktywu, pokazywać najlepszych i popularyzować ich doświadczenia;

2) wszelkie zagadnienia produkcji powinny być omawiane z majstrem, brygadziwą lub sztygarem przy współudziale męża zaufania;

3) skierowania na wczasy, do sanatoriów, na kolonie dziecięce, przydział mieszkań i ogródków działkowych należy załatwiać po zasięgnięciu opinii męża zaufania;

4) premie i nagrody, pożyczki udzielane przez kasy zapomogowo-pożyczkowe przyznawane członkom grupy — po zaopiniowaniu przez męża zaufania.

Aby aktyw związkowy był w stanie wykonywać swoje zadania, należy go przeszkolić. Temu zadaniu służą nasze kursy szkolenia masowego, którym — trzeba to stwierdzić — nasze instancje związkowe poświęcają zbyt mało uwagi.

W roku ubiegłym plan szkolenia masowego nie został wykonany. Towarzysze motywowali to często tym, że wiosna jest nieodpowiednią porą dla szkolenia. Sekretariat Centralnej Rady Zw. Zaw. uwzględnił wnioski z terenu, przyspieszył kampanię wyborczą i przeznaczył czas od stycznia do marca na przeszkolenie aktywu związkowego. Uchwałą Sekretariatu CRZZ powołano również komisje szkoleniowe przy radach zakładowych dla kierowania akcją szkolenia.

A jak przedstawia się rzeczywistość? Na zaplanowanych przeszło 17 000 kursów, na dzień 11 lutego uruchomiono zaledwie 4 746. Przeszło 12 tysięcy kursów nie rozpoczęło w ogóle pracy. Są związki, gdzie stan obecny budzi poważny niepokój, jak np. Zw. Budowlanych, gdzie na zaplanowane 2 153 kursy uruchomiono wszystkiego 274, w Związku Górników uruchomiono 315 na 1 186, w Związku Metalowców — 224 na 1 542, w Związku Handlowców — wszystkiego 163 kursy na 1 346 zaplanowanych. Również frekwencja na wielu kursach jest niezadowolająca.

O czym świadczą te cyfry? Świadczą one o tym, że towarzysze nasi często nie wysnuwają wniosków praktycznych z niewykonania planów w ubiegłym roku, nie szuka się odpowiednich metod i środków, które pozwoliłyby nam w roku bieżącym podciągnąć aktyw w grupach związkowych, przy którego pomocy będziemy walczyli o wykonanie planów.

Brak walki o pełną frekwencję dowodzi, że z góry rezygnujemy z poważnej części aktywu, godzimy się z myślą, że pewna część wybranego aktywu odpadnie w toku pracy.

Wyjaśniona w referacie towarzysza Kłosiewicza główna przyczyna niewykonania planu, a mianowicie brak dostatecznej pracy masowo-politycznej zmusza nas do przeanalizowania naszej całej dotychczasowej pracy kulturalno-oświatowej, naszej pracy agitacyjnej.

Wydaje się, że na czoło niedomagań w pracy kulturalno-oświatowej należy wysunąć brak dostatecznej pracy masowo-politycznej w formie od-

czytów czy pogadanek w naszych świetlicach, klubach, domach kultury, a jeszcze bardziej w zakładach pracy. Przykładem może służyć analiza konkursu o najlepszą świetlicę, przeprowadzona w przeciągu ostatnich czterech miesięcy ubiegłego roku. Konkursem objęto 7 992 placówki kulturalno-oświatowe, w tym blisko 6 tysięcy świetlic, klubów i domów kultury, co stanowi ponad 50% ogólnego stanu. W przeciągu czterech miesięcy ogłoszono w tych placówkach 66 150 odczytów, co stanowi przeciętnie 11 odczytów na jedną placówkę. Jeśli od tego odliczymy spotkania z pośłami i inne imprezy organizowane przez komitety Frontu Narodowego w okresie wyborów, które są wykazane w rubryce odczytów, to okaże się, że na jedną placówkę wypada przeciętnie zaledwie osiem odczytów w przeciągu czterech miesięcy.

A są to świetlice lepsze, te które przystąpiły do konkursu; w pozostałych 50% świetlic ilość odczytów jest o wiele niższa. Znaczy to, że przeciętnie dwa odczyty wypada na miesiąc w lepszych świetlicach, przy przeciętnej frekwencji na tych odczytach 68 osób — oto obraz naszej pracy masowo-politycznej.

Gdybyśmy dysponowali bardziej dokładnymi cyframi, to wyjaśniłoby się, że pewien odsetek stanowią odczyty o tematyce technicznej lub ogólnonaukowej, natomiast odczytów o tematyce aktualno-politycznej lub światopoglądowej jest znikoma ilość.

Czy nawet ta pobieżna analiza nie powinna nas zaalarmować, czy nie ujawnia ona dogłębnie fałszywego kierunku całej naszej pracy kulturalno-oświatowej? Posiadamy niewątpliwie niemałe osiągnięcia w dziedzinie pracy artystycznej. Praca zespołów artystycznych — to ważne ogniwo w całej naszej działalności. Ale podstawowa nasza praca — to praca masowo-polityczna, to odczyty i pogadanki na tematy aktualno-polityczne, ideologiczne, produkcyjne, a tej roboty nie prowadzimy.

Drugie poważne niedociągnięcie w pracy kulturalno-oświatowej mocno uwypuklone w referacie towarzysza Kłosiewicza — to oderwanie pracy kulturalno-oświatowej od zagadnień produkcyjnych, to często abstrakcyjność i ogólnikowość naszej propagandy. Jakże wymowną jest następująca cyfra z okresu konkursu o najlepszą świetlicę. W przeciągu czterech miesięcy walki o końcowy okres wykonania planu ubiegłego roku blisko 6 000 świetlic, klubów i domów kultury przeprowadziło zaledwie 1 886 wieczorów wymiany doświadczeń, to znaczy, że co trzecia świetlica zorganizowała w przeciągu czterech miesięcy jeden wieczór wymiany doświadczeń.

Niewątpliwie rzeczą pożyteczną są aleje przodowników pracy i tablice wykonania norm organizowane w wielu zakładach pracy, ale pod warunkiem, że są one starannie aktualizowane. Ale jakże często do tych tylko form sprowadza się cała propaganda pogładowa, pod którą rozumie się wiązanie pracy kulturalno-oświatowej z produkcją. Reszta zaś pracy kulturalno-oświatowej płynie oddzielnym korytem nie powiązanym z walką o plan, o produkcję, oderwana jest często od pracy rady zakładowej. Niewątpliwie są i zakłady przodują-

ce, gdzie komisje kulturalno-oświatowe posługują się całym arsenałem środków, od gazetki ściennej poprzez biuletyny do „błyskawic“, ale i w tych zakładach praca agitacyjna w oparciu o pracę organizatorów kulturalno-oświatowych — jest niedoceniana.

Zastanówmy się gdzie są źródła tego niedocenia-
nia pracy masowo-politycznej, braku wiązania jej
na codzień z walką o wykonanie planów, o ryt-
miczność produkcji? Mnie zdaje się, że podsta-
wowe źródło — to sama postawa naszego aktywu
kulturalno-oświatowego. Nasi towarzysze, pracują-
cy w pionie kulturalno-oświatowym zarówno
w świetlicach i klubach, jak w wydziałach i zakła-
dach pracy, traktują siebie głównie jako organiza-
torów pracy kulturalno-oświatowej, organizatorów
impres a nie jako agitatorów, tzn. działaczy politycz-
nych, którzy sami w pierwszej linii winni pracować
z ludźmi, oddziaływać na ludzi, mobilizować za-
łogi. A jeśli tak myśli, tak postępuje blisko 10
tysięcy etatowego aktywu kulturalno-oświatowego,
to siłą rzeczy postawa ta przenosi się i na nasz
200-tysięczny aktyw pomocniczy, aktyw kultural-
no-oświatowy w zakładach pracy.

Jakże potężną armię agitatorów możemy posia-
dać, jeżeli będziemy dobierali pod kątem widze-
nia interesów produkcji socjalistycznej zarówno
nasz aktyw etatowy jak i aktyw społeczny. A zda-
rza się często niestety tak, że do pracy w świetlicy
fabrycznej kieruje się panienki, często nie związane
z zakładem pracy, nie znające absolutnie produk-
cji. Jak aktywista kulturalno-oświatowy może być
bojownikiem o plan, o współzawodnictwo, jeśli on
sam nie rozumie tej produkcji, nie zna metod
współzawodnictwa? Ale na to nie zwraca uwagi
nie tylko pion kulturalno-oświatowy, lecz także
nasi odpowiedzialni towarzysze z instancji związ-
kowych i rad zakładowych.

Jakże inaczej wytłumaczyć fakt, że w zakładach
im. Stalina w Poznaniu przewodniczącym komisji
kulturalno-oświatowej — jak informuje Wydział
Kultury i Oświaty CRZZ — nie jest członek pre-
zydium rady zakładowej? Czy taki przewodniczący
komisji kulturalno-oświatowej — nawet założony
bardzo zdolny — jest w stanie uruchomić cały ak-
tyw kulturalno-oświatowy do walki o plan? Prze-
cież w takich warunkach praca jego i całego akty-
wu musi stracić łączność z aktualnymi zadaniami
produkcyjnymi, musi biec oddzielnym torem, nie
związanym z upowszechnianiem stachanowskich
metod pracy, nie związanych z produkcją.

Z tej krótkiej analizy wynika wyraźnie, że na
naszej pracy kulturalno-oświatowej ciąży niemały
balast oportunistyczny, któremu należy wypowie-
dzie ostrą walkę, ciężą nieprzewyciężoną do koń-
ca teoryjki o tym, że u nas nie można prowadzić
odczytów na tematy polityczno-ideologiczne. Ciężą

ogólniki o więzi z produkcją przy faktycznym bra-
ku znajomości tych zagadnień, ciężą niewłaściwy
stosunek do zaszczytnej roli agitatora i propagan-
dzysty. Uświadomienie sobie tego stanu pozwoli
nam wszystkim wysnuć odpowiednie wnioski dla
naszej praktycznej działalności w roku bieżącym.

Na czoło wysuwają się cztery zasadnicze zadania:

1) Rozwijając w dalszym ciągu naszą pracę arty-
styczną należy punkt ciężkości przenieść na pracę
masowo-polityczną. Nie może być świetlic, klubów,
domów kultury, które by nie organizowały przy-
najmniej dwóch odczytów tygodniowo na tematy
polityczne i światopoglądowe. Zadaniem Wydziału
Kultury i Oświaty CRZZ jest organizowanie po-
mocy dla tych instytucji w formie dostarczania
materiałów.

2) Cały pion kulturalno-oświatowy powinien bar-
dzo ściśle współpracować z wydziałami ekonomicz-
nymi, wgrzyźć się w zagadnienia produkcyjne, po-
znać czołowych przodowników pracy, ich metody,
poznać metody czołowych stachanowców radziec-
kich, mogące znaleźć zastosowanie w danych bran-
żach i tym przepoić naszą pracę propagandową.
W zakładach pracy na czele komisji kult.-oświato-
wych powinni stać członkowie prezydium rady za-
kładowej, a w większych zakładach jeden z urlo-
powanych członków prezydium. Plan pracy komisji
kult.-oświatowych powinien być oparty o plan roz-
woju współzawodnictwa, powinien się wiązać
z walką o rytmiczne wykonywanie planów. Podsta-
wowym ogniwem w pracy komisji kulturalno-
oświatowej jest organizator kult.-oświatowy, który
musi stać się agitorem w grupie. Wszelkie środ-
ki pogładowej propagandy, gazetki i radiowęzły
powinny być podporządkowane temu celowi.

3) Dla podniesienia poziomu działalności kultu-
ralno-oświatowej w każdej gałęzi produkcji, nale-
ży oprzeć się o wzorcowe osiągnięcia pracy kultu-
ralno-oświatowej zakładów pracy, na których
przykładach należy uczyć cały aktyw danej bran-
ży. Pracę we wzorcowych zakładach powinien
organizować wydział kult.-oświatowy zarządu
główn. łącznie ze swoim wydziałem ekonomicz-
nym, przy konkretnej pomocy wydziałów Kultury
i Oświaty i Ekonomicznego CRZZ.

4) Wydział Kultury i Oświaty CRZZ winien prze-
organizować swą strukturę w tym kierunku, by
pozwoliła mu ona uczynić konkretnych towarzyszy
odpowiedzialnymi za pewne związki. Pozwoli to
Wydziałowi głębiej poznać specyfikę każdej bran-
ży i współdziałać operatywnie z Wydz. Ekono-
micznym i Organizacyjnym. W całej pracy kult.-
oświatowej powinniśmy dążyć do tego, aby nasz
aktyw w całym pionie podnosił systematycznie
swoją poziom, by mógł spełniać rolę agitatorów, tj.
bojowników w walce o plan, o rytmiczność pro-
dukcji.

Przebieg obrad XI Plenum CRZZ

OBRADY XI Plenum CRZZ rozpoczęły się
w dniu 17 lutego. W obradach uczestniczyli
przewodniczący i sekretarze zarządów głów-
nych i okręgowych rad związków zawodo-
wych, rad zakładowych z kluczowych za-
kładów pracy oraz przedstawiciele ministerstw
gospodarczych.

Referat podstawowy o zadaniach związków za-
wodowych w czwartym roku sześciolatki wygłosił
przewodniczący CRZZ — towarzysz **Wiktor Kło-
siewicz**.

W dyskusji nad referatem jako pierwszy zabrał
głos kierownik Wydziału Ekonomicznego Zarz.
Głównego ZZPK — tow. **Makowski**. Omówił on

sprawę rozszerzenia zakresu prac akordowych w kolejnictwie. Dzięki znormowaniu robót manewrowych, w oparciu o dzienne plany i znajomość stawek płacy przez załogę, usprawniono pracę wielu węzłów kolejowych, jak np. Skarżysko, Stalimnogród, Kraków—Płaszów. Na liniach tych zwiększyła się regularność biegu pociągów, a zarobki służby manewrowej wzrosły o około 30%. Ogółem objęto dotychczas akordem pracowników 30 stacji rozrządowych. Aby wykonać plan przewozów, ogniwa ZZPK wspólnie z resortem kolei interweniują w razie przetrzymywania wagonów na zakładowych bocznicach kolejowych, a jednocześnie — celem przyspieszenia wyładunku — szkołą załogi w pracy przetokowej.

Wypowiadając się na temat przebiegu kampanii wyborczej do władz związkowych, przewodniczący ORZZ Lublin — tow. **Klimek** podał, że w okręgu lubelskim wybrano około 26 tysięcy aktywistów. Wyniki ich pracy będą zależały w dużej mierze od sprawnego przebiegu szkolenia, organizowanego przez rady zakładowe. Ze względu jednak na brak należytej pomocy ze strony zarządów okręgowych, uruchomiono zaledwie 62% zaplanowanej ilości kursów.

Przewodniczący Rady Zakładowej Poznańskich Zakładów Naprawy Samochodów — tow. **Wali-górski** przedstawił osiągnięcia produkcyjne załogi. Dzięki współzawodnictwu o jakość i oszczędność, o tytuł najlepszego w zawodzie, zakłady wykonały przedterminowo plan wartościowy i asortymentowy 1952 roku i plan stycznia br.

Za osiągnięcia we współzawodnictwie załoga zakładu zdobyła sztafardę przechodni ufundowaną przez Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Transportu Drogowego i Lotniczego, a brygada młodzieżowa — proporzec przechodni.

Omawiając rozwój współzawodnictwa w przemyśle metalowym, przewodniczący Zarz. Gł. ZZM — tow. **Bień** stwierdził, że we współzawodnictwie międzyzakładowym biorą obecnie udział zakłady 17 branż, w porównaniu z pięcioma branżami w początkach ub. roku.

2 600 robotników przeszkolono metodą Kowalowa, a ponad 3 tysiące stosuje metodę Żandarrowej. Nowe metody pracy rozpowszechniają się w „Ursusie“, w hucie „Zgoda“, „Konstalu“, w Zakładach im. Dymitrowa. Gorzej jest natomiast pod tym względem w Pafawagu, w Zakładach Gorzowskich i w stocznicach.

Podczas kampanii sprawozdawczo-wyborczej Zarząd Główny dokładał starań, by plany były doprowadzane do załóg, by upowszechnić współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie, wzmocnić walkę o jakość i oszczędność, o zmniejszenie odpadków, o stosowanie wysokosprawnej obróbki itp.

„Załoga nasza plan w r. 1952 wykonała — mówił przewodniczący rady zakładowej huty „Batory“, tow. **Swoboda**. — Mimo to są u nas znaczne braki w organizacji pracy związkowej i w organizacji produkcji. Niektórzy moi przedmówcy mówili o rzekomo sprawnie działającej organizacji, ale planów produkcyjnych nie wykonali“.

Grupy związkowe w hucie „Batory“ obejmują robotników obsługujących piec, których zadania produkcyjne są jednakowe, co utrudnia podejmowanie zobowiązań. Wprowadzenie współzawodnictwa, opartego o znajomość planów przez załogę, napotyka na trudności wskutek braku pomocy kierownictwa technicznego.

Sekretarz Zarz. Gł. Zw. Zaw. Włóknarzy, tow. **Aniołkiewicz**, przeanalizował przyczyny niewykonania planu w przemyśle włókienniczym, podkreślając, że złożyły się na to przede wszystkim: kampanijność we współzawodnictwie, słaba dyscyplina pracy, zła organizacja stanowisk roboczych, brak socjalistycznej troski o maszyny i surowce.

W roku ubiegłym zainicjowano współzawodnictwo o tytuł najlepszej prządki i najlepszej przędzalni, które jednak nie rozwinęło się szerzej. Lepsze wyniki uzyskano we współzawodnictwie o tytuł najoszczędniejszej kotłowni, wygospodarowując w okresie trzech kwartałów ub. roku ponad 5 milionów zł. Ruch współzawodnictwa rozwija się najlepiej w Zakładach „Polska Wełna“ i w Zakładach Włókienniczych w Nowej Soli. Najślabiej — w Zakładach Dzierżoniowskich i Bielskich.

W okresie po ogłoszeniu uchwały rządu z dnia 3 stycznia — w przemyśle bawełnianym nastąpił wzrost ilości robót zakordowanych do 82 proc. W wielu jednak wypadkach ustalono zbyt niskie normy.

Następnie głos zabrał przewodniczący Zarz. Głównego ZZG, tow. **Wit Hanke**.

Dotychczasowe formy współzawodnictwa w przemyśle górniczym wykazały wiele braków. Podstawowym bowiem miernikiem współzawodnictwa był procent dziennego wydobywania. Wobec czego wśród mniej uświadomionych górników pojawiły się tendencje do zmniejszania obsady przodków. W ten sposób poszczególni górnicy osiągalni większe wykony kosztem zmniejszenia się ogólnego wydobywania z przodka. To ześrodkowanie całej uwagi na współzawodnictwie o tytuł najlepszego w zawodzie spowodowało znaczne zwięźnienie ruchu współzawodnictwa, gdyż aktyw związkowy zapominał o oddziaływaniu dostawy, odstawy i transportu, co powodowało w kopalniach „wąskie gardła“. Z drugiej zaś strony tak pojęty ruch współzawodnictwa prowadził do fałszywej oceny wyników. Wystarczyło, że górnik osiągnął wysoki poziom dzienny, a wówczas — mimo mniejszego „obłożenia“ przodka, mimo nieprzepracowania wszystkich dniówek — zajmował czołowe miejsce.

Z tymi błędami trzeba było skończyć — podkreślił tow. Hanke — trzeba było związać współzawodnictwo z mocą produkcyjną, z normatywną obsadą przodków, z przepracowanymi w pełni dniówkami. Trzeba było objąć ruchem współzawodnictwa wszystkie odcinki pracy w kopalniach. Sami górnicy również przyznawali, że dotychczasowe zasady oceny współzawodnictwa były błędne, stwierdzając jednocześnie, iż grupy związkowe — jako główne ośrodki ruchu współzawodnictwa — nie zdawały egzaminu.

Zachodzi więc potrzeba właściwego ustawienia grup i ożywienia ich działalności, zwłaszcza jeśli idzie o ich rolę w organizowaniu i kierowaniu ruchem współzawodnictwa.

Narada aktywu przemysłu węglowego w Katowicach — mówił tow. Hanke — zapoczątkowała okres wzmocnionej mobilizacji całego Związku i wszystkich załóg do walki o wykonanie zadań 1953 roku. Okres ten będzie trwał tak długo, dopóki sprawa wypełniania zadań planowych przez wszystkie kopalnie nie stanie się prawem niezłomnym.

Tow. **Szlezak** — przewodniczący rady zakładowej huty im. Bieruta — huty, która nie wyko-

nała planu 1952 roku, wskazał na konieczność zdecydowanej walki z tendencjami tłumaczenia niepowodzeń produkcyjnych „przyczynami obiektywnymi”. Brak materiałów, opóźnienie prac budowlanych utrudniało co prawda pracę załódze, ale na niewykonanie planu wpłynęła przede wszystkim słaba działalność organizacji związkowej. I tak np.: nie dbała ona o to, by plany były doprowadzane do załogi.

Obecnie, kiedy mistrzowie omawiają z robotnikami ich zadania produkcyjne, kiedy nad wykonaniem planów i zobowiązań czuwają grupy związkowe i rady oddziałowe, daje się zauważyć znaczny wzrost wydajności pracy i wszystko wskazuje na to, że huta im. Bieruta plan lutowy wykona w 100 procentach.

Fakty niedoprowadzenia zadań planu do stanowisk istnieją nie tylko w hucie im. Bieruta. Przewodnicza pracy kudołskich ZPB — tow. Teresa Kowal o wykonaniu przez siebie zadań trzeciego roku planu 6-letniego dowiedziała się przypadkowo, dopiero w lutym br. Mówił o tym tow. Cegiela z ORZZ Wrocław. Zwrócił on uwagę, że brak codziennej oceny przebiegu wykonywania planów i zobowiązań jest główną przyczyną zaniedbań w ruchu współzawodnictwa. Grupy związkowe nie analizują pracy robotników, a ich aktyw często nie zna wszystkich członków grup. Utrudnia to prowadzenie pracy politycznej i organizacyjnej. Tow. Cegiela podkreślił następnie, że konieczne jest, by ogniwa związkowe z większą, niż dotychczas energią, troszczyły się o sprawy bytowe robotników, a zwłaszcza o rozwój OZR, które w poważnej mierze mogą przyczynić się do poprawy warunków życia załóg.

O faktach wrogiej działalności i o pokutującym jeszcze oportunistycznym stanowisku niektórych pracowników, którzy wolą nie dostrzegać tej działalności, mówił tow. Starosta z łódzkiego Zarządu Okręgu Zw. Zaw. Metalowców. Podał on jako przykład fabryki, produkujące obrabiarki dla przemysłu włókienniczego, gdzie zdarzają się wypadki oddawania do użytku uszkodzonych maszyn. I często wypadki te tłumaczone są przez fachowców nie wynikiem sabotażowej roboty, lecz nieuwagą w pracy. Ogniwa związkowe muszą więc okazywać zastrzeżoną czujność i z całą bezwzględnością demaskować sabotażystów, a ponadto — przez pracę polityczno-wychowawczą — oddziaływać na załogi i uzbrajać je do aktywnej walki z wszelkimi próbami zakłócania przez wroga procesu produkcyjnego.

Towarzysz **Paweł Wojas** — wiceprzewodniczący CRZZ położył szczególny nacisk na rolę grupy związkowej w rozwoju współzawodnictwa pracy (Przemówienie towarzysza Wojasa podajemy osobno).

Tow. **Jakubik**, przewodniczący rady zakładowej ZISPO, stwierdził, że jedną z przyczyn niewykonania zadań planowych były braki i niedociągnięcia w zaopatrzeniu. Wiele zakładów nie dotrzymało terminów dostaw dla ZISPO. Tow. Jakubik wykazał na przykładach, że często braki w zaopatrzeniu powstają wskutek niedbalstwa i biurokracji w nadrzędnych ogniwach administracji.

Tow. **Rybiecki**, wiceprzewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Rolnych bardzo surowo ocenił pracę związkową w rolnictwie. Stwierdził on samokrytycznie, że Zarząd Główny nie znał te-

renu, nie żył zagadnieniami planów. Obecnie Związek Zawodowy Pracowników Rolnych postawił sobie za zadanie zmobilizować wszystkie środki do postawienia współzawodnictwa na odpowiednim poziomie.

Tow. **Smolarz**, przewodniczący rady zakładowej kopalni „Bobrek” podkreślił, że w styczniu kopalnia wykonała plan w 102,1 proc., chociaż 6 jej oddziałów „szło pod planem”. Znaczy to — dowodził tow. Smolarz, że istnieją tam poważne rezerwy. Kopalnia „Bobrek” to jedna z najbardziej zmechanizowanych kopalń. Ale mechanizacja nie jest tam w pełni wykorzystana.

Tow. **Garnkowski**, sekretarz Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Budowlanych, mówił o konieczności wprowadzenia w budownictwie metody Skitiewa, która polega na tym, że tynkarze odbierają robotę od murarzy, instalatorzy od tynkarzy itd. Ten sposób zapewnia polepszenie jakości pracy, która do tej pory pozostawia wiele do życzenia. Aby rozwinąć szeroko nowe formy współzawodnictwa, trzeba zacieśnić współpracę inżynierów, techników i robotników budowlanych, poprzez organizowanie wspólnych narad grupowych.

— Główne źródło naszych błędów — mówił na Plenum tow. **Kratko**, sekretarz Centralnej Rady Związków Zawodowych — tkwi w niedostatecznej pracy masowo-politycznej. (Przemówienie towarzysza Kratko podajemy osobno).

Problem walki o obniżkę kosztów własnych w kolejnictwie omówił tow. **Szypulski**, przewodniczący Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Kolejarzy w Gdańsku. Stwierdził on, że główną przyczyną przekraczania kosztów własnych był fakt, iż maszyniści parowozowni nie znali planów i wskaźników. Słuszne i celowe okazało się wprowadzenie rozrachunku gospodarczego do pracy parowozów. Maszynista otrzymuje wówczas plan miesięczny, a rozliczając się kontroluje jego wykonanie. To stanowi stały bodziec do przekraczania planów pracy przy zmniejszeniu kosztów własnych i oszczędności węgla.

Często niewykonanie planów w górnictwie jest spowodowane złą organizacją pracy. Tak było w kopalni im. gen. Zawadzkiego. Tow. **Wieczorek**, przewodniczący rady zakładowej kopalni „Gen. Zawadzki” zaznaczył, że dyrekcja kopalni zaniedbuje roboty przygotowawcze. Pracuje się w kopalni tylko na dziś i nie zwraca się uwagi, że ściany nie są przygotowane, że robotnicy tracą jutro wiele cennych godzin pracy. Z 24 ścian eksploatuje się tylko 13. Często mają miejsce awarie. Rada zakładowa nie potrafi jeszcze właściwie zorganizować pracy grup związkowych, a wyższe ogniwa związkowe nie przychodzą ze skuteczną pomocą.

Aby zmienić pracę grup, trzeba przede wszystkim bić się o autorytet męża zaufania. — Przyśtailiśmy już do tej pracy — informuje tow. **Zawada**, przewodnicząca Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego w Bielsku. Żadna decyzja dotycząca członków grupy nie może być podjęta bez wiedzy męża zaufania. Pomiędzy majstrem a mężem zaufania musi być ścisła współpraca. Tow. Zawada poruszyła także sprawę dowozu robotników do pracy, sprawa ta na terenie powiatu bielskiego mimo licznych interwencji nie została dotychczas rozwiązana.

Tow. **Wierzbicki**, przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Energetycznego omówił przyczyny niewykonania planów nowych inwestycji, które stanowić będą podstawową bazę energetyczną dla przemysłu. Poważną trudność sprawia późne nadsyłanie dokumentacji technicznej, bez której roboty nie mogą postąpić naprzód. Odczuwa się także brak fachowego nadzoru, a podstawowym brakiem jest złe zaopatrzenie materiałowe. Z tymi brakami ogniwa związkowe nie potrafią jeszcze skutecznie walczyć. Robotnicy nie czują oparcia w związkach zawodowych. Np. brygadziści zniechęceni rozpraszaniem i coraz to nowym składem brygad, mimo agitacji aktywistów związkowych nie chcą szkolić swych ludzi.

— We współzawodnictwie brała u nas udział cała załoga, a kopalnie planów nie wykonały — oświadczył tow. **Labus**, przewodniczący Zarządu Oddziału Zw. Zaw. Górników w Zabrzu. Jak to się stało? Współzawodnictwo opierało się na referentach, grzebiących się w papierkach, książeczki współzawodnictwa leżały w szafach, a górnicy często nie wiedzieli, jakie mają plany. Dopiero od października instruktorzy Zarządu Okręgowego zorganizowali właściwie to zagadnienie w kopalniach. Rezultaty są widoczne. Ale wielomiesięcznych zaniedbań nie da się odrobić w ciągu miesiąca. Podstawowe ogniwa związkowe — grupy istniały dotychczas tylko na papierze. Toteż pierwszym zadaniem było właściwie przygotować je do pracy.

Z nowymi formami pracy, mającymi na celu usprawnienie działalności służby zaopatrzenia, zapoznał uczestników Plenum tow. min. **Waniołka**, prezes Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej. Zaznaczył on, że bilanse materiałowe na r. 1953 są bardzo napięte i sprawne zaopatrzenie zależy z jednej strony od wykonania ilościowego, jakościowego i asortymentowego planów produkcyjnych, szczególnie w zakładach produkcji materiałów deficytowych, a z drugiej strony od opracowywania racjonalnych i oszczędnych zapotrzebowań. Trzeba w zakładach pracy zmobilizować wszystkie rezerwy, tkwiące nie tylko w magazynach zapasów lub w planach na wyrost, lecz także w możliwościach zastępowania materiałów deficytowych innymi, nadającymi się materiałami. To zagadnienie trzeba powiązać z ruchem współzawodnictwa i racjonalizacji. — Aby służba zaopatrzenia mogła wykonać trudne zadanie zaspokojenia potrzeb przemysłu — kończył towarzysz **Waniołka** — aktyw związkowy musi pospieszyć z wydatną pomocą.

Tow. **Jankowska**, sekretarz Zarządu Głównego Związku Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego, zwróciła uwagę na konieczność zwiększenia troski o młodzież pracującą, która uczy się w szkołach zawodowych lub ogólnokształcących. Tow. **Jankowska** stwierdziła, że rady zakładowe nie interesują się zupełnie postęпами w nauce i zachowaniem się ich robotników na terenie szkoły. Zdarza się także, że uczących się robotników niechętnie przyjmuje się do zakładów, a nawet niekiedy zwalnia się z roboty. Tym karygodnym faktem związki zawodowe powinny wydać zdecydowaną walkę.

Towarzysz **Kieszczyński**, przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowni-

ków Przemysłu Hutniczego, zaznaczył, że w przemyśle hutniczym nie dostrzegano biurokratycznych form współzawodnictwa, braków zakordowania pracy ani faktów nieprzestrzegania dyscypliny. Towarzysz **Kieszczyński** poruszył również zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle hutniczym.

Tow. **Gościńska**, dyrektor Zakładów Śródmiejsko-Łódzkich mówiła o trudnościach, jakie napotyka w swej pracy. Zakład jej w ciągu roku podlegał kolejno trzem centralnym zarządom. Ta ciągła reorganizacja odbija się bardzo dotkliwie na działalności zakładu, który boryka się z brakiem odpowiedniego parku maszynowego, z brakiem nowoczesnych urządzeń. Towarzyszka **Gościńska** poruszyła także sprawę słabej popularyzacji przez centralne zarządy usprawnień racjonalizatorskich we włókiennictwie oraz złego wynagradzania przadek-instruktoerek.

Towarzysz **Wojtkowiak**, przewodniczący Zarządu Oddziału Związku Zawodowego Górników w Wałbrzychu, zwrócił uwagę na konieczność ściślej współpracy organizacji związkowych z administracją, w dziedzinie rozwoju współzawodnictwa pracy.

Przewodnicząca rady zakładowej Tomaszowskich Zakładów Włókien Sztucznych — towarzyszka **Piwowarska** zwróciła uwagę na trudne warunki mieszkaniowe robotników tych zakładów. Ilość uzyskanych na rok bieżący izb mieszkalnych jest niewspółmiernie niska w stosunku do potrzeb.

Kierownik Wydziału Ekonomicznego Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego, towarzysz **Pawlak**, podkreślił, że obok wielu innych przyczyn na niewykonanie planów w 1952 roku przez tę gałąź przemysłu, zaważył w dużej mierze brak pracy politycznej i związkowej, zwłaszcza wśród inżynierów i techników. Tak na przykład w zakładach „Rokita“ dopiero w toku kampanii sprawozdawczo-wyborczej zwerbowano przedstawicieli inteligencji technicznej do szeregów związkowych. Zarząd Główny Związku Zawodowego uważa często niesłusznie, że obiektywne trudności były zasadniczą przeszkodą w wykonaniu planów. Natomiast bywały wypadki zahamowania produkcji wskutek awarii spowodowanej nieznaną przyczyną procesów technologicznych przez załogę. Ognia związkowe nie przeprowadzały też politycznej analizy przyczyn awarii.

O korzystaniu z doświadczeń i osiągnięć robotników radzieckich mówił przewodniczący rady zakładowej budowy Pałacu Kultury i Nauki, towarzysz **Iwiński**. Wzorując się na radzieckich towarzyszach, nasi murarze nie pozostawiają już na stanowiskach pracy zaprawy, cegły lub drzewa, wykazując socjalistyczną troskę o materiał i sprzęt. Rada zakładowa wiąże ściśle swą działalność z organizacją związkową, zrzeszającą pracowników radzieckich. Organizuje się wspólne imprezy rozrywkowe, wycieczki, które zacieśniają więź wzajemnej przyjaźni. Jednocześnie w codziennej pracy towarzysze radzieccy zaznajamiają nasze brygady murarzy, cieśli, betoniarzy z przodującymi metodami prowadzenia robót.

Na najpoważniejszą bolączkę naszego handlu uspołecznionego — manka, zwrócił uwagę przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Handlu, towarzysz **Polakiewicz**.

wicz. Straty spowodowane mankami były w ubiegłym roku tak wielkie, że zniwelowały oszczędności uzyskane dzięki rozwojowi współzawodnictwa. Zarząd Główny Związku przystąpił już przed kilkoma miesiącami do energicznego zwalczania nadużyć w placówkach handlu uspołecznionego. Do usprawnienia obsługi klientów przyczynia się współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie, najlepszego sklepu, punktu skupu. Związek wprowadza nową formę pracy sprzedawców opartą na dziennych harmonogramach, co usprawni zaopatrzenie ludności.

Dyskusję podsumował przewodniczący CRZZ towarzysz Wiktor Kłosiewicz. (Przemówienie to dajemy osobno).

Na zakończenie obrad XI Plenum CRZZ podjęło uchwałę, w której zatwierdziło referat przewodniczącego CRZZ, jako wytyczne działania.

XI Plenum CRZZ, w związku z upływem kadencji, postanowiło zwołać III Kongres Związków Zawodowych w trzecim kwartale 1953 r. Plenum upoważniło Sekretariat CRZZ do ustalenia dokładnej daty Kongresu, jak również ilości delegatów i zaproszonych gości.

Podsumowanie dyskusji przez towarzysza Kłosiewicza

DYSKUSJA, w której zabierało głos trzydziestu towarzyszy potwierdziła w pełni słuszność założeń referatu i pogłębiła szereg zagadnień, które z konieczności nie były w referacie rozwinięte w dostateczny sposób.

Towarzysze wykazali w swoich wystąpieniach duże zrozumienie dla tak podstawowego zagadnienia, jakim jest wykonanie planu; wykazali zrozumienie konieczności ścisłego wiązania ruchu współzawodnictwa ze sprawą wykonywania planów produkcyjnych.

Wystąpienia szeregu towarzyszy w dyskusji są dowodem zrozumienia tej podstawowej zasady, że nie można mówić o wzroście współzawodnictwa pracy, opierając się jedynie na procentowych wskaźnikach wzrostu liczby współzawodniczących bez brania pod uwagę realnego stanu wykonywania planów produkcyjnych.

Towarzysze wskazali słusznie na cały szereg konkretnych przyczyn natury organizacyjnej, które wpłynęły na osłabienie współzawodnictwa w r. ub., jak np. na fakt naszej słabej pracy organizacyjnej z grupami związkowymi. Trzeba natomiast podkreślić, że dyskusja zbyt małą uwagę zwróciła na podstawowe przyczyny, które w ostatecznym rachunku zaważyły na błędach, jakie popełniłszy w roku 1952 w kierowaniu ruchem współzawodnictwa pracy.

Brak było w dyskusji należytego zrozumienia tego podstawowego faktu, że praca polityczna w zakładach pracy warunkuje w ostatecznym rachunku rozwój współzawodnictwa, a co za tym idzie i wykonanie planu.

Ruch współzawodnictwa — to jest walka oparta przede wszystkim o świadomość i o pracę polityczną. Musimy dążyć do tego, aby każdy członek załogi świadomie bił się o to, by wnieść jak największy udział w budownictwo socjalizmu. I dlatego nasze zarządy główne, nasze instancje związkowe od góry do dołu będą musiały w bardziej pogłębiony sposób przeanalizować cały referat, a szczególnie zastanowić się nad opracowaniem nowych form pracy politycznej z załogami.

Widzimy na przykładzie wykonywania planów produkcyjnych w styczniu i I dekadzie lutego, że przeprowadzona pod kierownictwem Partii poważna mobilizacja naszych załóg w przemyśle węglowym i hutnictwie przyniosła rezultaty w postaci wykonywania planów dziennych w górnictwie i znaczną poprawę pracy w poszczególnych hutach. Zatem podstawowe źródło, podstawowe przyczyny niewykonywania planu — to niedostateczna praca polityczna z załogami. Dlatego wypracowanie form tej pracy na nowych zasadach wysuwa się na czoło naszych zagadnień.

Towarzysze z okręgów i z rad zakładowych wskazywali w dyskusji na przykłady świadczące o słabej pracy naszych instruktorów. Rady zakładowe oczekują poważnej pomocy od swoich instancji. Radom zakładowym nie wystarcza już, ażeby instruktor tylko przyszedł do zakładu i żeby szukał pewnych informacji dla siebie. Rady zakładowe chcą dzisiaj od nas pomocy konkretnej, ażeby każdy pobyt instruktora w tej czy innej instancji związkowej był twórczą pomocą dla rady zakładowej.

Doświadczenia ub. roku mówią nam, że wytyczne opracowane na naszych plenarnych posiedzeniach zatrzymują się na pośrednich ogniach w okręgach, a bardzo rzadko docierają do rady zakładowej.

Dlatego trzeba będzie obecnie bardzo głęboko pomyśleć nad tym, w jaki sposób szybko i jednocześnie dotrzeć do większości załogi w zakładzie pracy, w pierwszym etapie do wszystkich radców zakładowych i do kierowników grup związkowych, do naszego politycznego aktywu wybranego w ostatnich wyborach, obejmującego prawie milion ludzi. Chodzi nie tylko o zagadnienie przeniesienia wskazań Plenum, lecz także o aktualne zagadnienia, które wysuwa każdy miesiąc a nieraz i tydzień.

Dyskusja wykazała pewne niedostateczne zrozumienie zasad oceny współzawodnictwa. O ile my zaczynamy rozumieć, że współzawodnictwo, jako ruch twórczy i jako wyraz inicjatywy mas wymaga z naszej strony odpowiedniego kierownictwa, to

wciąż jeszcze nie możemy sobie poradzić z ujęciem tego ruchu w pewne formy organizacyjne. Ostatnie wręczenie sztandarów i dyplomów wskazuje na to, że ta forma wyróżniania jest czynnikiem rzeczywiście mobilizującym załogi. Ale nie możemy jeszcze uporać się z tym, żeby nasze wyróżnienie było całkowicie słuszne. I dlatego z jednej strony powstają — nie pozbawione słuszności — skargi na to, że panuje za duża biurokracja w podsumowywaniu zobowiązań, a z drugiej strony my wciąż nie mamy jasnego poglądu na to, jaki powinien być miernik, który by mógł sprawiedliwie określić osiągnięcia poszczególnego robotnika i poszczególnych zakładów pracy. Świadczy to o tym, że za mało wnikliwie analizujemy pewne doświadczenia i mechanicznie stosujemy pewne utarte szablony.

Towarzysze z górnictwa wykazali, że współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie istniało tylko w przodkach, a nie obejmowało cieśli, transportu itd. Towarzysze z kolejnictwa wykazali nam, jak błędnie było zorganizowane współzawodnictwo na parowozach i co im dało wprowadzenie rozrachunku własnego na parowozach.

Nie da się ustalić dla każdej branży jakiegoś szablonu, dlatego, że nie wszędzie wymierność wyników współzawodnictwa jest jednakowa. Dla tych przemysłów, które mają jednolitą produkcję, takim miernikiem może być przeciętna wydajność w danym zakładzie i w danym oddziale. Dla przykładu: jeżeli kopalnia ma przeciętne wykonanie norm w tym miesiącu 130%, to wszyscy górnicy, którzy przekroczyli 130%, są przodującymi robotnikami. Grupa, która przekracza średnią danego zakładu, stanowi czołówkę, która ciągnie zakład wprzód. To są ci przodujący ludzie zakładu.

Z grubsza licząc — na 4 000 jest w danym zakładzie pracy około 1 000 ludzi, tj. jedna czwarta załogi, która ciągnie naprzód. Naszym zadaniem jest stworzyć warunki dla podciągania pozostałej załogi. Jeżeli robotnik zobaczy, że średnia wykonania normy na styczeń wypadła — dla przykładu — 130% i o ludziach, którzy przekroczyli tę średnią, zaczyna się mówić, że oni są tą przodującą częścią załogi, wówczas istnieje bodziec do tego, że w przyszłym miesiącu tysiące nowych ludzi będą się starały przejść do przodującej grupy robotników. Jeżeli tysiąc robotników w następnym miesiącu podwyższy swoje normy — dla przykładu o 5% — to średnia wykonania na tej kopalni wyniesie nie 130 a 132%, czyli, że taki system stwarza warunki ciągłego ruchu naprzód.

Nie znaczy to, że zagadnienie współzawodnictwa należy ograniczyć do współzawodnictwa o tytuł najlepszego w zawodzie. Przecież ażeby osiągnąć 140, 130 czy 160% normy, należy stosować różne metody pracy i różne formy współzawodnictwa: brygadowe, zespołowe — oszczędnościowe, metody: Zandarowej i Kowalowa w zależności od zakładu pracy. Ale pewne wskaźniki wymierne muszą być ustalone przy każdym systemie. Na pewno takie

wskaźniki można znaleźć w górnictwie, w hutnictwie — dla poszczególnych pieców o tych samych kategoriach, można znaleźć dla włókna, dla całego szeregu innych przemysłów.

Trzeba też ustalić wyraźnie system wyróżniania przodujących ludzi zakładu. W I kwartale rada zakładowa powinna wraz z dyrekcją omówić z przodującymi robotnikami ich osiągnięcia, wyrazić im uznanie i zachęcić do dalszych sukcesów. W następnym półroczu należy przodującym wręczyć dyplomy uznania, a po roku odznakę przodownika pracy. Robotnik musi wiedzieć o co się bije. Odznaczenie w pełni musi być zasłużone, a nie przydzielane przypadkowo. Należy przy tym pamiętać o stosowaniu różnorodnych form wyróżnień.

Dyskusja wykazała niedostateczną opiekę z naszej strony nad wysuniętymi z awansu społecznego robotnikami na stanowiska w administracji. Wskazało na to wystąpienie towarzyszek Gościńskich, którą wysunęliśmy na stanowisko dyrektora, lecz nie pomogli jej przy pokonywaniu poważnych trudności, na jakie napotykała w swojej pracy. Towarzyszka Gościńska nie znalazła oparcia ani w Zarządzie Głównym Związku Włóknarzy, ani w ORZZ. To świadczy o naszym bezdusznym biurokratycznym podejściu do tych spraw. Wystąpienie towarzyszek Gościńskich stanowi dla nas ważny sygnał. Z wystąpienia tego musimy wyciągnąć konkretne wnioski w stosunku do naszej pomocy i opieki nad wszystkimi awansowanymi robotnikami, bo na pewno przykład ten nie jest odosobniony.

W wielu wypadkach towarzysze poruszali sprawę niewłaściwego stosunku administracji do zagadnień współzawodnictwa. Tu nie może być mowy o jakimś antagonizmie. Trzeba umieć odpowiednio występować wobec dyrektorów, tam gdzie oni są biurokratami; na to są narady produkcyjne, żeby dyrektora wychować, wskazać na słabe strony kierownictwa. Tam trzeba krytykować i wychowywać. Ale trzeba nam twórczej krytyki lecz nie nie gadulstwa. Równocześnie trzeba otoczyć opieką nasze kadry techniczne: inżynierów, techników, majstrów i zacieśniać współpracę z administracją, którą trzeba bezpośrednio przyciągnąć do aktywnego udziału w pracy związkowej i zainteresować współzawodnictwem. Musimy pamiętać, że personel administracyjny — to również związkowcy, wobec których należy stosować te same metody oddziaływania wychowawczego. Dlatego też potępić należy takie niesłuszne stawianie sprawy, kiedy towarzysze wyodrębniają administrację, jako oddzielną grupę, która utrudnia im organizowanie współzawodnictwa.

Na koniec podkreślić trzeba jeszcze jedno podstawowe zagadnienie, które nie znalazło należytego oddźwięku w dyskusji. Jest to zagadnienie naszej troski o człowieka pracy.

Nie można mówić o produkcji, nie myśląc jednocześnie o człowieku. Przecież w ostatecznym rachunku wszystkie zarządzenia, wszystkie plany wy-

konuje człowiek. A zatem zagadnienie człowieka, troski o niego jest podstawowym obowiązkiem, od którego nie możemy odstępować w naszej pracy. Nie można koło tych spraw przechodzić obojętnie. Nie można przechodzić obojętnie koło człowieka, nie widząc tego człowieka, tak jak to często robią instancje związkowe i nasi poszczególni działacze związkowi.

Wielu spośród naszych towarzyszy nie potrafi z należytą uporczywością stawiać spraw bytowych przed administracją zakładu. Towarzysze ci zasłaniają się argumentami, że ten czy inny dyrektor zajmuje negatywne stanowisko wobec ich wniosków. Taka postawa świadczy o wygodnictwie. Troska o sprawy bytowe załogi należy w pierwszym rzędzie do nas i my powinniśmy być tym motorem, który rusza te sprawy z miejsca i doprowadza do ich realizacji.

Co można powiedzieć o takim związkowcu, który mówi o współzawodnictwie i o planie, a jednocześnie nie widzi codziennych, bytowych warunków robotnika. Towarzysz z rady zakładowej warszawskiego Pałacu Kultury i Nauki pokazał nam jak radzieckie związki zawodowe pracują na tym odcinku, jak wiążą się u nich zagadnienia wykonawstwa planów ze współzawodnictwem i jak tam się z tym wiąże jednocześnie zagadnienie troski o człowieka pracy. Trzeba sobie powiedzieć, że my niedostatecznie o te sprawy się bijemy.

Do rzędu naszych zaniedbań w tej dziedzinie zaliczyć należy m. in. sprawę ogródków działkowych. Ta sprawa wciąż jeszcze nie znajduje właściwego rozwiązania, pomimo, że mówiło o tym VII Plenum KC Partii i nasze X Plenum. Przecież my wiemy co ogródek działkowy znaczy dla robotnika. Wiemy, że dobra działka — to nie tylko bezpośrednio sprawa dochodu i powiększenie realnej płacy robotnika, lecz także zagadnienie dostarczenia mu świeżych jarzyn itd., których bardzo często

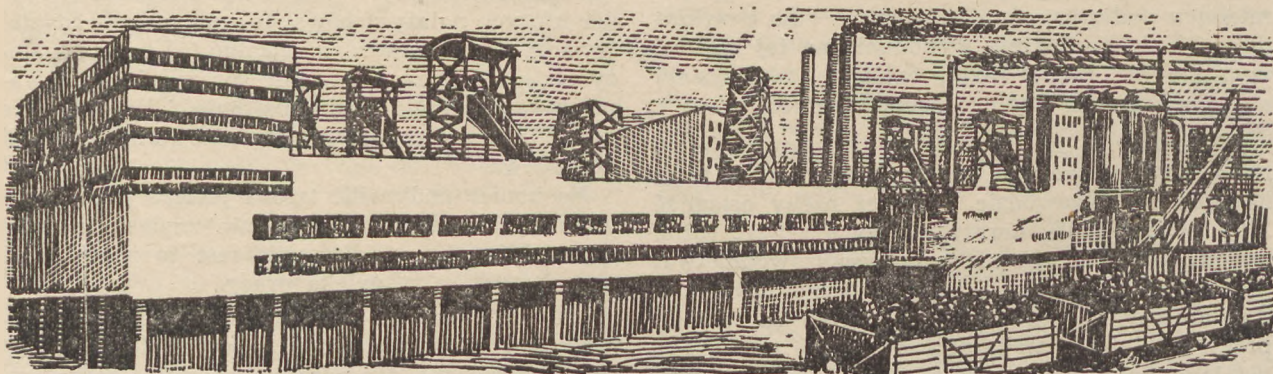
jest brak, nie mówiąc już o znaczeniu gospodarczym, jakie to ma dla naszego kraju.

W ostatnim czasie kolejarzy zaczęli się tą sprawą rzeczywiście interesować; jeżeli tak dalej pójdzie, to doprowadzą do 100 000 działek w 1953 roku. Ale cały szereg związków obojętnie przechodzi obok tej sprawy. Również sprawa stołówek i oddziałów zaopatrzenia robotniczego nie tkwi w centrum naszej uwagi. Niekiedy znowu są przegięcia tego rodzaju, że z miejsca chce się wziąć majątek przynajmniej 500 ha, nie mając żadnej gwarancji, że potrafimy go należycie eksploatować. Jednocześnie zaś nie widzimy właściwej troski o uruchomienie w zakładach pracy punktów usługowych, np. szewskich, fryzjerskich itp., o zakładanie kiosków i należyte funkcjonowanie stołówek.

Obok braku dostatecznej troski o sprawy bytowe podkreślić trzeba nasze małe zainteresowanie sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie widzimy troski ani o należyte instruowanie nowoprzyjmowanych robotników o zasadach bezpieczeństwa pracy, ani troski o pełne wykorzystanie przyznawanych na ten cel funduszy. Tej głębokiej troski nie dostrzegliśmy również w przemówieniach większości towarzyszy.

Mówiąc o wysnuciu wniosków z faktu niewykonania po raz pierwszy w roku 1952 planu państwowego, powinniśmy przede wszystkim zmobilizować nas samych. Powinniśmy wydać ostrą walkę tym wszystkim błędom i wypaczeniom, które popełnialiśmy w roku 1952. Mobilizacja nasza i mobilizacja załóg musi iść w parze z wielką troską o człowieka pracy.

Jeżeli połączymy te dwa podstawowe elementy w naszej codziennej pracy, we wszystkich naszych instancjach i wśród całego aktywu związkowego, wówczas potrafimy sprostać zadaniom, jakie stawia przed nami Partia i Rząd Ludowy w czwartym roku planu 6-letniego i zadania te w całości zwycięsko wykonamy.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

MARIAN KUSZA

Dyrektor Szkoły Zw. Zaw.
w Krakowie

W trosce o ugruntowanie nawyku samokształcenia u słuchaczy szkół związkowych

W PRACY szkół związkowych dużo miejsca i czasu poświęca się trosce o lepsze, racjonalniejsze, bardziej do umysłowości słuchacza dostosowane metody nauczania i wychowania. W tej dziedzinie szkoły związkowe mogą się poszczycić poważnymi sukcesami — co wykazał zjazd dyrektorów szkół związkowych i kierowników ośrodków szkoleniowych zarządów głównych w Krakowskiej Szkole Związków Zawodowych.

I

Doświadczenie i skrupulatna analiza nauczania uwydatniają, że można znacznie podnieść jakość nauczania, osiągać lepsze wyniki w nauce i gruntowniejsze przygotować słuchaczy do pracy w terenie, a w szczególności do intensywnej pracy samokształceniowej po ukończeniu kursu, jeśli w całokształcie procesu nauczania docenia się znaczenie techniki pracy umysłowej. W szkołach związkowych na początku kursu zaznajamia się słuchaczy z podstawowymi zasadami techniki pracy umysłowej, w specjalnych pogadankach wyjaśnia się słuchaczom, jak należy korzystać z wykładu, jak dyskutować na ćwiczeniach, jak pracować nad książką, jak prowadzić notatki, czy też jak korzystać z literatury pięknej.

Pomimo to zdarza się jednak, że absolwenci przestają nad sobą pracować, ograniczając się do mechanicznego, rutyniarskiego załatwiania bieżących spraw związkowych. Nie ulega żadnej wątpliwości, że obok beztroskiego stosunku niektórych ogniw związkowych do obowiązku stałego podnoszenia poziomu politycznego aktywu związkowego a w szczególności absolwentów szkół — zasadniczej przyczyny tego ujemnego objawu należy szukać w metodach nauczania i wychowania w szkole.

Wydaje się, że jedną z głównych przyczyn tego ujemnego zjawiska wśród absolwentów jest widocznie wciąż jeszcze niewystarczająca troska o gruntowne zaznajomienie słuchaczy z podstawowymi zasadami techniki pracy umysłowej. Za mało kładzie się nacisku na codzienne, systematyczne i uparte wdrażanie słuchaczy do pracy umysłowej, do racjonalnych metod korzystania z wykładu i książki, za mało lub zbyt powierzchownie poddaje się analizie zagadnienia: w jaki sposób słuchacze się uczą, czy ich metoda pracy nad sobą jest prawidłowa i dostosowana do ich możliwości umysłowych i stopnia przygotowania, czy jest wydajna i twórcza.

W świetle poważnej ilości ankiet nadesłanych przez absolwentów szkoły krakowskiej trzeba stwierdzić, że

niektórzy z nich właśnie dlatego nie rozwijają się, ponieważ nie opanowali dostatecznie techniki pracy umysłowej. Toteż w zetknięciu się z nowymi materiałami czy problemami — przy pierwszych poważniejszych trudnościach załamują się i rezygnują z samodzielnej pracy nad sobą.

Dowodem słabej znajomości racjonalnych metod uczenia się są notatki słuchaczy. Analiza ich wykazuje, że słuchacze usiłują przenieść na papier cały wykład, wskutek czego notatki są zbyt obszerne i zabierają im zbyt wiele czasu. Bywają wypadki, że słuchacze pracują nad uporządkowaniem notatek do późnej nocy, nieracjonalnie gospodarując wolnym czasem, siłami fizycznymi i umysłowymi. Nie ulega wątpliwości, że z tych zbyt obszernych notatek słuchacz nie uczy się, bo nie ma na to czasu. Wynika stąd jasno, że taki słuchacz nie nabył umiejętności przygotowania konspektów wykładów.

To samo dotyczy czytanych książek. Umiejętność prawidłowego prowadzenia notatek, opracowania konspektu referatu, wykładu, odczytu, broszury czy też czytanej książki stanowi jeden z istotnych warunków skutecznej pracy samokształceniowej, której opanowanie decyduje o tym, czy słuchacz po opuszczeniu szkoły będzie umiał nad sobą pracować, rozwijać się, czy poddał wciąż nowym zadaniom, pracy terenowej.

II

Nasuwa się odpowiedzialne zadanie zwiększenia kontroli nie tylko nad rezultatami nauki lecz także — i to przede wszystkim — nad metodami uczenia się słuchaczy, t.j. nad sposobem opracowywania konspektu wykładu, nad metodą czytania i przyswajania sobie treści czytanych broszur i książek z literatury pięknej i naukowej. Chodzi o jak najdokładniejsze sprawdzenie, czy słuchacz w pełni zrozumiał przerabiany materiał i umie go ująć analitycznie, czy też przyswoił go sobie pamięćowo, niepotrzebnie przemęczając umysł, co ostatecznie musi wywołać niechęć do nauki.

Sens nauczania w szkole związkowej polega więc na wdrażaniu słuchacza do analitycznego ujmowania faktów i zjawisk, na ich pełnym zrozumieniu, na wiązaniu teorii z praktyką, na budzeniu zainteresowania zjawiskami otaczającego życia, wreszcie na przyswojeniu prawidłowych, zorganizowanych metod kształcenia się.

Słuchacz z zeszytem i ołówkiem w ręku, pochyłony nad książką i notujący ciekawsze fragmenty, myśli i uwagi nie jest zjawiskiem częstym w szkole związkowej. Nie docenia on jeszcze na ogół głębo-

kiego znaczenia zorganizowanej pracy nad książką, dla swego rozwoju umysłowego, dla bardziej obrazowego ujęcia pogadanki czy referatu, w który mógłby wpieść pewne fragmenty z literatury pięknej. Toteż trzeba stwierdzić, że literatura piękna (czytana w szkole i tak w bardzo skromnym zakresie) nie odgrywa dostatecznie twórczej roli w pracy rady pedagogicznej nad wychowaniem słuchacza i ukształtowaniem jego światopoglądu. Słuchacz książkę czyta, lecz nie umie nad nią pracować, nie umie z niej wydobyć tych wartości ideologicznych, charakterystycznych fragmentów i faktów, które są potrzebne w pracy związkowej w zakładzie pracy. I tu także tkwi jedna z przyczyn zastoju umysłowego absolwenta, który nie umiejąc w sposób dla niego wydajny korzystać z książki — traktuje lekturę wyłącznie jako rozrywkę. Ta nieumiejętność zorganizowanej, twórczej pracy nad książką sprowadza się w istocie do nieznanomości zasad techniki pracy umysłowej.

W celu zdobycia umiejętności samodzielnej pracy w terenie słuchacze powinni nauczyć się nie tylko naukowej metody korzystania z różnych form nauczania w szkole przy pomocy notatek, lecz niezbędne jest również wpajanie im nawyku robienia notatek, które nie ograniczają się do przygotowania konspektu wykładu czy czytanego materiału, lecz polegają na tym, że słuchacz podaje nasuwające mu się uwagi krytyczne, rozwija w notatkach usłyszany lub przeczytany materiał, wiąże go ze swoimi zadaniami w pracy związkowej. Słuchacz przyjmuje wobec podawanego w różnych formach materiału nauczania postawę krytyczną, twórczą i aktywną. Dopiero taka aktywna postawa stanowi gwarancję, że świadomość słuchacza nie tylko wzbogaca się o nowe treści, lecz równocześnie praktycznie przygotowuje się do samodzielnej, krytycznej oceny, do analizy, do samodzielnych decyzji i słusznej selekcji zagadnień, jakie przynosi codienne życie w instancjach i ogniwach związkowych. Dopiero wtedy słuchacz uczy się korzystania z prasy partyjnej i związkowej oraz materiałów, jakie przesyłają poszczególne wydziały CRZZ. Toteż przed pracownikami pedagogicznymi szkół związkowych staje odpowiedzialne zadanie wnikliwszego niż dotąd kontrolowania notatek słuchaczy.

Nie wystarczy tu jednak samo skontrolowanie notatek pod względem rzeczowym. Należy jeszcze wprowadzić systematyczne poradnictwo, w jaki sposób ma słuchacz organizować sobie pracę nad notatkami. Równocześnie wnikliwsze wejrzenie w notatki pozwoli asystentowi na głębsze zorientowanie się w faktycznych trudnościach słuchacza w nauce, pomoże mu w trafniejszym postawieniu diagnozy pedagogicznej i ustaleniu sposobu, w jaki należy zrealizować pomoc dla słuchaczy słabszych.

Zorganizowanie systematycznego poradnictwa metodycznego, opartego na gruntownej znajomości stylu pracy słuchacza i jego sposobu uczenia się umożliwi podniesienie poziomu nauczania, zapewni lepsze rezultaty przy egzaminie końcowym, konkretniej przygotuje do pracy w terenie.

Poradnictwo metodyczne realizować można równolegle dwoma sposobami: drogą konsultacji indywidualnych oraz zespołowych, specjalnie nastawionych na omówienie trudności i wątpliwości, dotyczących zarówno treści literatury jak i metody pracy nad książką.

Tego rodzaju systematycznie przeprowadzane konsultacje przyczynią się do ugruntowania w słuchaczu nawyku rzetelnej i twórczej pracy nad książką, odzwieczają go od powierzchownego, lekkomyślnego przechodzenia nad zagadnieniami niezrozumiałymi, nauczą w sposób przemyślany segregować i syntetyzować treść książki.

W programie nauczania powinna się znaleźć określona ilość zajęć lekcyjnych, poświęconych omówieniu

dwóch lub trzech pozycji z literatury pięknej. Ma to nauczyć słuchaczy recenzowania książki, t.j. wydobywania z noweli, czy powieści zasadniczych zagadnień, wokół których rozgrywa się akcja, właściwej marksistowskiej oceny książki oraz metod jej wykorzystania w pracy związkowej.

W sumie wydaje się rzeczą konieczną, aby zagadnienie techniki pracy umysłowej znalazło należyte zrozumienie słuchaczy, aby wiedza o tym, jak należy się uczyć, towarzyszyła systematycznie zasadniczemu celowi w procesie nauczania, t.j. przyswajaniu wiedzy ideologicznej i fachowej. W tym kierunku powinno iść samokształcenie nad pedagogicznych, które niezależnie od pogłębienia ogólnej wiedzy pedagogicznej i psychologicznej powinny planowo pracować nad zagadnieniem techniki pracy umysłowej i metodami wdrażania słuchaczy do samodzielnej, twórczej pracy nad sobą.

III

W trosce o gruntowniejsze przygotowanie słuchaczy do pracy terenowej szkoła krakowska nawiązała współpracę z absolwentami. Doświadczenie wykazuje, że narady z absolwentami, ich odpowiedzi na ankietę dotyczącą oceny programu i metod nauczania w szkole oraz stopnia przygotowania ich do pracy w terenie — stanowią poważne, krytyczne i twórcze źródło słusznych spostrzeżeń, które umożliwią kolektywowi pedagogicznemu wnikliwsze ustosunkowanie się do nauczania w szkole, organizowanie pracy po nowemu, dostosowanie jej do potrzeb terenu i zadań aktualnych ruchu zawodowego.

Rada pedagogiczna krakowskiej Szkoły Zw. Zaw. doszła do wniosku, że narady z absolwentami powinny odbywać się co trzy miesiące.

Tego rodzaju spotkania z absolwentami umożliwiłyby aktualną rewizję programu i metod nauczania, a równocześnie zapobiegałyby rutyniarstwu, skostnieniu i zastojowi w dziedzinie wiązania teorii z praktyką.

Wydaje się także celowe, aby zaawansowani w pracy związkowej absolwenci dzielili się spostrzeżeniami o swej pracy z ogółem słuchaczy.

Niezależnie od spotkań z absolwentami należy utrzymywać z nimi kontakt przez korespondencję, której treścią powinna być aktualna praca związkowa absolwentów, trudności, zapytania, na które rada pedagogiczna powinna dawać wyczerpujące odpowiedzi.

Nie ulega wątpliwości, że współpraca z absolwentami, to z jednej strony forma kontroli wyników nauczania w praktycznej pracy związkowej, z drugiej zaś — przedłużenie oddziaływania szkoły na byłych słuchaczy. Kontakt ten jest istotny nie tylko dla pogłębienia ich wiedzy, ale ma poważne znaczenie wychowawcze i nierzadko przyczynia się do zachęcenia słuchaczy do pracy, do rozproszenia atmosfery niechęci i nieporozumień, jaka czasem powstaje po powrocie absolwenta do swego ognia związkowego. Z powyższego wynika, że współpraca z absolwentami to jedna z form walki o lepsze wyniki w nauce i dlatego zagadnienie to powinno znaleźć stałe miejsce w ogólnoszkolnym planie pracy.



Z rozważań tych wynika, że absolwenci przez swoje informacje mogą zorientować szkołę o rezultatach nauczania i wychowania. Będzie to jednak informacja jednostronna. Szkole powinno zależeć na tym, aby otrzymać ocenę pracy swoich wychowanków jak najbardziej rzeczową, obiektywną. Udzielić jej mogą doświadczeni działacze związkowi. W tym celu trzeba będzie rozszerzyć platformę współpracy z ORZZ-ami i zarządami okręgów, aby przez systematycznie wyjeżdżających w teren pracowników uzyskać jednostronną ocenę pracy absolwentów w celu wyciągnięcia wniosków dotyczących programu i metod nauczania.

O rekrutacji do szkół związkowych

Pisząc ten artykuł mam na celu udzielenie odpowiedzi na zarzut często stawiany zarówno przez instancje nadrzędne, jak i częściowo samych słuchaczy, a mianowicie, że szkoła krakowska i inne przygotowują słuchaczy do pracy w terenie zadowalającą pod względem ideologicznym, natomiast słabiej pod względem praktycznym.

W zarzucie tym jest niewątpliwie dużo słuszności, ale postaramy się zanalizować przyczyny tych braków. Zajmę się też wyłącznie zagadnieniem szkoły krakowskiej ze względu na to, że jest ona ośrodkiem kształcenia kadr kulturalno-oświatowych.

Od pracownika kulturalno-oświatowego wymaga się, — bo tego wymaga nasze życie — ciągłej zmiany form działalności i szukania nowych form odpowiednich dla jego zakładu pracy.

Kierownik świetlicy — absolwent kursu, mimo, że w czasie nauki otrzymał sporo wiadomości praktycznych i mimo, że obeznał się z rozwiązywaniem tych zagadnień w innych zakładach pracy, to jednak po objęciu swojej placówki stanie przed wieloma nowymi zadaniami wymagającymi dużej inicjatywy.

Nie będzie mógł przecież stosować szablonowo tylko tych metod i form, o których mówiono mu w szkole, i które widział w innym zakładzie pracy w czasie zajęć praktycznych.

Nie ulega wątpliwości, że decydującym momentem dla przygotowania słuchaczy do twórczej pracy w terenie jest metoda nauczania i wychowania w szkole.

Przy rekrutacji do szkół związkowych należy w pierwszym rzędzie przyjmować kandydatów mających już za sobą pewien okres pracy związkowej.

Jak to wygląda w praktyce? — Jeśli chodzi np. o instruktorów kulturalno-oświatowych to ci, poza małymi wyjątkami, odpowiadają stawianym wymaganiom.

Natomiast w grupie kierowników świetlic i bibliotekarzy słuchacze mający za sobą dłuższą praktykę należą do rzadkości. W większości, to dopiero kandydaci do tej pracy, albo mający jeden do sześciu tygodni praktyki. Nierzadkie też są wypadki kierowania do szkoły kandydatów nie będących członkami związków zawodowych, lub przyjętych do związków zawodowych z chwilą wysłania na kurs i to tylko przez wydanie legitymacji członkowskiej, bez elementarnych wiadomości nie tylko o pracy kulturalno-oświatowej, ale o zadaniach związków zawodowych w ogóle.

Jeśli chodzi o wiek kandydatów — to bywa on różny, od zupełnie młodych do powyżej lat 50-ciu, lecz na ogół ludzi powyżej lat 30 jest mniejszość. Duży odsetek stanowią kandydaci przybyli wprost ze szkół. Również pod względem wykształcenia różnice bywają duże: od 4 klas szkoły podstawowej do wyższego wykształcenia z dyplomem magistra włącznie (wypadki te są raczej sporadyczne).

Zdarza się, że ogniwo związkowe, kierując kandydata do szkoły, nie wie w jakim kierunku będzie się on szkolić. Nie wie o tym również kandydat na kurs.

Z tych krótkich i pobieżnych faktów wynika jasno z jakimi trudnościami boryka się szkoła, by z tak różnorodnego elementu i w tak krótkim czasie przygotować pracowników politycznych, jakimi są wszyscy wyżej wymienieni działacze kulturalno-oświatowi.

Dlaczego tak się dzieje? — Odpowiedź jest jasna — ogniwa związkowe przy typowaniu kandydatów do szkół związkowych ograniczają się przeważnie do „ankietowego” stylu pracy. Nie widzą poza papierkiem żywego człowieka, a często nie widzą ani jednego, ani

drugiego. Po prostu telefonicznie i w ostatniej chwili zawiadamiają podległą sobie placówkę, że należy kogoś wysłać do szkoły. Nie rozmawia się z kandydatem o roli szkoły, a jeśli się nawet rozmawia, przedstawia się to w sposób mętny, niejasny, często szkodliwy dla późniejszej pracy w szkole. Słuchacz niekiedy wyobraża sobie, że jadąc do szkoły jedzie na odpoczynek i próbuje traktować pobyt w szkole jak jakiś swoisty rodzaj wczasów itp.

Ten „ankietowy” styl pracy prowadzi w konsekwencji do mechanicznego i często bezdusznego stosunku do człowieka. Nie wnika się w sprawy życiowe kandydata. Wysyła się do szkoły człowieka, który ma np. już skierowanie na leczenie sanatoryjne, lub przerywa mu się naukę w ostatniej klasie szkoły ogólnokształcącej i poleca powtórzyć klasę itp.

Zdarzają się i takie wypadki, że kandydat typowany do szkoły odmawia wyjazdu na kurs, gdyż nie posiada zamilowania ani chęci do pracy kulturalno-oświatowej. Mimo to katarycznie zmusza się go do udziału w kursie. Jeśli jednak kandydat stanowczo odmówi wyjazdu, na jego miejsce wysyła się pierwszego lepszego, niewiele zwracając uwagi na jego dotychczasową pracę i późniejszą przydatność.

Szczególnie mocno należy podkreślić braki w załatwianiu spraw personalnych kandydatów. Akta ich nie są przysyłane do szkoły w terminie, często nie są przysyłane w ogóle. Nie są też kompletne — ani przejrzyste, ani przeanalizowane. Przesyła się ankiety stare, wypełniane nieraz przed dwoma laty, w wielu wypadkach brak opinii i zaświadczeń o stanie zdrowia.

Przesyłane opinie bywają sporządzane niedbale, lakonicznie, wymijająco i nie dają jasnej charakterystyki kandydata. Przesyła się do szkoły kandydata z opinią: „...Brak mu dobrego kręgosłupa politycznego”, „hardy, zarozumiały i niezdyscyplinowany”. „Opuszcza się w pracy”, „z powierzonej pracy nie wywiązuje się należycie” itp.

Przesyła się ludzi, o których można by się przekonać (gdyby z nimi rozmawiano na miejscu), że do pracy kulturalno-oświatowej nie nadają się, np. wykluczonego niedawno z PZPR za nadużycia finansowe w służbie państwowej, karanego 1-rocznym więzieniem, byłego kupca, szukającego lekkiej pracy itp.

Wojewódzka Szkoła Związków Zawodowych w Krakowie w celu stałego podnoszenia i ulepszania metod swej pracy nad przekazaniem słuchaczowi maksimum wiadomości, rozesyła opracowaną przez kolektyw pedagogiczny szkoły ankietę, by zorientować się na jakie trudności w terenie napotykają nasi słuchacze po wyjściu ze szkoły.

Przytaczam treść ankiety:

- 1 — Jakie stanowisko związkowe powierzono mi po powrocie ze szkoły?
- 2 — O ile szkoła przygotowała mnie teoretycznie i praktycznie do pracy związkowej w terenie?
- 3 — Co należałoby zmienić w metodach nauczania i wychowania słuchaczy aby ich lepiej przygotowywać do pracy w terenie?
- 4 — Jakimi zagadnieniami należałoby uzupełnić dotychczasowy program nauczania, ażeby lepiej przygotowywać słuchacza do pracy w terenie?
- 5 — Czy i w jaki sposób instancja związkowa, w której jesteście zatrudnieni troszczy się o umożliwienie nam dalszego kształcenia się?
- 6 — Jakie zasadnicze trudności napotykam w pracy terenowej?

Otóż z dość licznie nadesłanych odpowiedzi wynika, że absolwenci, którzy przyszli do szkoły już z pew-

nią znajomością pracy kulturalno-oświatowej, z pewnym stażem związkowym, twierdzą zgodnie, że szkoła mocno ich podbudowała pod każdym względem, nauczyła ich metod pracy samokształceniowej, łączenia zagadnień poruszanych w prasie z pracą w terenie, że wiadomości zdobyte uzbroidy ich do tej pracy.

Oto co pisze w odpowiedzi tow. Dziura Józefa, instruktor kulturalno-oświatowy ORZZ w Opolu: „Praktycznie szkoła krakowska dała mi wiele, lecz należy zaznaczyć, że na pracę kulturalno-oświatową recepty nie ma i trzeba sobie samemu szukać takich jej form, które powinny osiągnąć swój cel“.

Tow. Wysocki Stanisław — instruktor kulturalno-oświatowy Zarządu Okr. Zw. Zaw. Prac. Rolnych w Białymstoku pisze: „Nauka w szkole przygotowała mnie dobrze do pracy teoretycznie, gdyż praktykę w pracy kulturalno-oświatowej miałem już od 1.I. 1951 r. — tak, że nauka dużo dopomogła mi do usprawnienia pracy terenowej“.

Tow. Perlik Alojzy — instruktor P.D.K. w Chojnicach pisze: „Jestem bardzo zadowolony z wiadomości zdobytych w szkole. Pozwalają mi one przekształcać je w praktykę w terenie, co mi obecnie przychodzi dużo łatwiej poprzez poznanie prawdziwego światopoglądu marksistowskiego, właściwego pojmowania nauki Lenina — Stalina“.

Tow. Tomczyk Zofia — instruktor kulturalno-oświatowy Zarz. Okr. Państw. w Stalinogrodzie pisze: „Przed przybyciem do szkoły posiadałam słabe wiadomości teoretyczne z zakresu spraw związkowych w ogóle, a także odnośnie zagadnień kulturalno-oświatowych. Nie znałam wielu rzeczy, teraz nauczyłam się patrzeć i wyciągać wnioski z wydarzeń na arenie międzynarodowej i w kraju dla mojej pracy w terenie. Nauczyłam się patrzeć na filmy i sztuki teatralne i oceniać ich wartości polityczno-społeczne“.

Tak mówią towarzysze, którzy przyszli do szkoły już z praktyczną znajomością zagadnień kulturalno-oświatowych. Natomiast w wypowiedziach towarzyszy przybyłych na kurs wprost ze szkół, lub bez uprzedniej, choćby krótkiej pracy w dziedzinie kulturalno-oświatowej, powtarzają się wypowiedzi, że szkoła dała im za mało wiadomości praktycznych.

Analizując powyższe wywody, można by i należy wyciągnąć następujące wnioski:

1 — Zarządy główne i okręgowe rady związków zawodowych wysyłając kandydatów do szkoły powinny co najmniej na 10 dni przed rozpoczęciem kursu nadesłać do szkoły skompletowane akta personalne, wraz z protokołem posiedzenia prezydium, na którym dane kandydaty były omawiane, z ich zatwierdzeniem skierowania do szkoły, z podaniem nazwiska i stanowiska tego, kto danego kandydata typuje, oraz z uzasadnieniem dlaczego go typuje na kurs. W protokole powinno być zaznaczone w jakim kierunku kandydat ma być szkolony. Powinno być również zaznaczone, gdzie słuchacz będzie zatrudniony po ukończeniu kursu. Pozwoli to szkole zorientować się, czy typowany kandydat do danej pracy się nadaje, a z drugiej strony pozwoli poszczególnym ogniom związkowym na dokładną ewidencję swych kadr kulturalno-oświatowych i zarazem zmusi je do planowego ich szkolenia.

2 — Kandydaci kierowani do szkoły powinni mieć co najmniej 6-miesięczną praktykę w pracy kulturalno-oświatowej i co najmniej roczny okres przynależności związkowej. Wpłynęło by to niewątpliwie na pewne wyrównanie się poziomu z zakresu wiadomości o roli i działalności związków zawodowych.

3 — Poszczególne prezydia przy typowaniu i analizie kandydatów do szkół nie powinny ograniczać się tylko do zbadania poziomu ideologicznego kandydata i jego znajomości zagadnień kulturalno-oświatowych, lecz zainteresować się również jego warunkami bytowymi, zdrowotnymi i całokształtem jego życia prywatnego. Pozwoli to uniknąć w czasie trwania kursu zbędnych wyjazdów do domu, częstych interwencji w zakładach pracy itp.

4 — Zobowiązać prezydia zarządów głównych i ORZZ by członkowie odpowiedzialni za szkolenie przynajmniej raz w ciągu kursu odwiedzali szkołę celem zapoznania się z postępami swoich kandydatów. Najlepsze przygotowanie słuchacza do jego zadań w pracy związkowej nie da pożądanych rezultatów, jeśli ogniwa związkowe nie zainteresują się o właściwe wykorzystanie absolwentów i umożliwienie im dalszej pracy nad sobą.

Z doświadczeń wykładowcy masowego szkolenia związkowego

Włodzimierz Żychowicz

Doświadczenie ubiegłych lat szkolenia masowego wykazało, że rady zakładowe nie mogły należycie zabezpieczyć frekwencji na kursach. Zabezpieczenie udziału wszystkich aktywistów w szkoleniu masowym — to jedno z podstawowych zadań komisji szkoleniowej. Praktyka pokazała, że najsłabsza frekwencja jest w zakładach, w których brak pracy polityczno-uświadamiającej, bądź w których zawiodła organizacja kursów, względnie gdzie kursy te były na słabym poziomie i nie wiele uczestnikom dawały. Powoływano się na „obiektywne okoliczno-

ści“ usprawiedliwiające słabą frekwencję jest niesłuszne. Okoliczności te w większości wypadków wynikają ze słabego przygotowania organizacyjnego kursów i nieprze-myślenia warunków danego zakładu pracy. Np.: nie uwzględnia się rozkładu pojazdów dowożących i odwożących pracowników, nie uwzględnia się systemu pracy zmian w zakładzie, nie zabezpiecza się przybycia na czas wykładowcy ani nie kontroluje się poziomu wykładów. Wszystkie te „obiektywne okoliczności“ dadzą się wyeliminować lub przezwyciężyć.

Duży wpływ na frekwencję w szkoleniu masowym ma stosunek do szkolenia ze strony administracji zakładu pracy. Tam, gdzie administracja nie tylko uznaje szkolenie, ale jednocześnie swoim autorytetem, który każdy dobry dyrektor, inżynier, kierownik czy brygadzysta posiada choćby z tytułu wiedzy i praktyki fachowej — popiera szkolenie i wykazuje nim zainteresowanie, tam przeważnie frekwencja jest dobra. Komisja szkoleniowa, współpracując z komisją kulturalno-oświatową, powinna wykorzystywać wszystkie środki i metody propagandy dla popularyzacji masowego szkolenia i walki o frekwencję.

Rady zakładowe i komisje szkoleniowe powinny zwrócić uwagę na trzy następujące problemy, których zrealizowanie bez wątpienia podniesie jakość i wyniki masowego szkolenia.

Przed rozpoczęciem wykładów z części związkowej programu komisja szkoleniowa powinna zorganizować naradę, na której wykładowcy oraz członkowie prezydium rady zakładowej i przewodniczący komisji strukturalnych przedyskutują program i broszury „Biblioteki Szkolenia Związkowego”. Ustala z wykładowcami na jakie zagadnienia należy kłaść nacisk. Uzupełnią wiedzę wykładowców przykładami z danego zakładu pracy.

Powinna też powstać osobista więź wykładowców z poszczególnymi przewodniczącymi komisji strukturalnych bądź z ludźmi najlepiej zorientowanymi w warunkach istniejących na danym odcinku pracy związkowej w zakładzie. Kontakt ten powinien być utrzymany przez cały okres szkolenia.

Nie można dopuścić do tego, aby w określonym zakładzie produkcyjnym (np. metalowym) odbył się wykład, który może być wygłoszony z powodzeniem w każdym zakładzie każdego przemysłu. Wykład powinien być związany z zagadnieniami terenu, zakładu pracy. Czy poparcie prelekcji przykładami z danego zakładu i dostosowanie go do poziomu słuchaczy spełnia ten warunek całkowicie? Nie. Wykład będzie związany z terenem wtedy, kiedy wykładowca z wielu zadań związkowych najmocniej w wykładzie podkreśli te, które w warunkach danej zakładowej czy oddziałowej organizacji związkowej decydują o całokształcie pracy związkowej, są przysłowiowymi „wąskimi gardłami” oraz wskaże jednocześnie praktyczne sposoby realizacji tych zadań.

Nie daje należytych rezultatów takie szkolenie, z którego aktywista grupowy wynosi mechanicznie zarejestrowane zadania i obowiązki.

Rady zakładowe i komisje szkoleniowe powinny rozumieć, że kierując w powyższy sposób szkoleniem, przygotowują jednocześnie do planowej i zorganizowanej pracy grupy związkowej, że nie będą tego musiały robić na nowo po zakończeniu szkolenia, że następnie w pracy związkowej znajdą „wspólny język” — wzajemne zrozumienie i pomoc u aktywów grupowych.

Członkowie rad zakładowych bądź oddziałowych powinni brać udział w

zajęciach szkoleniowych po to, aby po wykładzie kierować dyskusją, ożywiać ją i naprowadzać na właściwe tory. Dyskusja jest nie mniej ważna niż wykład. Tymczasem mamy bardzo wielu „dobrych” wykładowców, którzy lubią dużo mówić, przeciągają wykład, a później i słuchacze i oni sami śpieszą się do domu i nie ma czasu na dyskusję. Wykładowcy ci nie starają się przełamać u słuchaczy początkowej tremy do dyskusji — zadowoleni z siebie, że sami wszystko dobrze wyłożyli. Niektórzy wykładowcy ograniczają dyskusję tylko do sprawdzenia materiałów przez nich wyłożonych.

W tych wypadkach słuchacze często atakują wykładowcę pytaniami: „no dobrze towarzyszu wykładowco, ale powiedzcie, jak to wszystko zrobić” — Wówczas wykładowca rzuca kilka szablonowych rad: „trzeba planowo, kolektywnie, w oparciu o szeroki aktyw” itd. Tu właśnie potrzebne jest kierownictwo rady zakładowej w szczególności, jeśli wykładowca przychodzi z zewnątrz, ponieważ aktyw grupowy winien zdawać sobie sprawę z ciążących na nim zadań, ale jednocześnie nauczyć się sposobu ich realizacji.

Członkowie rad zakładowych, biorąc udział w szkoleniu, powinni zwracać uwagę, aby przy każdym zadaniu jak najwięcej dyskutowano i wymieniano doświadczenia na temat, jak dane zadanie należy wykonać.

Niesłuszne jest spotykane gdzieś niedziele zjawisko zwalniania ze szkolenia aktywistów, którzy zostali wybrani powtórnie i przeszli szkolenie w ubiegłym roku. Doświadczenie tych towarzyszy, inicjatywa, nowatorstwo, zapał nowego aktywisty oraz pomoc członków rady zakładowej umożliwiają dopiero znalezienie właściwego rozwiązania praktycznego dla każdego zadania w warunkach ich zakładu. Jednocześnie rady zakładowe poznają swój aktyw związkowy, będą znały jego dobre strony i słabości, będą wiedziały w jakim stopniu kto jest samodzielny, a w jakim komu należy pomagać. Zlikwiduje to na pewno ciągły niedostatek kadr związkowych na zakładzie pracy, który wynika z nieznamośności ludzi i ich możliwości.

Komisje szkoleniowe i rady zakładowe powinny czuwać aby nowoobrani aktyw grupowy zaczął planowo realizować swoje zadania już w czasie trwania szkolenia. Niestety, wielu członków rad zakładowych

uważa, że uruchomienie aktywisty może nastąpić dopiero po zakończeniu szkolenia.

W niejednym zakładzie, połowa nowowybranego aktywisty nie pracowała jeszcze społecznie, nie nabrała wiary we własne siły. Trzeba temu nowowybranemu aktywistowi pomóc wykonać pierwsze samodzielnie zadania. Trzeba aby każdy aktywista w wyniku tego nabrał przekonania, że zadania związkowe są możliwe do wykonania, jeżeli się chce je wykonać i właściwie się do nich podejść.

Każdy nowowybrany aktywista odczuwa zadowolenie moralne z pierwszych samodzielnie wykonanych zadań i osiągnięć stawianych celów. Dlatego zadania te muszą być bardzo konkretne i na początek niezbyt trudne.

Jeżeli nowowybrani aktywiści zasmakują w pracy społecznej, odczują jej pożytek i swoiste piękno, będzie to gwarancja, że szkolenie spełniło swoje zadanie. Wówczas na zajęciach szkoleniowych dyskusja na pewno będzie żywa. Słuchacze wniosą na nie pierwsze doświadczenia praktyczne, a niektórzy być może i rozczarowanie pracy z ludźmi. Wtedy możliwa będzie twórcza dyskusja nad metodami pracy i podnoszeniem ich jakości, a jednocześnie zostanie przełamane zniechęcenie powstające u wielu aktywistów społecznych z powodu niepowodzenia w początkach ich pracy.

Wykonanie wszystkich zadań, które stoją przed komisją szkoleniową nie jest możliwe bez planowania pomiędzy członkami komisji i bez pracy już od pierwszych dni działalności, bez ścisłego podziału pracy, osobistej odpowiedzialności za każde najdrobniejsze nawet zadanie. Dla niektórych zakładowych ogniw związkowych zrobienie planu pracy jest dodatkowym obciążeniem. Plany, które powstają przy takim podejściu są również ciężkie do wykonania i przeważnie nierealne. Plan komisji szkoleniowej powinien być realny i będzie nim, jeżeli oprze się o wytyczne uchwały CRZZ, o zdobyte przez rady zakładowe doświadczenia w ubiegłych latach szkolenia, jeżeli uwzględni on terenowe warunki i te wszystkie zadania, o których donosi i domaga się szkolony aktyw, aby je wykonywać i przełamywać.

Marian Ajzert

Do przeprowadzenia akcji masowego szkolenia związkowego na terenie węzła kolejowego Piotrków

Trybunalski komisja szkoleniowa ZZZK przygotowywała się systematycznie.

Praca ta została rozpoczęta już po zakończeniu masowego szkolenia związkowego w r. ub. Wykładowcy i kierownicy kursów zorganizowani w zespole seminaryjnym podnosili swój poziom ideologiczny i wiadomości.

mości z zakresu zagadnień związkowych, przy czym słabsi — poprzez stałe kontakty z więcej zaawansowanymi — poprawiali styl swojej pracy. Omawiano formy prowadzenia wykładów, konieczność najszerszego stosowania pomocy naukowych, jak tablice z wykresami, plansze poglądowe z danymi statystycznymi itp.

W czasie kampanii sprawozdawczo-wyborczej — począwszy od grup związkowych — omawiano znaczenie szkolenia, podkreślając specjalną rolę masowego szkolenia związkowego. Aktyw związkowy rozumiał doniosłość tej akcji. Okazało się to w czasie prowadzenia samego szkolenia, które charakteryzowała wysoka frekwencja. A więc propaganda szkolenia w czasie akcji sprawozdawczo-wyborczej dała dobre wyniki.

Rada Szkoleniowa węgła Piotrków Trybunalski troszczyła się, aby wykładowcy skorzystali z seminariów organizowanych przez Ośrodek Szkolenia przy ORZZ w Łodzi. Starano się, aby każdy wykładowca, każdy kierownik kursu znalazł się na tym seminarium. Przed samym terminem rozpoczęcia masowego szkolenia

związkowego rada szkoleniowa zwołała odprawę wszystkich przewodniczących rad oddziałowych, miejscowych i zakładowych oraz administratorów, zapoznając zebranych z planem i terminem szkolenia. Szkolenie rozpoczęło uroczystie.

Zdawałoby się, że jeśli uprzednio tak starannie przygotowano się do tej akcji — winna ona przebiegać bez specjalnych trudności. Okazało się jednak w praktyce nieco inaczej. Osiągnięcie nakreślonego planu szkolenia i frekwencji (98% słuchaczy) stało się w pewnym okresie bardzo trudne. Przyczyny: specyfika pracy kolejarza — praca w turnusie, wyjazdy w drogę w czasie szkolenia, niesprzyjające warunki atmosferyczne utrudniające pracę na kolei i wymagające zwiększenia wysiłków brygad ujemnie odbiły się na frekwencji na kursach. Dopiero opanowanie skutków złych warunków atmosferycznych przez zmobilizowaną załogę pozwoliło realizować plan szkolenia i podnieść frekwencję od 70—85%. Celem większego zainteresowania słuchaczy, mocniejszego powiązania z treścią wykładu wprowadziliśmy jeszcze jedną pomoc — film.

W dyskusji po wykładzie uzupełnionym filmem, słuchacze wyrażali się z uznaniem o wprowadzeniu tej pomocy naukowej. Stało się to dla zespołu wykładowców i Komisji Szkoleniowej zachętą do szerszego stosowania filmu. Na dodatkowych godzinach seminaryjnych wykładowcy przekonali się, że przekazywane wiadomości bardziej utrwały się, lepiej były przyswajane przez słuchacza.

Komisja Szkoleniowa i rady zakładowe oceniając obecną akcję masowego szkolenia doszły do przekonania, że poziom wykładów (uwzględniając stosowanie omawianych pomocy) był zadowalający, a wiadomości słuchaczy pełniejsze i bogatsze. Do pracy szkoleniowej włączyły się obie rady zakładowe, podstawowa organizacja partyjna i w pewnej mierze administracja.

Komisja szkoleniowa zdaje sobie dziś sprawę, że tylko dokładne przygotowanie całej akcji szkolenia masowego i oparcie tego przygotowania na 3 zasadniczych ogniwach (rada zakładowa, podstawowa organizacja partyjna, administracja) — daje pewność powodzenia tej akcji.

Leonard Szyłko

Dowodem zrozumienia i doceniania przez nasz aktyw szkolenia związkowego jest fakt, że słuchaczami kursu są wszyscy członkowie rady zakładowej, mężowie zaufania, grupowi społeczni inspektorzy pracy, członkowie komisji kulturalno-oświatowej oraz inni aktywiści związkowi. Frekwencja na wykładach jest dobra (od 70 do 90% słuchaczy). Organizacja samego szkolenia przygotowana została starannie.

W każdy wtorek co tygodnia od godziny 14-ej do 16-ej odbywają się wykłady według programu podanego wszystkim uczestnikom kursu do wiadomości. Zapoznanie każdego słuchacza z programem szkolenia ma tę zaletę, że słuchacze znają kolej-

ność i terminy wykładów i mogą przygotować się do dyskusji.

Jak wynika z kontroli wykładów, z rozmów z wykładowcami oraz słuchaczami, przygotowanie wykładowców jest staranne i dokładne, oparte nie tylko na materiałach dostarczonych przez ORZZ i PRZZ, ale również na wiadomościach prasowych, radiowych i literaturze odpowiadającej tematyce zajęć.

W wypadku gdy w poszczególnych wykładach zdarzają się pewne niejasności, są one wyjaśniane i uzupełniane w toku rozwijającej się po wykładzie dyskusji. Ten właśnie fakt zasługuje na szczególne podkreślenie. Poprzez dyskusję i wypowiedzi poszczególnych słuchaczy wykład nabiera jeszcze pełniejszej treści,

staje się bliski i zrozumiały dla każdego z uczestników kursu.

Ci z wykładowców, którzy już prowadzili zajęcia, stwierdzają na podstawie swych doświadczeń, że tylko mówiony (nie czytany) i uzupełniony dobrze poprowadzoną dyskusją wykład daje dobre rezultaty i osiąga swój cel.

Na uznanie zasługuje również fakt, że wykładowcy dzielą się ze sobą spostrzeżeniami i uwagami, co w dużej mierze usprawnia wykłady.

Z wypowiedzi słuchaczy w dyskusji po wykładach wynika jasno, że zdają sobie sprawę z doniosłości szkolenia, że rozumieją i żyją zagadnieniami poruszonymi w czasie wykładów i że jedynie słuszną jest metodą wiązania tematyki wykładu z aktualnymi zagadnieniami zakładu pracy i jego załogi.

Jan Brzozowski

Miałem omówić dwa tematy: „Zadania mężów zaufania” i „Zadania grupy związkowej na odcinku pracy kult.-oświatowej”.

Materiały w postaci broszurek dostałem z Zarządu Okręgowego Zw. Zaw., przeczytałem je dokładnie i powoli. Leżą one przede mną na stole lecz zdaje mi się, że czegoś tam brak, że coś muszę dodać. — Tak, oczywiście — brak jeszcze przykładów dobrej i złej pracy w obmyślonym przeze mnie wykładzie — brak żywego człowieka.

I teraz gorączkowo zacząłem przewracać protokoły z wyborów do grup

związkowych, do rady zakładowej. Odczytywałem krytyczne głosy mężów zaufania, delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, społecznych inspektorów pracy i organizatorów pracy kult.-oświat. oraz komisji strukturalnych.

I oto stanęli mi przed oczyma towarzysze od warsztatu, ich trudności napotymane w pracy, ich bóleczki.

Przestudiowałem broszurę, napisałem konspekt. Ale konspekt mój był bogatszy, bo podawał żywe przykłady dobrej i złej roboty, wskazywał jak ważnym orężem w podno-

szczeniu pracy na wyższy poziom jest krytyka i samokrytyka. Uzupełniłem go jeszcze swoimi doświadczeniami działacza społecznego, gdyż do wybrania, mnie przewodniczącym rady zakładowej prowadziła droga, na której miałem dużo smutnych i radosnych doświadczeń. To właśnie moje doświadczenie przelałem do konspektu.

Tak przystąpiłem do pierwszego wykładu. Wykładałem mając prawie wszystko w pamięci. Słuchacze byli bardzo zainteresowani, zabierali często głos w dyskusji. Wykład się udał dobrze i jestem pewien, że główna treść wykładu poparta przykładami utkwi im głęboko w pamięci.

W. GORNOSTAJEW

Jak zorganizować pracę kontrolerów społecznych*)



W PIĄTEJ pięciolatce nastąpi dalszy potężny rozkwit gospodarki narodowej ZSRR. Dzięki trosce Partii i Rządu zwiększy się produkcja artykułów pierwszej potrzeby, wzrośnie siła nabywcza ludzi pracy, jeszcze szerzej rozwinie się handel radziecki.

Związki zawodowe mają do spełnienia ważne zadania w sprawie polepszenia pracy przedsiębiorstw handlowych i zakładów żywienia zbiorowego. Przy pomocy szerokiego aktywu kontrolerów społecznych zarządy związków zawodowych powinny pomagać organizacjom handlowym w wykonaniu i likwidowaniu braków, polepszaniu obsługi ludzi pracy.

Spółeczna kontrola związków zawodowych nad pracą przedsiębiorstw handlowych i zakładów żywienia zbiorowego — to sprawa o znaczeniu ogólnopństwowym. Ma ona na celu najpełniejsze polepszenie obsługi potrzeb robotników, urzędników i członków ich rodzin.

Związki zawodowe mają duże możliwości organizowania kontroli społecznej. Przy radach zakładowych i grupach związkowych przedsiębiorstw, które mają oddziały zaopatrzenia robotniczego, tworzone są komisje kontrolno-rewizyjne, które sprawdzają działalność stołówek i sklepów OZR. Przedsiębiorstwa handlowe i zakłady żywienia zbiorowego sieci Ministerstwa Handlu i ministerstw przemysłowych działające na terenie miast i osiedli robotniczych, przydzielone są poszczególnym związkom zawodowym, w celu sprawowania nad nimi kontroli przez komisje zaopatrzenia robotniczego, organizowane przy radach zakładowych. Komisje te, podobnie jak i komisje kontrolno-rewizyjne, wybierane są na ogólnych zebraniach lub konferencjach robotników i pracowników umysłowych w głosowaniu jawnym na okres jednego roku.

W miejscowościach wiejskich, gdzie obsługa handlowa ludności wykonywana jest przez wiejskie organizacje spółdzielcze („Sielpo“), ogniwa związkowe powinny brać udział w wyborach i pracy komisji sklepowych i stołóvkowych „Sielpo“. Kontrola społeczna nad siecią handlową wiejskich organizacji spółdzielczych została powierzona komisjom, wybieranym przez ogólne zebrania członków-udziałowców „Sielpo“.

Wiele rad zakładowych kontroluje jednocześnie po parę stołówek i magazynów. W celu sprawowania rzeczywistej kontroli nad funkcjonowaniem zakładów handlowych w przedsiębiorstwach, fabrykach i w urzędach powołuje się do pomocy komisji kontrolno-rewizyjnych i komisji zaopatrzenia robotniczego — kontrolerów społecznych. Są oni wybierani na zebraniach oddziałowych w ilości niezbędnej dla zapewnienia stałej kontroli działalności przydzielonych magazynów i stołówek, bufetów i kiosków. Jak to wykazuje praktyka — najodpowiedniejszą liczbą kontrolerów społecznych jest około dwudziestu na stołóvkę i około dziesięciu na magazyn. Ogólna ich liczba uzależniona jest od rozmiarów działalności prowadzonej przez komisję w podopiecznych zakładach handlu i żywienia zbiorowego.

*) Z radzieckiego czasopisma „W pomoszcz professionalnym sojuzam“.

Do składu kontrolerów społecznych należy wysuwać ludzi bezpośrednio zatrudnionych w produkcji, cieszących się autorytetem wśród załogi, potrafiących wykonywać skuteczną kontrolę działalności zakładów handlowych i żywienia zbiorowego. Celowe jest też wciąganie do masowej kontroli członków rodzin robotniczych i urzędniczych. W tym celu związki zawodowe powinny organizować zebrania żon — aktywnych w życiu społecznym, na których to zebraniach wybiera się kontrolerów.

Po wybraniu kontrolerów społecznych — komisja zaopatrzenia robotniczego czy też komisja kontrolno-rewizyjna dzieli ich na grupy, z których każda otrzymuje określone zadanie sprawowania kontroli społecznej nad pracą określonej stołówki lub magazynu. Rada zakładowa wydaje kontrolerowi zaświadczenie ustalonego wzoru, w którym wskazane jest w jakim magazynie lub stołówce porusza się danemu aktywiście wykonywanie kontroli. Na czele grupy stoi jeden z członków komisji. Do obowiązków jego należy — opracowanie planu wizytacji przez kontrolerów stołówki lub magazynu (plan dyżurów), dopilnowanie wykonania tego planu i kierowanie pracą kontrolerów. System ten zapobiega tak często obserwowanemu brakowi odpowiedzialności osobistej w pracy, zwiększa odpowiedzialność kontrolera za wykonanie zlecenia społecznego, daje konsumentom możliwość zwracania się do niego w wypadku koniecznym ze skargami i propozycjami co do działalności magazynu lub stołówki.

SZKOLENIE KONTROLERÓW

W celu zwiększenia zasobu wiadomości fachowych wśród kontrolerów, rady zakładowe i miejscowe organizują seminaria, na których pracownicy państwowej inspekcji handlowej i inni specjaliści zaznajamiają kontrolerów z zasadami handlu, z metodami sprawdzania działalności magazynów i stołówek. Tak na przykład kontrolerzy przydzieleni do magazynów powinni być dobrze obeznani z zatwierdzonymi przez Ministerstwo Handlu ZSRR „Zasadniczymi przepisami działalności magazynu“, przepisami sprzedaży podstawowych artykułów żywnościowych i przemysłowych. Kontrolerzy przydzieleni do stołówek, powinni się zapoznać z zatwierdzonymi przez Ministerstwo Handlu ZSRR „Przepisami w sprawie funkcjonowania stołówek“ z instrukcją o sprawdzaniu (przygotowywanych potraw i o kalkulacji kosztu potraw w zakładach żywienia zbiorowego. Wszyscy kontrolerzy powinni znać przepisy w sprawie utrzymywania i używania przyborów do ważenia i zasadnicze metody ich sprawdzania. Obowiązuje ich też znajomość ustawy o książkach założeń i wniosków oraz o dziennikach kontroli, które powinny się znajdować w każdym przedsiębiorstwie handlowym. Dzienniki te służą osobom kontrolującym do zapisywania swych uwag, korzystają też z nich kontrolerzy społeczni, odnotowując spostrzeżenia na temat stwierdzonych błędów i niedociągnięć oraz propozycji co do sposobu ich naprawienia.

Bardzo jest ważne, żeby kontrolerzy społeczni potrafili wypełniać akty i protokoły urzędowe, które sporzą-

dza się w wypadkach stwierdzenia naruszeń przepisów handlu radzieckiego (oszukiwania na wadze, oszukiwania rachunkowe, naruszania ustalonych cen i in.), a za co winni są pociągani do surowej odpowiedzialności.

Na czym powinni koncentrować swoją uwagę aktywiści związkowi, kontrolujący działalność magazynów i stołówek?

Kontrola funkcjonowania stołówek

Kontrolerzy przydzieleni do stołówki lub bufetu powinni dbać o różnorodność i urozmaicenie przygotowywanych potraw. Ministerstwo Handlu ZSRR ustaliło obowiązkowe minimum asortymentu dań, zakąsek, gorących porcji obiadowych i produktów w bufetach zakładów żywienia zbiorowego wszelkiego rodzaju i rozmaitych urzędów, przy czym to minimum powinno być przestrzegane w ciągu całego dnia pracy. Kontroler społeczny obowiązany jest wiedzieć, jaki asortyment dań przewidziany jest dla ustalonego w kontrolowanej stołówce minimum i dbać o jego przestrzeganie. Powinien on też starać się o to, żeby przygotowywano dostateczną ilość potraw cieszących się największym popytem. W tym celu kontroler powinien wymagać od kierownictwa stołówki nie tylko utworzenia odpowiedniego zapasu niezbędnych produktów, ale też systematycznego ustalania rodzaju gustów i życzeń konsumentów, organizowania konferencji osób korzystających ze stołówki itp.

Kontrolerzy społeczni powinni mieć nadzór nad prawidłowym przechowywaniem produktów, sprawdzać czy są przestrzegane wymagania przewidziane w „Regulaminie funkcjonowania stołówek”. Specjalnie należy się starać o to, żeby stołówki były wyposażone w urządzenia chłodzące dla przechowywania artykułów łatwo się psujących.

W stołówkach i jadłodajniach, stosownie do zatwierdzonej przez Ministerstwo Handlu ZSRR „Instrukcji w sprawie kontroli jakości gotowych wyrobów kulinarnych w przedsiębiorstwach żywienia zbiorowego” wprowadzono obowiązkowe sprawdzanie jakości („brakieraż”) wszystkich przygotowywanych tam potraw. Kontrolerzy powinni wymagać, by jakość żywności była codziennie sprawdzana, powinni brać udział w pracy komisji dokonywającej tego sprawdzania i bacznie, żeby administracja stołówki podejmowała wszelkie środki dla polepszenia jakości wyżywienia. Jest pożądane, żeby kontrolerzy nawiązali łączność z najbliższym laboratorium spożywczym i wykorzystywali je w celu sprawdzania poszczególnych produktów w wypadku, gdy nasuwa się wątpliwość co do ich stanu i wartości, jak również w celu sprawdzenia składu przygotowanych potraw.

W celu skontrolowania rzetelności wagi wydawanych potraw stosuje się sprawdzanie jej systemem „wyrównowym” — ważenie na wadze kontrolnej pięciu — sześciu porcji z liczby podanych do stołu.

Do obowiązków kontrolerów społecznych należy sprawdzanie okresowe czy ilość produktów wydawanych do przyrządzania potraw zostaje rzeczywiście zużytkowana. Wykaz ilości produktów niezbędnych do sporządzenia każdej potrawy zamieszczony jest w zatwierdzonym przez Ministerstwo Handlu ZSRR „Zbiorze przepisów sporządzania potraw dla zakładów żywienia zbiorowego”, który powinien znajdować się w każdym zjednoczeniu jadłodajni, OZR i w który też powinna być zaopatrzona każda stołówka. Przy sprawdzaniu kontroler powinien dokładnie ustalić czy wszystkie produkty i według wskazanej w kalkulacji wagi zostały zużyte dla sporządzenia danej potrawy.

Kontrolerzy społeczni powinni stale sprawdzać, czy w stołówkach i bufetach stosowane są wszystkie przepisy sanitarne. Dla przykładu — czy istnieją w kuchni oddzielne stoły lub specjalne deski dla dzielenia rozmaitych produktów, czy wszyscy pracownicy zakładów

żywienia zbiorowego poddawani są co miesiąc przeglądowi lekarskiemu itp.

Należy dopilnować, żeby w stołówkach w miejscach widocznych, a przede wszystkim przy kasie był wywieszony jadłospis, zawierający nazwy potraw, ilość produktów zużytych do ich przygotowania, waga porcji i cena każdej potrawy. Z jadłospisu należy wykreślać potrawy, których już nie ma w danej chwili w sprzedaży.

Konieczne jest też prowadzenie systematycznej kontroli cen podanych w jadłospisie. W tym celu należy sprawdzać kalkulację kosztów i stwierdzić, czy nie nazbyt wysoko ustalono cenę sprzedażną potrawy. Przy tym należy mieć na uwadze, że do ceny każdej potrawy prócz kosztu produktów włącza się marżę na pokrycie kosztów handlowych i administracyjnych (płaca personelu stołówki, koszt odzieży ochronnej dla nich itp.). Kontrolerzy powinni dokładnie znać sposoby kalkulacji i wysokość marż ustalonych dla dozorowanych przez nich stołówek.

Kontrolerzy społeczni powinni dbać o to, żeby w stołówkach i bufetach było czysto i przyjemnie, żeby była dobrze zorganizowana obsługa konsumentów, zapewnione szybkie wydawanie posiłków. Szybkość i należyta obsługa zależy od posiadania przez stołówkę niezbędnej ilości sprzętu i naczyń, ostrożnego obchodzenia się z nimi. Dlatego należy sprawdzać w jaki sposób stołówka uzupełnia braki naczyń.

W Zakładach Budownictwa Maszyn Rolniczych im. Dzierżyńskiego, społecznym kontrolerem tow. tow. Piszczalnikowi i Moskatinowi powiedło się osiągnąć duże polepszenie pracy bufetu. Za rzeczową pomoc okazaną państwowej inspekcji handlowej towarzysze ci otrzymali w nagrodę od Ministerstwa Przemysłu ZSRR dyplomy honorowe. Po złożeniu sprawozdania z działalności zostali oni ponownie wybrani na kontrolerów społecznych.

Kontrola działalności magazynów

Przydzieleni do magazynów kontrolerzy społeczni powinni przede wszystkim sprawdzać, czy dany sklep jest zaopatrzony w ustalone dla niego przez miejski oddział handlu minimum asortymentu towarów. Brak w sprzedaży poszczególnych rodzajów towarów tłumaczy się z zasady nieudolnością i brakiem obrotowości poszczególnych kierowników magazynów, czy pracowników central handlowych, OZR-ów.

Ministerstwo Handlu ZSRR ustaliło odpowiedzialność za niezachowanie minimum asortymentowego, uzależniając jej stopień od przyczyny powodującej, że magazyn nie posiada w sprzedaży tego czy innego przewidzianego w minimum towaru. Przy kontroli należy sprawdzić, jak jest wykonywany ustalony dla magazynu przez centralę handlową lub OZR plan kwartalny sprzedaży poszczególnych rodzajów towarów, czy magazyn jest zaopatrzony w przewidziane w planie niezbędne towary, czy prowadzi się ewidencję zamówień i zapotrzebowania ze strony kupujących i jakie podejmuje się kroki w celu jego zaspokojenia. W razie stwierdzenia jakichkolwiek przekroczeń, inspektorzy donoszą o tym do komisji zaopatrzenia robotniczego i rady zakładowej, które z kolei informują o treści tego meldunku nadrzędną dla danego magazynu organizację handlową, a w wypadku konieczności miejski lub obwodowy oddział handlu, w celu poczynienia niezbędnych zarządzeń.

Wielkie znaczenie ma walka o wysoką jakość towarów. Ministerstwo Handlu ZSRR zobowiązało organizacje handlu do zlecenia zakupu i odbioru towarów jedynie pracownikom kwalifikowanym, nakazało starannie stwierdzić czy odbierane towary odpowiadają ustalonym standartom i warunkom technicznym, a w stosunku do produktów podlegających szybkiemu psuciu się, czy są wystawione na nie świadectwa stanu jakości (certyfikaty). Kontrolerzy społeczni mają obo-

wiązek czuwać nad przestrzeganiem tych zarządzeń przez magazyny.

Konieczne jest także sprawdzanie, czy przy przechowywaniu towarów przestrzegane są zasadnicze przepisy gospodarki magazynu oraz specjalne przepisy o obrocie oddzielnymi towarami, a w wypadku uchybień należy wnieść odpowiednio uwagi do dziennika kontroli lub sporządzić protokół.

Aktywiści związkowi powinni baczyć, żeby zakupiony przez konsumenta towar był wydany według wagi netto i pełnej miary. Kontrolne odważenie sprzedawanego towaru powinno być wykonane bezpośrednio po doręczeniu go nabywcy.

Aktywiści kontrolujący przestrzeganie specjalnych przepisów sprzedaży poszczególnych produktów, na przykład masła, powinni sprawdzić, czy dostatecznie zostało ono oczyszczone z wierzchniej poślóklej warstwy; czy produkty mięsne są zaopatrzone w pieczęcie badania weterynaryjno-sanitarnego itd. Należy dbać o to, aby wszystkie przepisy mające na celu polepszenie obsługi nabywców były przestrzegane w całej pełni.

W magazynach żywnościowych i sprzedających artykuły przemysłowe, powinny być wywieszone ceny podstawowych towarów użytku codziennego. Niezależnie od tego próbki i wzory wszystkich towarów muszą być zaopatrzone w nalepki z podaniem na nich ceny. Aktywiści powinni dopilnować, żeby te wszystkie przepisy były wykonywane i przeciwdziałać wszelkim próbom przekraczania ustanowionych przez państwo cen detalicznych.

Stan sanitarny magazynów żywnościowych powinien odpowiadać „Przepisom o stanie utrzymania przedsiębiorstw handlu produktami żywnościowymi“ zatwierdzonym przez Ministerstwo Handlu ZSRR. Pracownicy magazynów żywnościowych, jak też i pracownicy zakładów żywienia zbiorowego powinni być poddawani co miesiąc przeglądowi lekarskiemu. Magazyny powinny również posiadać specjalną książkę sanitarną w celu odnotowywania w niej rezultatów kontroli dokonywanej przez pracowników dozoru sanitarnego. Kontrolerzy społeczni mają obowiązek dozorować dokładnego przestrzegania przepisów sanitarnych i wykonywania przez kierownictwo magazynu zarządzeń wydanych przez pracowników dozoru sanitarnego.

We wszystkich przedsiębiorstwach handlu i żywienia zbiorowego kontrolerzy społeczni powinni czuwać nad stanem przyrządów do ważenia i mierzenia (wag, odważników, metrów, litrów, kubków do mierzenia itp.). Zgodnie z przepisami państwowymi wszystkie przybory służące do mierzenia i ważenia tak wypuszczone z produkcji i remontu, jak i znajdujące się w użyciu, powinny być poddawane obowiązkowemu przeglądowi i cechowaniu przez organy Komitetu do Spraw Miar i Przyrządów do Mierzenia przy Radzie Ministrów ZSRR.

Kontrolerzy społeczni powinni przede wszystkim sprawdzać czy nie są używane wagi, odważniki i inne przybory, które albo wcale nie posiadają cechy, albo też są zaopatrzone w stemple o ważności przeterminowanej. Po ujawnieniu takich przyrządów, należy domagać się natychmiastowego wycofania ich z użycia. konieczne jest też kontrolowanie prawidłowości ustawienia wagi, wymaganie, żeby magazyny, a specjalnie stołówki były wyposażone w niezbędną ilość drobnych odważników, gdyż niekiedy powołując się na ich brak, pracownicy handlu używają namiastek w postaci kawałków żelaza, gwoździ, kamyków itp.

W celu umożliwienia konsumentom zapisywania swych uwag lub skarg na złą obsługę względnie wnoszenia projektów, każdy magazyn i stołówka powinna mieć książkę zażeń i propozycji, wydawaną kupującemu na każde jego żądanie. Książka ta powinna być przechowywana w kasie, a w sklepach nie posiadających kasy — u kierownika sklepu lub pracownika zastępującego go. Konieczne jest, aby zasady przechowywania książki zażeń były ściśle przestrzegane.

Stwierdziwszy uchybienia w działalności magazynu, lub stołówki, kontroler społeczny zwraca przede wszystkim na nie uwagę kierownikowi, aby podjął kroki w celu ich zlikwidowania. Jeżeli w danej chwili kierownik jest nieobecny albo gdy sprawa z rozmaitych powodów nie może być przez tego rozstrzygnięta, kontroler powinien zapisać swoje uwagi i propozycje do książki kontroli, w której kierownik (dyrektor) stołówki lub magazynu zobowiązany jest, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w terminie trzydniowym poczynić notatkę o podjętych krokach. Kontrolerzy społeczni przy każdej wizytacji powinni sprawdzać, czy administracja zakładu handlowego wykonała wszelkie zalecenia poczynione w dzienniku kontroli.

W wypadku stwierdzenia przez kontrolera uchybień, za które winowajcy powinni odpowiadać w porządku administracyjnym lub karnym, sporządza on protokół, który podpisuje administracja stołówki lub magazynu i sam kontroler. W wypadku gdy administrator po zaznajomieniu się z protokołem odmawia podpisania go, na dokumencie tym czyni się notatkę stwierdzającą uchylenie się administratora od złożenia podpisu. Notatka ta musi być potwierdzona przez podpis jakiegokolwiek osoby znajdującej się w tej chwili w magazynie, z podaniem jej nazwiska, imienia, miejsca pracy lub zamieszkania. Protokół ten powinien być doręczony przewodniczącemu komisji zaopatrzenia robotniczego (komisji kontrolno-rewizyjnej) lub radzie zakładowej w celu skierowania go do prokuratury lub państwowej inspekcji handlowej.

Do obowiązków kontrolera społecznego należy nie tylko ujawnianie braków i wypadków naruszenia przepisów handlu radzieckiego. Zadaniem jego jest — pomagać aktywnie pracownikom magazynów i stołówek w osiąganiu najpełniejszego podnoszenia kultury obsługi ludzi radzieckich, polepszenia jakościowych wskaźników pracy przedsiębiorstwa. W tym celu kontrolerzy powinni brać czynny udział w naradach wytwórczych pracowników kontrolowanych przez siebie przedsiębiorstw handlowych, komunikować na tych naradach o zauważonych niedociągnięciach, wnosząc propozycje mające na celu ulepszenie obsługi konsumentów, uczestniczyć przy omawianiu podsumowania wypełnionych zobowiązań we współzawodnictwie socjalistycznym, starać się, aby pozytywne doświadczenia poszczególnych pracowników były przyswajane przez cały kolektyw magazynu lub stołówki.

Komisje zaopatrzenia robotniczego i komisje kontrolno-rewizyjne powinny zwoływać co pewien okres czasu narady kontrolerów w celu wymiany doświadczeń, wyjaśniania trudności, na które napotykają w swej pracy. Komisje te interweniują w kierownictwach organizacji handlowych, aby wywierano odpowiedni nacisk na dyrektorów jadłodajni i magazynów, którzy nie doceniają znaczenia kontroli społecznej i nie okazują aktywności związkowemu czynnej pomocy w jego pracy.

Wszyscy kierownicy organizacji handlowych otrzymali na mocy zarządzenia Ministerstwa Handlu ZSRR z dnia 11 stycznia 1951 r. polecenie okazywania najwyższej pomocy kontrolerom społecznym w ich pracy, szybkiego reagowania na ich skargi i zażalenia w sprawie usuwania stwierdzonych braków, polepszenia działalności przedsiębiorstw handlu i żywienia zbiorowego.

Zabezpieczenie skuteczności kontroli społecznej ma specjalnie ważne znaczenie. Konieczne jest, żeby komisje starały się jak najbardziej uparczywie o wykonanie zaleceń kontrolerów, zapisywanych przez nich do dzienników kontroli stołówek i magazynów. Po sporządzeniu protokółów przez kontrolerów społecznych, komisja powinna w terminie nie dłuższym niż po trzech dniach, podjąć wszystkie niezbędne kroki w celu wykonania zaleceń kontroli. Do zadań komisji należy dbać o to, aby organy, do których kierowane są akty i ma-

teriały kontrolerów społecznych (prokuratura państwowa, inspekcja handlowa, pełnomocnik komitetu do spraw przyborów pomiarowych, państwowy nadzór sanitarny, miejski oddział handlu, obwodowy oddział handlu), powiadamiały rady miejscowe o podejmowanych przez siebie zarządzeniach. Jednocześnie należy informować kontrolerów społecznych o decyzjach tych organizacji w sprawach, w których są oni zainteresowani.

Rady zakładowe i miejscowe, ich komisje do spraw zaopatrzenia robotniczego i kontrolerzy społeczni powinni utrzymywać stały kontakt z państwową inspekcją handlową, z miejscowymi pełnomocnikami komitetu do spraw przyborów pomiarowych, z miejscową państwową stacją sanitarno-epidemiologiczną. Powinni otrzymywać od nich niezbędne porady w sprawach

wykonywania kontroli, zwracać się o pomoc w szkoleniu kontrolerów społecznych, o współdziałanie przy usuwaniu braków stwierdzanych w stołówkach i magazynach i naruszaniu przepisów o handlu itp.

Poważne znaczenie dla wzmocnienia skuteczności kontroli społecznej stanowi uchwała Prezydium WCSPS z dn. 28 listopada 1950 r. w sprawie poddawania sprawozdań dyrektorów stołówek, magazynów, kierowników OZR pod dyskusję ogólnych zebrań lub konferencji robotników i urzędników. Celowe jest, żeby komisje systematycznie wykorzystywały wspomniane postanowienia, przy czym konieczne jest, żeby na takim ogólnym zebraniu czy konferencji, oprócz referatu dyrektora stołówki czy magazynu, było wygłoszone i omówione sprawozdanie komisji o rezultatach kontroli danego przedsiębiorstwa.

Z życia radzieckich związków zawodowych

Przedłużono na rok 1953 ważność systemu przydzielania nadmiarów gruntów kołchozowych przydzielanych na ogrody działkowe dla robotników i urzędników.

Pod zbiorowe i indywidualne ogrody robotnicze i urzędnicze mogą być wyznaczane nadmiary kołchozowych gruntów ornych, ponad przestrzeń, konieczną dla wykonania ustalonego przez kołchoz planu siewu i zorganizowania ugorów, za zgodą ogólnych zebrań kołchoźników.

Kolektywy robotników i urzędników, którym zostaną przydzielone kołchozowe grunty orne, są obowiązane do zwrotu takowych kołchozom, nie później niż 15 października 1953 r.

Sekretariat WCSPS zlecił zarządom głównym, krajowym, obwodowym, radom zakładowym i miejscowym związków zawodowych i terenowym radom związków zawodowych ustalić zapotrzebowanie gruntów pod ogrody pracownicze z nadmiarów gruntów ornych kołchozów i podjąć kroki, aby w porę zostały przedłożone komitetom wykonawczym miejscowych Rad Delegatów Ludu Pracującego zapotrzebowania na niezbędną przestrzeń gruntów.

Ze względu na to, że w roku ubiegłym stwierdzono w poszczególnych przedsiębiorstwach fakty przydzielania gruntów kołchozowych pod ogrody pracownicze bez załatwienia odpowiednich formalności, Sekretariat WCSPS zobowiązał wszystkie instancje związkowe do szerokiego wyjaśnienia załogom robotniczym i urzędniczym, że wolno im przystąpić do pracy na terenach kołchozowych, dopiero po załatwieniu formalności związanych z przydziałem im takich gruntów.

Z Moskwy:

Prezydium Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników Przemysłu Skórzanego i Obuwianego podsumo-

wało rezultaty szkolenia kadr i aktywu związkowego w roku 1952. Na kursach i seminariach, organizowanych przez zarządy republikańskie, obwodowe i rady zakładowe tego związku, przeszkolono powyżej 35 tysięcy ludzi. W tej liczbie było 268 przewodniczących rad zakładowych, 8558 mężów zaufania, przeszło 7,5 tysiąca aktywu ubezpieczeniowego.

Prezydium Z. Gł. Związku pozytywnie oceniło pracę nad szkoleniem aktywu rad zakładowych Krasnodarskiej Fabryki Obuwia, Symferopolskiego Kombinatoru Skórzanego, Nowosybirskiej Fabryki im. Kirowa.

W specjalnej uchwale Prezydium Z. Gł. Związku wskazało na środki mające zapewnić wykonanie planu szkolenia kadr i aktywu związkowego w roku 1953. Zarządom wszystkich instancji związkowych zlecono wstawić do programów szkolenia aktywu związkowego odczyty i referaty o historycznych uchwałach XIX Zjazdu Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego.

Z Jakucka:

Jakucka Rada Zw. Zaw. wysłała na kolejnym posiedzeniu swego Prezydium referatu sprawozdawczego tow. Popowa, jednego z przodujących mężów zaufania przedsiębiorstw przemysłowych republiki, omawiającego doświadczenia swojej pracy.

Kolektyw tej grupy związkowej podjął zwiększone zobowiązanie socjalistyczne, w październiku 1952 roku wykonał roczny plan produkcyjny i dał dużą produkcję ponadplanową. W grupie tej nie było ani jednego robotnika, który by nie wykonał norm produkcji.

W grupie związkowej, na czele której stoi tow. Popow prowadzone są regularnie związkowe, dobrze zorganizowane narady produkcyjne, zwoływane dwa razy na miesiąc.

Mąż zaufania wspólnie z organizatorem pracy kulturalno-oświatowej systematycznie organizuje masową pracę kulturalną w grupie. Podczas przerw obiadowych odbywa się zbiorowe czytanie gazet, literatury artystycznej, wygłaszane są pogadanki. W chwili obecnej pod kierownictwem organizacji partyjnej grupa studiuje materiały XIX Zjazdu Partii Komunistycznej.

Prezydium Rady Zw. Zaw. zaaprobowało rezultaty pracy i doświadczeń tow. Popowa i zaleciło organizacjom związkowym upowszechnić je wśród wszystkich mężów zaufania przedsiębiorstw republiki.

Ze Słobodska:

W fabryce futer „Biełka“ (Obwód Kirowski) odbyła się konferencja członków związku zawodowego, która obradowała nad sprawozdaniem zarządu klubu im. Gorkiego. W konferencji brało udział ok. 400 delegatów, wybranych na zebraniach oddziałów fabryki.

W dyskusji nad referatem sprawozdawczym wygłoszonym przez przewodniczącego zarządu klubu tow. Niebogatikowa wzięło udział 11 osób. Konferencja oceniła pozytywnie pracę klubu w okresie sprawozdawczym.

Polepszyła się praca klubu w zakresie propagandy zagadnień politycznych i naukowych, zwiększyła się ilość wygłoszonych odczytów na rozmaite tematy, zorganizowano agitację pogładową, dobrze pracują amatorskie kółka artystyczne, urządzane są wieczorki dla pracowników fabryki i ich rodzin, prowadzi się akcję wychowawczą wśród dzieci.

Po podjęciu uchwały oceniającej sprawozdanie klubu konferencja wybrała nowy skład zarządu klubu i komisji rewizyjnej.

Z Kara-Jerach:

W sowchozie „Azerbejdżan“ republikański zarząd Zw. Zaw. Robotników Przem. Spożywczego zwołał zlot stachanowców z gospodarstw-winnic i przedsiębiorstw winniczych „Azsowchoztrestu“, poświęcony wymianie przodujących doświadczeń pracy.

W zlocie brało udział powyżej 300 ludzi. Wśród obecnych — siedemnastu Bohaterów Pracy Socjalistycznej, dyrektorzy, naczelnicy agronomowie i aktywiści związkowi sowchozów i przedsiębiorstw.

O rezultatach roku 1952 i stanie prac nad studiowaniem i upo-

wszechnianiem najlepszych metod pracy mówili w swych referatach kierownik Zjednoczenia — Bohater Pracy Socjalistycznej — tow. Achmedow i dyrektor sowchozu „Azerbejdżan“ — Bohater Pracy Socjalistycznej — tow. Mielnikow.

W pracy zlotu brał udział zastęp-

ca ministra przemysłu spożywczego Azerbejdżanu tow. Chaliłow.

Uczestnicy zlotu podjęli rezolucję o przeprowadzeniu w pierwszym kwartale 1953 r. społecznego przeglądu stanu upowszechniania i stosowania w produkcji stachanowskich metod pracy.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

PROF. DR INŻ. BIEGELEISEN-ŻELAZOWSKI

Z zagadnień szkolenia wewnątrzzakładowego

TOWARZYSZ Bolesław Bierut, omawiając na VII Plenum KC PZPR podstawowe problemy kierownictwa przemysłem socjalistycznym, wskazał, że zagadnienia masowego szkolenia, wyuczenia zawodu i podniesienia kwalifikacji zarówno w stosunku do starych robotników, jak i nowych, zarówno w stosunku do dorosłych jak i do młodzieży — muszą stać się zagadnieniami centralnymi.

„Wiemy, że do gospodarki narodowej poza rolnictwem w ostatnich latach napłynęły miliony ludzi, którzy dotychczas nie pracowali i dotychczas kwalifikacji nie posiadali — powiedział towarzysz Bolesław Bierut. — Sprawa wyszkolenia tych ludzi staje się obecnie sprawą decydującą o możliwości dalszego rozwoju naszej gospodarki, a przemysłu w szczególności. Tymczasem w bardzo poważnym jeszcze zakresie metody szkolenia wewnątrzzakładowego mają u nas charakter chatupniczy, który w wielu wypadkach przypomina stare, kapitalistyczne porządki, kiedy to ludzi nie szkolono i nie uczono, a trzymano latami na podrzędnym stanowiskach.

„Zagadnienie szkolenia i podnoszenia kwalifikacji majstra nabiera szczególnego znaczenia w stosunku do młodzieży. Coraz szerszym nurtem wpływa młodzież do gospodarki narodowej, do przemysłu. Już na początku 1951 roku w przemyśle na 1000 zatrudnionych przypadało 265 młodzieży.

„Zagadnienie szkolenia bez oderwania od pracy, wyuczenia zawodu i podniesienia kwalifikacji staje się więc w stosunku do młodzieży szczególnie palącym i ważnym“.

W tych słowach zamknął towarzysz Bierut wszystko to, co stanowi istotę tych zagadnień. Powstaje teraz pytanie bardzo ważne, w jaki sposób podejść do ich rozwiązania. Próby rozwiązywania tego problemu miały u nas dotychczas charakter indywidualny. W pracy A. Szostakowskiej (Szkolenie przywarsztatowe przyspiesza wykonanie planu. — „Życie Gospodarcze“ Nr 8, 1951 r.) znajdujemy przykłady takich prób.

Oto np. przodownica ZPO im. Wieckowskiego, za przykładem Niny Tarabanowej robotnicy fabryk włókienniczych w Rydze, na krajowej naradzie aktywu przemysłu odzieżowego w czerwcu 1950 r. rzuciła hasło: każdy przodownik i racjonalizator, każdy inżynier i technik — aktywnym uczestnikiem masowego szkolenia kadr. Hasło to w ciągu 6 tygodni podjęło około 500 przodowników, brygadzystów, majstrów, już w lipcu 1950 roku jakość produkcji zakładów odzieżowych w Warszawie, Łodzi, Wrocławiu itd. poprawiła się, ilość ubrań drugiego gatunku spadła o 4—5%.

Przykładów takich można przytoczyć znacznie więcej i to z każdej dziedziny przemysłu. Świadczą one o wielkim entuzjazmie naszej klasy robotniczej, o wielkich a niewyżytych jeszcze rezerwach produkcyj-

nych — ale zagadnienie samo jest zbyt złożone, aby dało się rozwiązać formą takich zrywów, choćby najbardziej udanych. Są to bowiem nietrwałe sposoby podejścia do zagadnienia. Wiemy, że wzrost jakości w przytoczonym powyżej przykładzie nie był w przemyśle odzieżowym objawem stałym. Skargi na jakość wyrobów wkrótce podniosły się znowu.

I

Aby ocenić w całej pełni wagę wskazań wypowiedzianych przez towarzysza Bieruta na VII Plenum KC PZPR, trzeba zagadnienie rozpatrzyć metodycznie we wszystkich jego aspektach: ekonomicznym, technicznym, politycznym i pedagogicznym. W tym celu należy sięgnąć do wzorów radzieckich. Z bogatej literatury radzieckiej może najbardziej systematycznie opracował zagadnienie M. Sonin (Podgotówka i podwyższenie kwalifikacji raboczych na proizwodstwie. Moskwa 1951). Rozpada się ono na dwa zasadnicze działy: szkolenie wewnątrzzakładowe nowych pracowników i podwyższenie kwalifikacji robotników już zatrudnionych.

Sonin odróżnia trzy metody szkolenia wewnątrzzakładowego nowych robotników. Pierwsza z nich — szkolenie indywidualne polega na przydzieleniu szkolonego robotnika do instruktora, rekrutującego się z przodowników pracy, brygadzystów lub majstrów. Instruktor zaznajamia ucznia z praktycznymi czynnościami, objaśnia i pokazuje mu prawidłowe sposoby wykonywania operacji, jak też obchodzenia się z narzędziami i maszynami. Instruktor śledzi robotę ucznia i poprawia jego błędy, a jeżeli chodzi o zawody niezbyt złożone, to udziela także niezbędnych wiadomości teoretycznych. Dla zawodów bardziej złożonych wykonuje to personel inżynieryjno-techniczny podług specjalnego programu. Analiza tej metody wykazuje jej dodatnie i ujemne strony.

Do dodatknych stron należy możliwość szkolenia równocześnie większej liczby uczniów przez jednego instruktora, ściśle powiązanie szkolenia z produkcją, ponieważ odbywa się w czasie pracy w zakładzie. Do ujemnych stron należy trudność w przestrzeganiu zasad pedagogicznych w nauczaniu, gdyż łączy się ono z pracą produkcyjną, a więc np. trudno jest ułożyć taki program nauczania, aby zacząć od rzeczy prostszych i łatwiejszych i przechodzić do coraz bardziej złożonych i trudnych. Drugą ujemną stroną tej metody jest niedostateczność nauczania teoretycznego. Jeżeli jest ono wykonywane przez instruktora (przodownika pracy, brygadzystę), to bardzo często jego poziom teoretyczny jest zbyt niski. Jeżeli nauczanie teoretyczne ma być prowadzone przez personel techniczny, to odbywać się ono może tylko dla większej grupy uczniów tego samego zawodu, tymczasem uzupełnienie kadr

w zakładzie pracy w większości wypadków nie polega na równoczesnym przyjmowaniu większej liczby robotników jednakowego zawodu, ale indywidualnie zależnie od potrzeby różnych zawodów, co sprawia, że nauczanie teoretyczne nie może iść w parze z praktycznym, tylko ma miejsce znacznie później.

Druga metoda tzw. szkolenia brygadowego polega albo na włączeniu pewnej niewielkiej liczby (3—5) uczniów do jakiejś brygady produkcyjnej, wówczas szkoleniem ich zajmuje się brygadzysta, który ponosi odpowiedzialność za proces nauczania i pomaga uczniom, albo też tworzą się specjalne brygady uczniowskie. Ta druga forma jest pedagogicznie lepsza o tyle, że program względnie rodzaj robót zleconych brygadzie może być w pewnym stopniu dostosowany do wiedzy i umiejętności uczniów. Pierwszą formę stosuje się głównie dla robót, które mają duży procent ręcznych operacji, jak np. brygady remontowe, drugi jest bardzo rozpowszechniony w budownictwie, gdzie w ten sposób przeszkolono tysiące murarzy, sztukatorów, malarzy itd. Szkolenie brygadowe przyjęło się szczególnie przy montażu, w przemyśle gumowym itp., natomiast znacznie mniej w górnictwie, hutnictwie i w przemyśle metalowym. Poza tym charakter nauczania ma charakter podobny do indywidualnego.

Szkolenie na kursach stanowi trzecią metodę, którą cechuje przewaga nauczania teoretycznego. Stosuje się ono dla wysokokwalifikowanych zawodów jak majster i zawodów złożonych jak maszyniści, palacze, monterzy, elektrotechnicy. Odbywa się ono albo w czasie pracy albo po pracy (co jest częstsze) i często zamienia się w rodzaj szkół, gdyż wymaga osobnych pomieszczeń, laboratoriów, gabinetów itp.

II

Przez podwyższenie kwalifikacji robotników rozumie się pogłębienie i rozszerzenie wiadomości praktycznych i teoretycznych w zakresie uprawianego zawodu. Ma ono w ustroju socjalistycznym szczególnie doniosłe znaczenie, nie tylko ze względu na wynikające stąd powiększenie wydajności pracy i zwiększoną produkcję, ale stwarza jeden z najważniejszych środków do zniesienia przeciwieństw między pracą fizyczną a umysłową przez stopniowe i ciągłe podwyższanie poziomu kulturalno-technicznego klasy robotniczej.

W Związku Radzieckim przyjęły się głównie następujące środki metodyczne podniesienia kwalifikacji:

1) Przyswojenie minimum technicznych wiadomości (technimum). W Związku Radzieckim ta forma przechodziła rozmaite stadia rozwoju, którego ostatecznym celem miało być podwyższenie poziomu klasy robotniczej do poziomu personelu technicznego. Każdy kurs technimum kończył się egzaminem; w okresie 1935—1940 miliony robotników radzieckich poddały się temu egzaminowi. W miarę jednak jak rozszerzało się szkolenie wewnątrzzakładowe, malało znaczenie technimum. Był to objaw naturalny, gdyż prawidłowe przygotowanie do zawodu pracowników nowoprzyjętych, w którym nauczanie praktyczne idzie zgodnie z nauczaniem teoretycznym, czyni zbędnym technimum.

2) Szkoły stachanowskie. Nazwa „szkoły“ niezupełnie jest odpowiednia, jak bowiem wyraził się o nich tow. Szvernink „nie są to szkoły, w których uczniowie siedzą w ławkach, mają kałamarze, zeszyty, pióra itd. To są szkoły odmiennego typu, w nich stachanowcy sami pokazują robotnikom, jak zorganizowali swą pracę, w jaki sposób doszli do wysokiej wydajności pracy“. Szkoły te mogą być dwójakiego typu, albo jeden stachanowiec uczy niewielką liczbę robotników, albo kilku stachanowców uczy większą grupę. Do szkół tych uczęszczają robotnicy, którzy nie wypełniają norm albo robotnicy, którzy wypełniają normę, lecz nie w takim stosunku, jak stachanowcy. Kierownikiem szkoły jest wybrany przodownik pracy. Teoretycznych

wiadomości udziela inżynier-konsultant szkoły. Przedmiotem nauczania są te operacje technologiczne, które wypracował przodownik — kierownik szkoły, liczba uczniów nie przekracza 10, czas nauczania najwyżej 1½ miesiąca, ilość godzin nauki do 30. Program szkoły składa się z lekcji teoretycznej konsultanta, w której wyjaśnia się istotę przodującej metody oraz z pokazu metody pracy stachanowca-kierownika szkoły, omawiania błędów i niedociągnięć, praktyki w usuwaniu tych błędów. Jeżeli pokaz przodującej metody nie może się odbyć na maszynach w codziennym ruchu fabrycznym, to przenosi się go do oddzielnego laboratorium fabrycznego.

Praktyka tych szkół wykazała, że dają one największy efekt, gdy się pozostawi ich kierownikom swobodę i inicjatywę i gdy ministerstwa względnie centralne zarządy nie starają się zbytnio ujednolicić programów, przez ich zatwierdzanie, układanie sztywnych instrukcji itp. Nie znaczy to jednak, aby organizacja tych szkół miała być zupełnie niekontrolowana, odpowiadać za nie powinni kierownicy produkcyjni zakładu pracy.

Opisaliśmy pokrótce szkoły stachanowskie pierwszego typu. Krytyczna ich analiza wykazuje zalety i wady. Do zalet należy ściśle ograniczenie programu do jednej lub kilku przodujących metod i co za tym idzie, giętkość programu, która sprawia, że szkoły mogą być dostosowane do różnych, ciągle powstających nowych metod i ulepszeń w pracy. Różne są formy tych szkół (np. szkoły najlepszej jakości podług Czutkicha, szkoły ekonomicznego zużycia materiałów podług Korabielnikowej itd.). Mają one jednak i swoje wady. Zasadniczą wadą ich jest to, że uczniowie przyswajają sobie metodę pracy jednego tylko stachanowca, która może mieć pewne wady. Doświadczenie bowiem wskazuje, że metody pracy poszczególnych stachanowców różnią się między sobą, w ten sposób, że jeden wykonuje dobrze jedną operację, a druga gorzej, drugi znowu jakąś inną operację wykonuje nieracjonalnie itd. Błędy te w szkole stachanowskiej pierwszego typu mogą się udzielać uczniom. Następnie przy tak małej liczbie uczniów kontrola aktywności tych szkół jest bardzo utrudniona.

Aby zapobiec tej zasadniczej wadzie, powstały w Związku Radzieckim szkoły stachanowskie drugiego typu, tj. takie, w których większa liczba stachanowców udziela nauki większej liczbie uczniów. I te szkoły przeszły różne fazy rozwoju, a dopiero metoda inż. Kowalowa postawiła je na należytych poziomach. Metoda ta polega na naukowym badaniu, uogólnianiu i rozpowszechnianiu przodującej metody i stanowi pod względem technicznym i pedagogicznym wielki krok naprzód w podwyższeniu kwalifikacji kadr.

Naukowe badanie przez analizę struktury operacji wykonywanej przez różnych przodowników i chronometrażu poszczególnych części składowych operacji dochodzi do określenia istoty przodujących metod. Uogólnienie polega na porównaniu metod różnych przodowników i zaprojektowaniu na podstawie dyskusji wśród samych robotników i inżynierów jednolitej metody, która łączy w sobie zalety poszczególnych przodujących metod, a unika ich wad. Wreszcie rozpowszechnienie jest to metodyczne nauczanie robotników — zwłaszcza tych, którzy nie wypełniają normy w kierunku przyswojenia sobie tej jednolitej wzorcowej metody. Szkoły stachanowskie oparte na metodzie inż. Kowalowa stanowią, zdaniem Sonina, najdoskonalszy typ szkolenia wewnątrzzakładowego.

III

Literatura radziecka na temat szkół stachanowskich jest bardzo obszerna, obfituje zwłaszcza w popularne broszurki, opisujące pracę przodowników

i metody ich rozpowszechniania. Przytoczmy tu kilka ważniejszych:

Szelechow, Antonow, Kerzon: Chronometraż w stachanowskiej szkole. Profizdat 1947, Czutkich A.: Brigady olicznych kaczestwa. Profizdat 1949, Roźdiestwienski, Słucki, Sidorenko: Stachanowskie szkoły przyfabryczne. Warszawa. Wiedza Powszechna 1952 (przekład polski), Krasilow A. F.: Nowoje w obobszczanii stachanowskiego opyta. Maszgiz, Moskwa 1951.

Literatura polska jest jeszcze bardzo uboga w tej dziedzinie. Publikacji naukowych w postaci książek lub broszur nie posiadamy zupełnie, do końca r. 1951 pojawiały się jedynie artykuły w czasopismach gospodarczych, związkowych itp., zawierające raczej krytykę niedociągnięć obecnego stanu, aniżeli pozytywne rady na przyszłość. Do takich artykułów należy np. **Lekki-Turski: Zagadnienia kadr w hutnictwie.** „Wiadomości Hutnicze“ Nr 3—4, z r. 1950, **Rusinek Adela: Nowe założenia szkolenia zawodowego i ochrony pracy młodocianych.** „Przegląd Zagadnień Socjalnych“ Nr 2 z r. 1951 i inne.

Dopiero polityka Rządu i Partii utorowała nowe drogi rozwoju szkolenia wewnątrzzakładowego. Dekret o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych z dn. 2 lipca 1951 r. oraz uchwała Prezydium Rządu z dn. 23 sierpnia 1951 w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego stwarzają podstawy do masowego szkolenia kadr, odpowiadającego potrzebom socjalistycznej gospodarki. Ważne znaczenie mają również zarządzenia przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dn. 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad ustalania kategorii zaszerzegowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych, zarządzenie tegoż przewodniczącego z tej samej daty w sprawie określenia robotników podlegających szkoleniu zawodowemu w produkcyjnych zakładach pracy i wreszcie zarządzenie z tej samej daty w sprawie zasad wynagradzania pracowników szkolących robotników w zakładach pracy.

Zagadnienia związane z realizacją tych posunięć Rządu przedstawia bardzo dobrze artykuł inż. **Haliny Diamand** pt.: „Szkolnictwo zawodowe na obecnym etapie“. („Gospodarka Planowa“ Nr 2 z roku 1952). W myśl nowych dekrety szkolenie i podwyższenie kwalifikacji robotników składa się z trzech etapów. Pierwszy obejmuje wyuczenie zawodu niekwalifikowanego bezpośrednio przy warsztacie pracy metodą

szkolenia indywidualnego i brygadowego, przy czym niezbędnych wiadomości teoretycznych udzielają wykłady (do 160 godzin). Czas trwania szkolenia nie przekracza 8 miesięcy, szkolenie kończy się egzaminem, na podstawie którego robotnik otrzymuje 3 lub 4 kategorię zaszerzegowania. Drugi etap, którego zadaniem jest podwyższenie kwalifikacji robotników z kategorii 3 i 4 do 5 i 6, przeprowadza się w formie kursów produkcyjno-technicznych podczas pracy i nauki teoretycznej w formie wykładów po pracy (do 150 godzin), czas trwania nauki do 6 miesięcy; kurs kończy się egzaminem. Trzeci etap, to szkoła wysokowykwalifikowanych robotników w zakresie 6—7 kategorii kwalifikacji, naukę przeprowadza się analogicznie jak w drugim etapie. Równoległe z drugim i trzecim etapem tworzy się szkoły stachanowskie.

Za szkolenie zawodowe (poza szkołami zawodowymi) i podnoszenie kwalifikacji odpowiada wyłącznie zakład pracy. Zakład sporządza na podstawie planu produkcji plan zatrudnienia z podziałem na zawody i plan szkolenia wewnątrzzakładowego. Zakład organizuje szkolenie, typuje wykładowców i uczniów — ma więc poważne zadanie na tym odcinku. Niektóre zakłady, jak np. ZPW im. Waryńskiego w Łodzi potrafiły już zrealizować te plany i powiązać je z metodą inż. Kowalowa, co przyczyniło się do likwidacji niewykonywania norm i podniesienia wydajności pracy.

IV

Dekrety powyższe i duże środki finansowe postawione przez Rząd do dyspozycji są wyrazem głębokiej troski o podniesienie poziomu kulturalnego i zawodowego klasy robotniczej. Są wszelkie powody do przyjęcia, że od chwili ogłoszenia tych dekrety ożywi się ruch oraz zakres ich realizacji, i że nasza literatura ekonomiczna, techniczna i pedagogiczna zajmie się zagadnieniami związanymi ze szkoleniem zawodowym, aby je pod względem naukowym i praktycznym postawić na należytych poziomach. Zbyt mało posiadamy jeszcze prac z tej dziedziny, które by z jednej strony oświeślały krytycznie stan obecny szkolenia i podnoszenia kwalifikacji, z drugiej ustalały wytyczne metodyki szkolenia, stanowiącej niezbędny trzon zagadnienia.

Wiadomości różne

Materialna odpowiedzialność pracowników

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 22 listopada 1952 r. o kontroli państwowej (Dz. U.R.P. Nr 47, poz. 316), pracownik, który dopuścił się zawinionego naruszenia przepisów wydanych w sprawach finansowych lub gospodarczych, jeśli na skutek tego naruszenia wynikła szkoda, obowiązany jest do jej wyrównania w trybie określonym przepisami o kontroli państwowej.

Jednakże w przypadkach, gdy naruszenie przepisów, wzgl. szkoda jest tego rodzaju, że uzasadnia skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego, orzeczenia o odszkodowaniu nie wydaje się.

Blizsze zasady odpowiedzialności są określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 9 grudnia 1952 r. (Dz. U.R.P. Nr 52, poz. 342).

W myśl przepisów tego rozporządzenia, orzeczenie o odszkodowaniu

wyduje się m. in. w następujących przypadkach:

a) naruszenia ustalonych etatów lub przepisów o zaszerzegowaniu i stawkach wynagrodzenia,

b) sprzecznej z obowiązującymi przepisami wypłaty premii, nagród lub innych wynagrodzeń,

c) pokrycia z funduszy zakładu pracy kar i grzywien nałożonych na pracowników przez właściwe organy (np. z powodu naruszenia przepisów sanitarnych, porządkowych, technicznych itp.),

d) zawinione go spowodowania nałożenia na zakład pracy obowiązku zapłaty odsetek, kar umownych itp.),

e) niepodjęcia w terminie kroków niezbędnych dla terminowego ściągnięcia należności przypadających na rzecz zakładu pracy, jeśli wskutek tego należność uległa prekluzji lub stała się nieściągalna.

Orzeczenie o obowiązku odszkodowania może być wydane dopiero po protokólnym stwierdzeniu czynu przez organy kontroli państwowej (a także na podstawie protokołu kontroli przeprowadzonej przez organ rewizji finansowej Ministerstwa Finansów).

Odszkodowanie orzeczone przez organy kontroli państwowej nie może przekroczyć trzykrotnej miesięcznej przeciętnej płacy pracownika za okres ostatnich trzech miesięcy.

Od orzeczenia o wynagrodzeniu szkody służy odwołanie do Ministra Kontroli Państwowej, które może być wniesione w 14-dniowym terminie.

Prawomocne orzeczenie stanowi podstawę do dokonywania potrąceń z płacy pracownika, przy czym jednorazowe potrącenie nie może przekraczać 1/5 wynagrodzenia.

Jeśli w trakcie wykonywania orzeczenia pracownik zmieni miejsce pracy, dotychczasowy kierownik zakładu pracy obowiązany jest prze-

ślać orzeczenie do dalszego wykonania przez nowy zakład pracy.

Niezależnie od odpowiedzialności materialnej omawiane przepisy przewidują kary dyscyplinarne, a to: upomnienie, nagana, surowa nagana z ostrzeżeniem i usunięcie z zajmowanego stanowiska.

Wynagrodzenie za przeprowadzenie egzaminów i ocenę prac naukowych w szkołach wyższych

Zarządzeniem Ministrów: Szkolnictwa Wyższego, Oświaty i Zdrowia (Monitor Polski Nr A-106, poz. 1652) ustalono szczegółowe normy wynagrodzenia za przeprowadzenie egzaminów, za ocenę prac dyplomowych, magisterskich, kandydackich i doktorskich oraz za czynności w postępowaniu przy doborze kandydatów do szkół wyższych. Wyплаты wynagrodzeń dokonują szkoły po zakończeniu sesji egzaminacyjnej. Wynagrodzenia płatne są z kredytów budżetowych.

Płatne urlopy szkoleniowe dla przewodniczących zarządów ZMP

Sprawę płatnych urlopów szkoleniowych dla przewodniczących zarządów ZMP reguluje zarządzenie przewodniczącego PKPG Nr 376 z dn. 10 grudnia 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 55 poz. 243).

W myśl przepisów tego zarządzenia kierownicy uspołecznionych zakładów pracy, udzielają płatnych urlopów okolicznościowych pracownikom biorącym udział w kursach szkoleniowych organizowanych przez ZMP.

Urlopy udzielane będą na podstawie listy imiennej przedłożonej kierownictwu zakładu pracy przez zarządy wojewódzkie ZMP.

W czasie trwania kursu uczestnicy otrzymują bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie. Koszty zakwaterowania i wyżywienia oraz koszty przejazdów uczestników kursu z zakładu pracy do miejscowości, w której odbywa się kurs i z powrotem pokrywa Zarząd Główny ZMP.

Zasady przydziału stypendiów uczniom szkół zawodowych podległych Ministrowi Przemysłu Drobno i Rzemiosła

Zagadnienie przydziału stypendiów dla uczniów szkół zawodowych podległych Ministrowi Przemysłu Drobno i Rzemiosła reguluje instrukcja Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 8 z dnia 18 grudnia 1952 r. (Dziennik Urz. Min. Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 30, poz. 251).

Rozdziału stypendiów oraz premii stypendialnych dokonuje rada stypendialna, w skład której wchodzi:

- a) dyrektor szkoły, jako przewodniczący
- b) przedstawiciel rady pedagogicznej, jako sekretarz
- c) przedstawiciel komitetu rodzicielskiego

d) przedstawiciel szkolnego komitetu opiekuńczego

e) przedstawiciel rady zakładowej zakładu pracy, z którym szkoła nawiązała współpracę, a w przypadku, gdy szkoła nie utrzymuje współpracy z zakładami pracy — przedstawiciel powiatowej (miejskiej) rady narodowej,

f) kierownik lub wychowawca internatu.

Stypendium pełne (100 procentowe) powinno być przyznawane przede wszystkim uczniom zamieszkającym w internatach z wyjątkiem tych uczniów, których stan materialny pozwala na opłacenie wyżywienia w internacie.

Jeśli w szkole prowadzi się szkolenie kilku specjalności, to stypendia powinny być przyznawane przede wszystkim uczniom tych specjalności, w odniesieniu do których istnieją trudności w werbowaniu kandydatów.

W celu zwiększenia dopływu dziewcząt do szkół technicznych (z wyjątkiem szkół przemysłu włókienniczego i odzieżowego) należy w równych warunkach przyznawać stypendia dziewczętom.

Premie stypendialne należy przyznawać stypendystom odznaczającym się dobrymi postępami w nauce, wzorowym zachowaniem się i należytym stosunkiem do pracy społecznej.

Wyplata stypendiów i premii stypendialnych powinna być dokonana między 1 a 7 każdego miesiąca z góry.

Jeśli uczeń korzysta z internatu, to z kwoty przyznanego mu stypendium potrąca się należność za internat wzgl. półinternat lub dożywianie zorganizowane przez szkołę.

Umundurowanie dla pracowników straży pożarnej

Sprawę umundurowania dla pracowników straży pożarnej normuje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1952 r. w sprawie umundurowania Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Dz. U.R.P.L. Nr 52, poz. 344).

Rozporządzenie ustala, iż prawo do otrzymania umundurowania (na koszt zakładu pracy) powstaje z chwilą nawiązania stosunku pracy. Pracownikom straży pożarnej przysługują następujące sorty umundurowania: bluza sukienna, spodnie sukienne do butów, płaszcz sukieny (albo kurtka sukienna), czapka sukienna, buty z cholewami skórzanymi oraz pas główny.

Jeśli umundurowanie zostanie zniszczone lub utracone w związku ze służbą i bez winy pracownika, otrzyma on nowe umundurowanie bezpłatnie, natomiast w innych przypadkach pracownik obowiązany jest nabyć nowe umundurowanie lub jego części na własny koszt.

Po upływie okresu zużycia umundurowanie podlega zwrotowi. Jednakże umundurowanie nie podlega zwrotowi w przypadku zwolnienia pracownika bez jego winy oraz w przypadkach przejścia na emeryturę lub śmierci.

Natomiast w innych przypadkach rozwiązania stosunku służbowego pracownik jest obowiązany do zwrotu umundurowania, z tym jednak, że w wyjątkowych przypadkach za zgodą władzy przełożonej może być zobowiązany do zapłaty wartości (z uwzględnieniem czasokresu użytkowania), jeśli w straży pożarnej przepracował co najmniej rok.

Przyznawanie bezzwrotnych zapomóg członkom spółdzielni pracy

Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 24 listopada 1952 r. (Monitor Spółdzielczy Nr 12, poz. 92) ustala tryb i warunki przyznawania przez Kasy Wzajemnej Pomocy zapomóg bezzwrotnych członkom spółdzielni pracy.

Kasy Wzajemnej Pomocy mogą udzielać:

- a) zapomóg losowych (w przypadkach utraty mienia osobistego wskutek kradzieży, rabunku, pożaru lub powodzi, w przypadkach długotrwałej choroby pracownika lub członka jego najbliższej rodziny, nieśczęśliwego wypadku, kalectwa lub śmierci pracownika lub członka jego najbliższej rodziny),
- b) zapomóg okolicznościowych (na zakup odzieży, zapasów zimowych, zagospodarowanie się nowożeńców, w związku z urodzeniem się dziecka),
- c) zapomóg na indywidualne budownictwo mieszkaniowe (jeśli pracownik ma zaawansowaną co najmniej w 50 procentach budowę lub kapitalny remont mieszkania indywidualnego).

Zapomogi losowe mogą być udzielane tylko tym pracownikom, którzy co najmniej od dwóch miesięcy należą do kasy. Natomiast zapomoga okolicznościowa i na indywidualne budownictwo mieszkaniowe może być przyznana, jeśli pracownik należy do kasy co najmniej od 6 miesięcy i opłaca bieżąco składki członkowskie.

O udzieleniu zapomogi decyduje Zarząd Kasy w oparciu o opinię (pisemną) komisji socjalno-bytowej.

Omawiana uchwała określa jednocześnie maksymalną wysokość zapomóg (zależną od miesięcznego dochodu na 1 członka rodziny).

Pierwszeństwo do otrzymania zapomogi mają:

- a) przodownicy pracy,
- b) racjonalizatorzy,
- c) pracownicy propagujący i stosujący nowe metody pracy,
- d) aktywiści społeczni.

Wykończanie budowy i nadbudowa niektórych budynków mieszkalnych

W celu uzyskania dodatkowych izb mieszkalnych dla ludzi pracy dekretem z dnia 10 grudnia 1952 r. (Dz. U. Nr. 49 poz. 325) zobowiązano prywatnych właścicieli, niewykończonych lub nadających się do nadbudowy budynków mieszkalnych, mających więcej niż 5 izb, do wykończenia lub nadbudowy tych obiektów. Jeżeli właściciel w określonym przez prezydium powiatowej rady narodowej terminie nie wykończy lub nie nadbuduje budynku, roboty te przeprowadzone będą przez prezydium gminnej (miejskiej) rady narodowej lub przez inne organy ad-

ministracji lub jednostki gospodarki społecznej. Uzyskaną przez wykończenie lub nadbudowę powierzchnią mieszkalną dysponuje prezydium gminnej (miejskiej) rady narodowej, z wyjątkiem powierzchni mieszkalnej, uzyskanej przez wykończenie lub nadbudowę budynku, dokonane swoim kosztem przez inne organy administracji lub jednostki gospodarki społecznej, które dysponują tą powierzchnią na mieszkania dla swoich pracowników.

Przepisy o sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa rybnego

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z

dnia 14 listopada 1952 r. (Dz. U. Nr 47, poz. 317) ustaliło szczegółowe przepisy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa rybnego. Przepisy te określają z punktu widzenia higieny pracy urządzenie zakładu pracy oraz sposoby pracy i produkcji, odpowiadające wymogom bezpieczeństwa pracy. Ponadto przepisy zawierają postanowienia, dotyczące urządzeń sanitarnych i higienicznych w zakładzie oraz zaopatrywania pracowników w sprzęt ochrony osobistej i odzież roboczą.

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1953 r. w sprawie wysokości świadczeń rentowych w ubezpieczeniu społecznym (Dz. Ust. R. P. Nr. 8, poz. 20) normuje wysokość rent emerytalnych i zaopatrzenia, rent od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych. Renty osób, które po oswobodzeniu poszczególnych obszarów państwa nie pracowały przynajmniej 18 miesięcy, ustalone są w jednakowej wysokości, a dla osób, które pracowały i których prawo do renty powstało po 3 stycznia 1953 r. wymierzane są na podstawie ich przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy w/g tabeli podanej w rozporządzeniu.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1953 r. w sprawie wysokości zaopatrzeń emerytalnych i zasiłków (Dz. Ust. R. P. Nr. 8, poz. 21) ustala wysokość zaopatrzenia emerytalnego i zasiłków funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 stycznia 1953 r. w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego (Dz. Ust. R. P. Nr. 8, poz. 24) podwyższa wysokość zasiłków rodzinnych i dodatku mlecznego.

Dekret z dnia 28 stycznia 1953 r. (Dz. Ust. R. P. Nr. 9, poz. 29) wprowadza zmiany do przepisów o zaopatrzeniach: inwalidzkim i innych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1953 r. (Dz. Ust. R. P. Nr. 10, poz. 33) zmieniające rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o uposażeniu pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” ustanawia 12 grup uposażenia zasadniczego, a w obrębie grup 9 — 13 po 3 szczeble według tabeli podanej w załączeniu.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1953 r. zmieniające rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1952 r. w sprawie

uposażenia niektórych kategorii pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. Ust. R. P. Nr. 10, poz. 34) zmienia dotychczasową wysokość stawek uposażenia zasadniczego, dodatku lokalnego i służbowego pracowników drużyn parowozowych kolei normalnotorowych i wąskotorowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1953 r. (Dz. Ust. R. P. Nr. 10, poz. 35) zmienia zasady wynagradzania pracowników administracji zakładów naprawczych parowozów i wagonów przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe”.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1953 r. (Dz. Ust. R. P. Nr. 11, poz. 41) zmienia rozporządzenie o zaopatrzeniu emerytalnym i odszkodowaniu za nieszcześliwe wypadki pracowników Przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe”. Zmiany dotyczące wysokości zaopatrzenia emerytalnego i obliczenia świadczeń pieniężnych należnych na podstawie rozporządzenia.

Monitor Polski

Uchwała Nr. 75 Prezydium Rządu z dnia 17 stycznia 1953 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Mon. Pol. Nr. A-10, poz. 142) podwyższa wysokość świadczeń emerytalnych według zasad podanych w tabeli zamieszczonej w uchwale.

Uchwała Nr. 100 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1953 r. w sprawie przyznawania niektórym kategoriom pracowników państwowych dodatków uzasadnionych specjalnymi kwalifikacjami i warunkami służby ustala wysokość dodatku w granicach, jakie określa dla każdej grupy tabela podana w uchwale. (Mon. Pol. A-10, poz. 139).

Uchwała Nr. 75 Prezydium Rządu z dnia 17 stycznia 1953 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych

dla górników zatrudnionych pod ziemią (Mon. Pol. Nr. A-10, poz. 142) podwyższa według zasad podanych w uchwale wysokość dotychczasowych świadczeń emerytalnych.

Uchwała Nr. 97 Prezydium Rządu z dnia 24 stycznia 1953 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Ministerstwa Kontroli Państwowej (Mon. Pol. A-10, poz. 143) przyznaje pracownikom kontrolerskim Ministerstwa dodatek kontrolerski w wysokości od 20 do 50% łącznego uposażenia miesięcznego.

Uchwała Rady Państwa z dnia 28 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. A-12, poz. 167) wprowadza zmiany do uchwały z dnia 21 września 1950 r. w sprawie określenia dla pracowników Prokuratury Rzeczypospolitej Polskiej tabeli stanowisk służbowych, grup uposażenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk służbowych, zasad zaszeregowania do grup uposażenia, kwoty miesięcznego uposażenia oraz dodatków do uposażenia.

Zarządzenie Nr. 11 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lutego 1953 r. (Mon. Pol. Nr. A-13, poz. 178) podwyższa nadzwyczajne zaopatrzenia i zasiłki przyznane na podstawie ustawy z dnia 11 grudnia 1/24 r. o zaopatrzeniu osób szczególnie zasłużonych oraz o wyjątkowym zaopatrzeniu nie opartym na innych tytułach prawnych oraz zasiłki przyznane na podstawie dekretu z dnia 21 września 1950 r. o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 stycznia 1953 r. (Mon. Pol. A-14, poz. 197) ustala wysokość zasiłków wyrównawczych dla osób otrzymujących renty (zaopatrzenia) i jednorazowe świadczenia z instytucji zagranicznych — w/g podanej w zarządzeniu tabeli.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

1) Zaliczenie superaty na manko.

Manko przy należytej ocenie prawnej przedstawia szkodę, którą pracownik wyrządził pracodawcy przy spełnianiu swoich obowiązków i za którą odpowiada w myśl art. 239 i następnych kodeksu zobowiązań. Na tej podstawie służy pracodawcy względem pracownika roszczenie o wyrównanie manka.

Superata są to przedmioty, które powinny wyjść z majątku pracodawcy, a w nim jeszcze się znajdują.

Jeżeli istnieje wyłącznie superata, to jest rzeczą oczywistą, że pracownik nie może sobie rościć żadnej pretensji do nadliczbowych przedmiotów. W pozytywnym prawie brak jest bowiem wszelkiego przepisu, który by w takim przypadku uzasadniał roszczenie pracownika względem pracodawcy o oddanie nadwyżki lub tej wartości. Nie może być zwłaszcza mowy o niesłusznym wzbogaceniu, albowiem nadwyżka nie wyszła z majątku pracownika.

Inaczej może przedstawiać się sprawa, gdy w zakresie zatrudnienia pracownika powstaje równocześnie superata i manko. Jeżeli w przypadku takim superata powstała przez to, że pracownik wydawał klientom za mało towaru, a manko przez to, że wydawał towaru za dużo, albo że towar niszczał lub został zabrany, to każdy z tych skutków ma swe źródło w samodzielnym odrębnym zdarzeniu. Dlatego też każdy z nich należy ocenić w myśl przedstawionych wyżej zasad oddzielnie.

Do superaty zatem lub jej wartości pracownik nie ma żadnego roszczenia, natomiast odpowiada za manko. Jeżeli jednak superatę i manko wywołało jedno i to samo zdarzenie, zastosowanie powyższych zasad celem dojścia do takiego samego wyniku byłoby błędne. Jeżeli np. superata i manko powstały przez to, że pracownik pomylił się i wydał klientowi inny towar, bądź to innego rodzaju, bądź też innej jakości, to odpowiada za nienależyte spełnienie swych obowiązków na podstawie art. 239 i nast. kodeksu zobowiązań, czyli, że jest obowiązany do wynagrodzenia szkody.

Według zaś art. 157 i nast. kodeksu zobowiązań wynagrodzenie szkody polega na wyrównaniu ubytku powstałego w majątku poszkodowa-

nego, a pozostającego ze szkodliwym działaniem w związku przyczynowym. Z tej to przyczyny pracodawca nie może żądać wyrównania manka bez względu na superatę powstałą w stanie jego majątku, lecz zaliczyć musi ją na powstałe manko, gdyż tylko w ten sposób da się stwierdzić, czy i w jakiej wysokości powstała dla niego szkoda. Widoczne jest z tego, że kwestia, czy superata jest zaliczalna na manko, zależna jest od okoliczności sprawy i ich oceny prawnej.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1952 r. — C. 1272/51)

2) Zastosowanie art. 158 § 2 kodeksu zobowiązań do odpowiedzialności za manko.

Oskarżony może być uznany za winnego przywłaszczenia sobie powierzonych mu towarów tylko wtedy, jeśli stwierdzone przez sąd okoliczności usprawiedliwiają taki wniosek. Dlatego wyrok sądu karnego uniewinniający lub zasądający tylko za zaniedbania, które jako skutek miały niedobór, nie jest równoważny z ustaleniem, że oskarżony brakujących towarów sobie nie przywłaszczył; może oznaczać to, że brak było dowodów wystarczających do ustalenia przywłaszczenia towarów. Odmienne w sprawie cywilnej o wynagrodzenie szkody z tytułu niewykonania zobowiązania; brak wystarczających dowodów, że pozwany brakujących towarów sobie nie przywłaszczył, nie pozwoli na pozytywne ustalenie nieprzywłaszczenia towarów. Obciążenie pozwanego ciężarem dowodu nie oznacza, żeby sąd nie mógł okoliczności nieprzywłaszczenia sobie przez pozwanego towarów ustalić na podstawie domniemania faktycznego.

...Pracodawca obowiązany jest nie tylko do wypłacania wynagrodzenia za pracę, ale również do dostarczenia pracownikowi odpowiednich warunków pracy tak w zakresie bezpieczeństwa życia i zdrowia, jak i w zakresie dostarczenia środków do spełnienia obowiązków przez pracownika, w miarę potrzeby właściwego instruktora a także i kontroli, która pozwoliłaby pracownikowi dowiedzieć się o popełnionych przez niego skutkiem niewiedzy lub braku doświadczenia błędach i w przyszłości ich uniknąć.

Jeśli organy lub podwładni dopuścili się zaniedbań tak, iż pracodawca nie dopełnił swych obowiąz-

ków w powyższym zakresie wobec pracownika, to wobec pracownika pracodawca odpowiada za swe organy i podwładnych. W takim przypadku jest rzeczą sądu określić, zależnie od stopnia zawinienia i stopnia normalności związku przyczynowego, w jakim stopniu poszczególni sprawcy szkody winni odpowiadać.

W przypadku jeśli szkodę częściowo przypisać należy okolicznościom za które żaden pracownik nie odpowiada, np. trudności w znalezieniu nowych pracowników i niemożności podołania pracy przez zatrudnionych w liczbie niedostatecznej, odpowiednią część szkody ponieść musi pracodawca; o ile jest nim jednostka gospodarki społecznej, w ostatecznym wyniku pokrywa wtedy szkodę społeczeństwo w interesie którego przedsiębiorstwo mimo obiektywnych trudności musi być prowadzone.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1952 r. — C. 594/52).

3) Naruszenie interesu Państwa Ludowego przez pozbawienie pracownika wynagrodzenia należnego mu od pracodawcy.

W sprawie dotyczącej roszczeń pracownika o należność za pracę jest szczególnym obowiązkiem sądu orzekającego ustalić wszystkie istotne dla sprawy okoliczności i wykorzystać wszystkie swoje uprawnienia dla wykrycia prawdy materialnej. Niedopełnienie tego obowiązku może w rezultacie prowadzić do tego, że wskutek niedostatecznego wyjaśnienia sprawy, pracownik nie otrzyma słusznie należnego mu wynagrodzenia za pracę i że tym samym pracodawca odniesie korzyść z jego pracy bez słusznej zapłaty.

Korzystanie z czyjejkolwiek pracy bez słusznego wynagrodzenia jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym. W interesie Państwa Ludowego leży, aby pracownik otrzymał należne mu od pracodawcy wynagrodzenie. Toteż uznać należy, że orzeczenie, które wskutek niewyjaśnienia prawdy materialnej może w konsekwencji powodować pozbawienie pracownika należnego mu od pracodawcy wynagrodzenia, narusza interes Państwa Ludowego w rozumieniu art. 396 § 1 kodeksu postępowania cywilnego.

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 niezadowolone przez Urzędy Pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Generalnej Dyrekcji PP K „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.

Zakłady Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, Warszawa. Zam. 1152/c. 4-B-10390

Cena numeru 2 zł

