

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY



1953

Czerwiec

NR 6

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

T R E Ś Ć:

W interesie jednostki i państwa

Na froncie Nowej Huty

I — Budowniczy przed nowymi zadaniami: **T. Sokołowski**

II — Hutnicy zagospodarowują się na swoim terenie: **M. Cwiękała,**

P. Likiert i Cz. Kulikowski: Troska o człowieka Nowej Huty.

O polepszenie pracy organizacji związkowych —
Dziennik „Prawda“ o zwłazkach zawodowych

A. Tosin: Wzmóc pracę wśród młodzieży

L. Kulczycki: Z pierwszych doświadczeń współzawodnictwa długookresowego

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE:

W. Żychowicz: Powiązanie ćwiczeń z praktyką

M. Buraczyńska: Czy można współzawodniczyć w szkoleniu związkowym

Konsultacja:

W. Dudziński: O działaniu prawa wartości w Polsce

Wielkie perspektywy młodzieży

PRZEGLĄDY:

Z doświadczeń radzieckich ★ Światowy ruch związkowy ★ Przegląd gospodarczy ★ Przegląd czasopism.

PRZECIĄG ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 6

Warszawa, 20 czerwca 1953 r.

ROK V/XXIV

W

KROCZYLIŚMY w okres przygotowań do III Kongresu Związków Zawodowych. W okresie tym związki zadowe mają uczynić wszystko, aby Kongres w pełni odzwierciedlił dorobek ruchu związkowego w budowie Polski socjalistycznej i uzbroił milionowe rzesze związkowców w wskazania na dalszą walkę o ostateczne zwycięstwo socjalizmu.

Zadaniem naszym w okresie przygotowań do III Kongresu jest dokonanie analizy dotychczasowego dorobku związków zawodowych, samokrytyczne ujawnienie błędów i niedomagań naszej pracy i przemyślenie sposobów jej udoskonalenia. Okres przygotowań wypełnimy wyteżoną pracą uświadamiającą masy członkowskie o doniosłej roli związków zawodowych w budownictwie socjalizmu, aby delegaci na Kongres mogli naszej Partii i Rządowi Ludowemu zameldować nowe sukcesy w realizowaniu planu 6-letniego.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza we wszystkich instancjach związkowych zakończona zjazdami krajowymi daje nam odpowiedź na pytanie, jaki był wkład związków zawodowych w dzieło planu 6-letniego. Unaocznia przede wszystkim podstawowe znaczenie związkowej pracy polityczno-wychowawczej. W organizacjach związkowych, które doniosłość tej pracy zrozumiały, wyrosli przodownicy pracy, śmiali nowatorowie produkcji, ofiarni aktywiści społeczni będący chlubą klasy robotniczej. W wielu związkach, które należycie pojęły i zastosowały wskazania Partii można stwierdzić zdecydowane polepszenie działalności w zakresie organizacji ruchu współzawodnictwa pracy. Wśród większości związków zawodowych nastąpiło pogłębienie zrozumienia wagi troski o zaspokojenie potrzeb bytowych ludzi pracy. Wybory na wszystkich szczeblach organizacyjnych wyłoniły aktyw społeczny, wychowany w codziennej pracy związkowej, zrośnięty z życiem swoich zakładów pracy, oddany klasie robotniczej. Ten ostatni fakt pozwala nam mieć nadzieję, że związki zawodowe szybko przewycedzą istniejące jeszcze swoje niedomaganie i chlubnie wywiążą się z zadań nakreślonych im przez Partię.

A zadania te są wielkie, albowiem w miarę naszego posuwania się naprzód rosną one i dotychczasowe osiągnięcia już nie wystarczają. Wiemy, że związki muszą nie tylko zdecydowanie polepszyć swą pracę, lecz także — za przykładem radzieckich związków zawodowych — rozszerzyć działalność w dziedzinie troski o człowieka pracy.

Nasi delegaci staną przed poważnymi problemami; muszą pamiętać, że są wykonawcami roli szerokich rzesz członkowskich, muszą mieć oparcie w ich opinii, mieć poczucie ścisłej więzi z masami pracującymi. Zapewnienie tego oparcia i pogłębienie tego poczucia — to główny cel akcji przygotowań do naszego III Kongresu.

W interesie jednostki i państwa

LENIN i Stalin uczyli, że podstawowym warunkiem zwycięstwa nowego ustroju nad starym jest wyższa wydajność pracy. Tą drogą kapitalizm pokonał ustrój feudalny przechodząc od rzemieślniczych metod wytwarzania do zmechanizowanego przemysłu. Socjalizm zwyciężył nad kapitalizmem dlatego, że „może dać wyższe wzory pracy, wyższą wydajność pracy, niż kapitalistyczny system gospodarki. Dlatego, że może dać społeczeństwu więcej produktów, może uczynić społeczeństwo bogatszym niż kapitalistyczny system gospodarki”. (J. Stalin — z przemówienia na I wszechzwiązkowej naradzie stachanowców).

Wysoka wydajność pracy w ustroju socjalistycznym oznacza większą obfitość produktów i wszelkiego rodzaju przedmiotów spożycia, idących na zaspokojenie potrzeb całego społeczeństwa, oznacza dostatnie i kulturalne życie wszystkich obywateli. Od wzrostu wydajności pracy zależy bezpośrednio wielkość dochodu narodowego — zależy więc zarówno wysokość środków uzyskanych na dalszy rozwój gospodarczy, jak i wysokość zarobków robotniczych.

Systematyczny i nieprzerwany wzrost wydajności pracy odbywa się przede wszystkim na podstawie stałego postępu technicznego. Powstają u nas nowe zakłady oparte na nowoczesnej technologii i wyposażone w najnowsze, najdoskonalsze urządzenia techniczne. Następuje stała modernizacja urządzeń w starych zakładach i stałe wprowadzanie postępów metod produkcji. Rozwija się socjalistyczne współzawodnictwo. Usprawnia się organizacja pracy, podnoszą kwalifikacje robotników poprzez szkolenie zawodowe i opanowywanie nowej techniki. Suma tych czynników składa się na wzrost tempa wydajności w naszym kraju.

Jednakże, pomimo postępu we wzroście wydajności pracy, nasz przemysł socjalistyczny nie daje przewidzianego planem wzrostu akumulacji.

W gospodarce socjalistycznej nie ma przeciwieństwa między tą częścią produktu społecznego, która idzie bezpośrednio do osobistego spożycia, a tą częścią, która przeznaczona jest na rozszerzenie produkcji, czyli akumulację. Akumulowana część dochodu narodowego nie dostaje się — jak w ustroju kapitalistycznym — w ręce innej, antagonistycznej klasy, a tym bardziej nie służy jako dodatkowy element wyzysku. Zarówno spożywana, jak akumulowana część dochodu narodowego należy do wszystkich ludzi pracy. Część dochodu narodowego przeznaczona na akumulację stanowi podstawę dalszego rozwoju gospodarczego, idzie na budowę nowych fabryk, kopalń, hut, na dalszy rozwój naszego rolnictwa, na budownictwo mieszkaniowe i socjalne, na rozwój oświaty i kultury, na zabezpieczenie sił obronnych kraju.

Z sum przeznaczonych na akumulację korzysta również bezpośrednio każdy człowiek pracy. Do pieniężnej płacy dochodzą przecież wypłaty dokonywane przez państwo za czas choroby pracownika, na urlo-

py macierzyńskie, na bezpłatne szkolnictwo i stypendia, na bezpłatną pomoc lekarską, na organizację wczasów, na zasiłki rodzinne, na opiekę nad matką i dzieckiem. Wszystko to w odróżnieniu od krajów kapitalistycznych zwiększa przeciętną płacę roboczą każdego z nas.

Dlatego też wzrost akumulacji leży zarówno w interesie państwa jak i jednostki. Niedostateczny wzrost akumulacji godzi tak samo w interesy państwa, jak w interesy każdego obywatela — każdego człowieka pracy.

*

Najważniejsze, wewnętrzne źródła akumulacji — to rozwój przemysłu drogą coraz lepszego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń przemysłowych, wprowadzania nowych obiektów do eksploatacji, systematycznego obniżania kosztów własnych i przyspieszania rotacji środków. Jak wiadomo jednak, zadania obniżania kosztów własnych produkcji przemysłowej w roku 1952 nie zostały w pełni wykonane. Jedną z głównych przyczyn takiego zachowania równowagi było nieprzestrzeganie dyscypliny finansowej oraz nieprawidłowo ustawiony system płac i norm w niektórych ważnych gałęziach naszej gospodarki narodowej. Zjawisko to wystąpiło przede wszystkim w resorcie Ministerstwa Przemysłu Maszynowego i w budownictwie.

W 1952 r. fundusz płac w budownictwie został przekroczony o 622 miliony zł, w przemyśle metalowym — o 20%.

Jak to się przejawiało w poszczególnych zakładach pracy?

W gdańskim Zjednoczeniu Budownictwa Miejskiego w porównaniu z założeniami planu w styczniu br. wydajność pracy osiągnęła 102,5 proc. wysokości planowanej, a fundusz płac — 126,8 proc., w lutym: wydajność 105,1 proc., płaca — 124,8 proc., w marcu: praca 108,9 proc., płaca 139,9 proc. Podobne zjawisko wystąpiło w przemyśle metalowym. Tak np. w Zakładach Mechanicznych im. Strzelczyka w Łodzi w 1952 r. plan roczny nie został wykonany ani według wartości, ani w asortymencie, a koszty produkcji zostały przekroczone o blisko 12 procent w stosunku do planu, zaś średnie wyrobienie normy wynosiło 175 proc.

To niczym nieusprawiedliwione wyprzedzanie wzrostu wydajności przez wzrost płac oznacza, że z ogólnego dochodu narodowego wiele zakładów przemysłu metalowego i wiele budów bierze więcej, niż daje. Oznacza to łamanie jednej z głównych zasad socjalistycznej gospodarki, jaką jest szybszy wzrost wydajności pracy od wzrostu średniej płacy. Zasady, stanowiącej o obniżce kosztów własnych, stanowiącej o niestannym wzroście wydajności pracy.

*

Płace w gospodarce socjalistycznej kształtują się w oparciu o zasadę: „Od każdego według jego zdol-

ności — każdemu według jego pracy“. Stosownie do tej zasady wysokość płacy jest możliwie ściśle uzależniona po pierwsze: od wydajności pracy, co znajduje wyraz w popieraniu przez państwo systemu akordowego i w dążeniu do ustalania technicznych norm wydajności; po drugie: od kwalifikacji pracownika; po trzecie: od ekonomicznego znaczenia danej gałęzi przedsiębiorstwa dla państwa i gospodarki narodowej; po czwarte: od stopnia uciążliwości pracy.

Złamanie tych zasad równa się naruszeniu równowagi gospodarczej, a właśnie dwie pierwsze zasady nie były dostatecznie przestrzegane ani w budownictwie ani w przemyśle metalowym.

System akordowy w warunkach socjalistycznych stanowi bodziec dla zwiększenia wydajności pracy, a przez to samo powoduje zarówno wzrost globalnego produktu społecznego jak i wzrost płacy robotniczej. System akordowy pozwala najsprawiedliwiej ocenić rzeczywisty wkład pracy każdego robotnika przy pomocy norm technicznych.

„Normy techniczne — mówił Józef Stalin na I wszechzwiązkowej naradzie stachanowców — to wielka siła regulująca, organizująca w fabryce szerokie masy robotnicze wokół przodujących elementów klasy robotniczej. ...Bez norm technicznych niemożliwa jest planowa gospodarka. Prócz tego normy techniczne są na to, aby masy zacofane podnosić do poziomu przodujących“.

Ale na tej samej naradzie stachanowców Józef Stalin wskazał wyraźnie, że podczas gdy technika szybko idzie naprzód, normy ustalone przed kilku laty stają się przestarzałe, stają się hamulcem na drodze do postępu, na drodze do wzrostu wydajności pracy. I takie właśnie „zestarzenie“ się norm obserwujemy teraz w przemyśle maszynowym i w budownictwie. Technika w tych gałęziach gospodarki szybko poszła naprzód, technikę pchnęli naprzód m. in. czołowi ludzie klasy robotniczej — przodownicy wprowadzający nowe metody pracy i racjonalizatorzy, a tymczasem normy, ustalone w zupełnie odmiennych warunkach pracy pozostały niezmiennione. Stały się więc czynnikiem hamującym postęp.

Z każdego niemal zakładu przemysłu metalowego, z każdej niemal budowy można by dostarczyć na ten fakt wielu dowodów.

Np. w Grudziądzkiej Fabryce Maszyn Rolniczych „Unia“ zastosowanie wiercenia zamiast piłowania zębów zgrzebieni gniazda tylnego do pilnika, skróciło czas niezbędny dla wykonania tej operacji z 20 na 6 minut. Zastosowanie do obróbki wspornika pługa nowoczesnej, bardziej wydajnej prasy, zamiast dotąd używanej prasy ciężkiej poziomej, której obsługa wymagała dużego wysiłku — skróciło czas operacji z 6 na 3,6 minuty. Normy jednakże nie zostały zmienione, a więc gdy robotnicy wysoko je przekraczają, nie daje to właściwego obrazu ich wkładu pracy. Uwidacznia się to zupełnie wyraźnie w różnicy między wzrostem płac a wzrostem wydajności pracy: w IV kwartale ub. r. robotnicy „Unii“ podnieśli wydajność pracy zaledwie o 4,8 proc. podczas gdy ich płace wzrosły o 22 proc. w porównaniu z rokiem po-

przednim. W I kwartale br. średni wzrost zarobków w tej fabryce był 4,5 raza większy od tempa wzrostu wydajności.

Pozostawianie norm na poprzednim, niskim poziomie jest tym bardziej szkodliwe, że hamuje w wielu wypadkach pęd do wprowadzania nowych, postępowych metod pracy. Występuje to wyraźnie zwłaszcza w budownictwie, gdzie „uprzywilejowany“ jest stary system indywidualnego murowania.

Charakterystyczne dla wielu zakładów są również poważne dysproporcje między normami dla oddziałów produkcyjnych a normami dla oddziałów pomocniczych. Np. normy obróbki mechanicznej są na ogół o wiele słuszniejsze, niż w wydziałach pomocniczych, gdzie często tendencyjnie rozluźnia się je, aby — jak to fałszywie tłumaczy kierownictwo zakładów — móc na nich utrzymać ludzi. Przy takim „systemie“ w Zakładach Wytwórczych Podzespołów Telekomunikacyjnych fachowcy pracujący na automatach zarabiali o połowę mniej, niż niewykwalifikowani robotnicy oddziału składni.

W tym samym zakładzie wybitny fachowiec — narzędziowiec, znany przodownik pracy tow. Marian Szado zarabiał 1250 zł miesięcznie, gdy niewykwalifikowani robotnicy w magazynie zarabiali po 2 500 zł. Budziło to zrozumiałe rozgoryczenie, powodowało odpływ z wydziałów produkcyjnych do wydziałów pomocniczych, zniechęcało do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W rezultacie godziło to w socjalistyczną zasadę „każdemu według pracy“, hamowało wzrost wydajności w tym zakładzie.

W wielu zakładach pracy pozostawiano niską, tymczasową normę rozruchową nowego zakładu, wtedy jeszcze gdy zakład szedł już pełną parą, a robotnicy byli doskonale obznajomieni z nowym procesem technologicznym i nabrali wprawy w wykonywaniu tego asortymentu. Bywały również wypadki rozluźnienia norm poszczególnych operacji w produkcji. Tak np. w Zakładach im. Wróblewskiego kalkulacja w sposób dowolny zmieniała normy, wpisując wyższy czas roboczy w albumie norm.

Łamanie dyscypliny finansowej bywało również rezultatem niewłaściwego podejścia aparatu kierowniczego niektórych zakładów pracy do sprawy wynagradzania pracowników dniówkowych tzw. akordem pośrednim — czyli wypłacania premii równej średniemu przekroczeniu norm przez pracowników akordowych. W fabryce im. Świerczewskiego np. pisarki warsztatowe, bez żadnych kwalifikacji, zarabiały częstokroć więcej od majstrów i inżynierów, ponieważ otrzymywały premię wyliczoną według wykonania norm odpowiednich oddziałów. System ten wpływał również często na zahamowanie rozwoju prac akordowych.

Oprócz „starzenia się“ norm, wyprzedzanych przez szybki postęp techniczny, przez zmiany w organizacji pracy itp. — przyczyną tych wszystkich niepożądanych zjawisk był chaos w taryfikacjach kwalifikacyjnych, które można było interpretować w rozmaity sposób oraz chaos w katalogach norm i cen. Wystąpiło to wyraźnie w budownictwie.

Przewodniczący Rady Zakładowej Gdańskiego Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego podaje w swej wypowiedzi na temat zagadnienia norm i płac, że murarz, tow. Trzeciak, posiadający kwalifikacje, wystarczające zaledwie dla grupy IV, został zaszeregowany do grupy VI, a natomiast inny murarz tow. Zwiewka, robotnik wysokokwalifikowany, otrzymał tylko IV grupę. W taryfikatorze przemysłu budowlanego brakowało w załącznikach do układu zbiorowego konkretnego zaszeregowania maszynistów koparek, spycharek czy zgarniarek. Spis zawodów nie uwzględniał licznych specjalności. Brakowało m. in. maszynisty dźwigów wieżowych, których w 1949 r., gdy taryfikator był układany, jeszcze nie było, a obecnie są spotykani na każdej budowie. Nie było również dostatecznego zróżnicowania kategorii zaszeregowania w zależności od uciążliwości pracy. Dawny układ zbiorowy nie uwzględniał np. faktu, że niektórzy pracownicy ziemni, zwłaszcza na głębokich wykopach, mają szczególnie trudne warunki pracy i muszą posiadać dość wysokie kwalifikacje. Te wszystkie niedomówienia, braki i błędy taryfikatora prowadziły do łamania zasady za „równą pracę równa płaca“ wielokrotnie krzywdziły wysokokwalifikowanych robotników, a uprzywilejowały robotników niewykwalifikowanych lub gorzej pracujących. Podobnie w katalogu norm i cen jednostkowych dla budownictwa cały szereg czynności nie był określony, lub przedstawiony niejasno, normy na niektóre prace były wyraźnie zaniżone.

*

W tych warunkach sytuacja dojrzewała do przeprowadzenia rewizji przestarzałych norm, do uporządkowania nieścisłych i również przestarzałych taryfikatorów, a więc do przeprowadzenia gruntownej reformy płac i norm w budownictwie i przemyśle metalowym. Reformy tej już od dłuższego czasu domagali się uświadomieni robotnicy, przodownicy pracy, dostrzegający zbytnią łatwość w uzyskiwaniu wysokiego przekroczenia norm przy jednoczesnym „nie doganianiu“ planowych zadań, robotnicy wykwalifikowani, których istniejący stan rzeczy krzywdził i zniechęcał. Nierzadko bywały wypadki, jak np. w Kierownictwie Robót nr 2 ZBMW „KAM“, że wykwalifikowany robotnik przechodził dobrowolnie do pracy nie wymagającej żadnych kwalifikacji, dlatego, że praca w jego zawodzie stała się nieopłacalna. Dostrzegali niewłaściwość tej sytuacji ci wszyscy, którzy widzieli, że wysokie przekraczanie funduszu płac, łamanie dyscypliny finansowej godzi w socjalistyczną akumulację, a zatem godzi w interesy najszerzych mas pracujących.

Jednakże przeprowadzenie tej niezbędnej reformy wymaga dużego wkładu energii, szerokiej pracy politycznej, organizacyjnej, zwłaszcza ze strony związków zawodowych metalowców i budowlanych.

Właśnie związki zawodowe docierają do najszerzych mas robotniczych, docierają do najmniej uświadomionych, niewykwalifikowanych, przybyłych do klasy robotniczej z innych środowisk społeczeństwa. Właśnie związki zawodowe są powołane do tego, że-

by tym ludziom, którzy w poszczególnych wypadkach korzystali z tej nienormalnej sytuacji, uzyskując wysokie wynagrodzenie kosztem minimalnego wysiłku — wykazać, że była to sytuacja szkodliwa dla państwa ludowego, dla naszego socjalistycznego budownictwa dla ich towarzyszy pracy i dla nich samych. Cierpliwie tłumacząc i wyjaśniając wszystkie wątpliwości i niejasności, trzeba jednocześnie z całą stanowczością łamać w zarodku wszelkie próby działalności wroga, który będzie usiłował żerować na nieuświadomieniu niektórych robotników. Do tej akcji trzeba zmobilizować wszystkich członków Związku Zawodowego Metalowców i Zw. Zaw. Budowlanych, całą wielotysieczną masę aktywistów.

Uregulowanie systemu norm i płac — to obok pracy politycznej poważne prace, wymagające również jak najszerzego udziału całego aktywu obu związków zawodowych. Aktywiści obu związków będą brali udział w komisjach kwalifikacyjnych, przeszerewujących na nowo robotników, ustalających nowe normy i nowe stawki płacy. Ich zadaniem jest czuwać nad tym, aby nie wkraśli się żadne nieścisłości, aby każdy robotnik był zaszeregowany właściwie, stosownie do stopnia swych kwalifikacji, aby w nowym systemie płaca odpowiadała istotnemu wkładowi pracy.

W każdym zakładzie ustaleniu nowych norm musi towarzyszyć określanie i wskazywanie na podstawie narad wytwórczych, szczególnie w grupach i oddziałach tych ulepszeń organizacyjno-technicznych, na które wskazują robotnicy, majstrowie, inżynierowie. Słowem — ustaleniu i wprowadzeniu nowych norm musi towarzyszyć wzmożona praca w zakładach nad polepszeniem organizacji produkcji, nad udoskonaleniem procesu pracy.

Ta ogromna praca wymaga mobilizacji wszystkich sił ze strony aktywu obu związków, mobilizacji przeprowadzonej w myśl wskazań naszej partii. Jak najlepsze przeprowadzenie tej akcji w zakresie pracy politycznej i organizacyjnej leży w bezpośrednim interesie masy metalowców i budowlanych, jak i w interesie ogólnym, zasadniczym, jakim jest dalszy rozwój i postęp naszego kraju. Uporządkowanie zagadnienia norm i płac wprowadzi ład, którego słusznie domagają się dziś robotnicy. Nowy, sprawiedliwy system norm i płac ustali właściwy stosunek między robotnikami niewykwalifikowanymi a wykwalifikowanymi, co stworzy bodziec dla podnoszenia wiedzy i umiejętności zawodowych, co pomoże w rozwoju szkolenia wewnątrzzakładowego, da podstawy dla słusznego awansu pracowników. Unormowanie zagadnienia norm i płac stworzy właściwe podstawy wzrostu płac, postępującego za wzrostem wydajności, stworzy warunki dla obniżenia kosztów własnych, dla wygospodarowania większych funduszy na akumulację. Da ono możliwość uzyskania większych funduszy na budowę nowych zakładów pracy, stanowiących podstawę dalszego rozwoju gospodarczego naszego kraju, rozwoju jego siły, większych funduszy na nowe domy mieszkalne dla ludzi pracy, na opiekę nad człowiekiem pracy, na rozwój oświaty i kultury w naszym kraju.

NA FRONCIE NOWEJ HUTY

I — Budowniczy przed nowymi zadaniami

UCHWAŁA Prezydium Rządu z 4 maja br. określiła budowę kombinatu Nowa Huta jako

Tadeusz Sokołowski
*Sekretarz Okręgowej Rady Zw. Zaw.
w Krakowie*

najważniejszą pozycję planu 6-letniego i wezwała wszystkie zainteresowane resorty, przedsiębiorstwa i instytucje do zapewnienia terminowego i kompleksowego uruchomienia pierwszego etapu budowy kombinatu.

Rząd nasz, wzywając budowniczych Nowej Huty do dalszego, znacznego wzmoczenia wysiłku twórczego, stwierdził, że:

„Budowniczy Nowej Huty, największej inwestycji planu 6-letniego, mogą się wykazać dotychczas znacznymi osiągnięciami. Zorganizowano olbrzymi plac budowy, wybudowano szereg dużych warsztatów pomocniczych jak: odlewnia staliwa, warsztaty mechaniczne, warsztaty konstrukcyjne, magazyny oraz wiele innych obiektów rejonu warsztatu. W stadium uruchomienia znajduje się największa w Polsce odlewnia żeliwa. W stanie znacznego zaawansowania znajduje się budowa zakładu materiałów ogniotrwałych, siłowni, koksowni, wielkich pieców i stalowni. Obok kombinatu wyrasta nowe miasto“.

Te słowa uchwały Prezydium Rządu stanowią dla budowniczych Nowej Huty zachętę do dalszej pracy, utwierdzają w przekonaniu, że chlubnie wypełnią nowe, bez porównania większe zadania. Do realizacji tych zadań stają budowniczy z bogatym kilkuletnim doświadczeniem, z świadomością popełnianych błędów i jasno wytyczonymi kierunkami udoskonalenia pracy.

W chwili gdy na wszystkich oddziałach budowy dokonuje się bilansu osiągnięć i niedomagań, godzi się abyśmy — związkowcy zanalizowali obecny stan organizacji związkowej i zdali sobie sprawę z nowych możliwości i zadań w dziele budowy kombinatu.

Pragnę scharakteryzować obecny stan organizacyjny ogniw Zw. Zaw. Budowlanych na terenie budowy Nowej Huty. Upoważnia mnie do tego fakt, że jeszcze przed paru tygodniami uczestniczyłem w pracach Oddziału Zw. Budowlanych w Nowej Hucie, a uczestniczyłem w nich od 1949 r. tj. od chwili, kiedy pierwsza ciężarówka musiała wiezione przez siebie cegły wysypywać do rowu, aby następne wozy mogły przewieźć cegłę na plac budowy.

Na terenie kombinatu i miasta działa obecnie 38 rad zakładowych. Po kilkuletnich dodatnich i ujemnych doświadczeniach, po przezwycięzeniu braku wyrobionego aktywu społecznego i następstw dotkliwej fluktuacji załóg — rady zakładowe obecnie reprezentują na ogół wartościowe i czynne ogniowo pracy związkowej. Szczególnie dodatnią cechą obecnych rad zakładowych jest oparcie ich na aktywie społecznym, wyrosłym na miejscu, zrośniętym z budową od pierwszych jej dni.

Na stanowisku męża zaufania zaprawił się tow. Świątek do funkcji przewodniczącego rady zakładowej przy Zarządzie Bud.

Nr 3. Grupowym a potem zakładowym aktywistą kulturalno-oświatowym była towarzysza Nowak — dzisiejszy przewodniczący rady zakładowej przy Zarządzie Bud. Nr 8.

Przytaczam te dwa nazwiska, aby na typowym przykładzie tych dwojga towarzyszy poruszyć sprawę potrzeby intensywnego szkolenia nowego aktywu związkowego. Towarzysze wysunięci na kierownicze stanowiska związkowe orientują się w zadaniach swych ogniw, lecz brak im jeszcze wyrobienia organizacyjnego. Nie potrafią wyznaczyć zadań aktywistom związkowym, wolą sami wykonywać wiele funkcji niż kierować pracą innych. Ba, zdarza się, że unikają zwoływania posiedzeń rady zakładowej, ponieważ nie czują się na siłach, by przewodniczyć posiedzeniu. Tę konieczną pewność działania i umiejętność kierowania musi im dać stałe doszkalanie i troskliwa opieka nadrzędných ogniw związkowych.

O pracy rad zakładowych budowy Nowej Huty świadczy fakt, że na comiesięcznych odprawach w oddziale Zw. Budowlanych przewodniczący rad zjawiają się prawie zawsze w komplecie, przychodzą całkowicie przygotowani do złożenia wyczerpującego sprawozdania i z dostateczną znajomością węzłowych zagadnień produkcyjnych swej budowy. Słabą stroną działalności naszych rad zakładowych jest nie przezwyciężona jeszcze kampanijność i nieumiejętność dostrzegania w poszczególnych akcjach związkowych wspólnego sensu politycznego. Ta wada kampanijności i braku głębokiego upolitycznienia sprawia, że niektóre fakty zaskakują radę zakładową. Tak np. w kwietniu rady zakładowe, koncentrując całą swą uwagę na organizacji ruchu zobowiązań długookresowych, nie dostrzegły potrzeby przeprowadzenia akcji uświadamiającej w celu położenia kresu zwyczajowi „trzeciego święta“; w rezultacie w dniu 7 kwietnia 40% załogi nie stawilo się do pracy. Niedostateczne upolitycznienie sprawia też, że rady zakładowe nie przejawiają należytej czujności, nie widzą akcji wroga klasowego w takim np. objawie jak duża ilość kradzieży w 1952 r. Fakt ten nie był nigdy przedmiotem obrad rad zakładowych.

Stopniowo postępuje uaktywnienie grup związkowych. Z 1100 grup związkowych budowlanych 60% pracuje dobrze. Co miesiąc odbywa się w grupach podsumowanie wyników współzawodnictwa, przy żywej i rzeczowej dyskusji. Społeczna praca cechuje grupy związkowe w ZBM Nr 1, 2, 3, 4. Cechuje je zwłaszcza ścisłe współdziałanie z grupami partyjnymi.

mi, dzięki czemu np. w ZBM Nr 2 członkowie dwóch grup związkowych w pełnym składzie razem z brygadzystami wstąpili do partii.

Niezbędnie dużymi rezultatami może się wykazać akcja szkolenia związkowego. Jeżeli w niektórych organizacjach zakładowych przebiegała ona należycie, to raczej dzięki opiece Oddziału Zw. Budowlanych niż rad zakładowych. Radę zakładową w Zarządzie Bud. Nr 6 ani też nikogo z tysiąca członków załogi nie zainteresował fakt „przebiegnięcia” całego szkolenia w parę godzin przy znikomej frekwencji.

Na bazie organizacji ruchu współzawodnictwa pracy włącza się do życia związkowego inteligencja techniczna, zauważa się to szczególnie w ZBM nr 2, 4 i kilku innych. Załować należy, że klub racjonalizacji i techniki nie daje sposobności do nawiązania ściślejszej współpracy z inteligencją techniczną, gdyż klub ten nie przejawia prawie żadnej działalności poza udziałem w urzędowaniu zakładowej komisji wynalazczości opiniującej niezbyt liczne wnioski racjonalizatorskie.

W specyficznych warunkach budowy Nowej Huty nastąpiło przesunięcie wielu funkcji rad zakładowych na Oddział Związku Budowlanych. Z konieczności oddział ten spełnia częstokroć rolę „wielkiej rady zakładowej”. Wobec potrzeby uzgadniania wielu spraw przez dyrekcję Zjednoczenia Budowlanego z przedstawicielstwem związkowym powstała nawet swego czasu koncepcja utworzenia na budowie kombinatu jakiejś rady koordynacyjnej. Przeniesienie Oddziału Związku Budowlanych z Nowej Huty — miasta na kombinat załatwiło tę sprawę.

W Oddziale Zw. Budowlanych koncentruje się ogólne kierownictwo ruchem współzawodnictwa pracy, tutaj też koncentruje się dokumentacja przebiegu tego ruchu. Oddział interweniuje w wielu sprawach związanych z produkcją jak np. w wypadkach nie przygotowania frontu pracy dla poszczególnych zespołów budowniczych. Interwencji Oddziału wymaga niejednokrotnie usprawnienie zaopatrzenia, które kuleje czasami nie tyle z braku materiałów ile na skutek „chomikowania” ich przez poszczególne zarządy budowlane. Nieustannej akcji uświadamiającej ze strony Oddziału i rad zakładowych wymaga walka przeciwko marnotrawstwu na skutek niszczenia materiałów niepotrzebnych jednemu zespołowi a potrzebnych następnemu. W wielu takich sprawach społeczna kontrola i działalność wychowawcza organizacji związkowej może znacznie pomóc kierownictwu budowy.

Spostrzeżenia swoje ograniczam do zagadnień organizacyjnych związanych ściśle z udziałem ogniw związkowych w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych. Wielkie dziedziny pracy kulturalno-oświatowej i socjalno-bytowej wymagają osobnego omówienia. Tutaj zaznaczę jedynie, że działalność kulturalno-oświatowa wśród załóg budowniczych została ześrodko-

wana w Nowej Hucie — mieście i z winy rad zakładowych oraz Oddziału znalazła się właściwie poza ich zasięgiem. To samo dotyczy zagadnień socjalno-bytowych. Fakt ten można do pewnego stopnia wytłumaczyć tym, że do niedawna na terenie Nowej Huty istniała powiatowa rada związków zawodowych, wobec czego inne organizacje związkowe pozostawiały jej prowadzenie spraw kulturalno-oświatowych i socjalnych, czego zresztą ona nie wykonywała. Dzisiaj rada powiatowa nie istnieje; powstanie i rozwinięcie się coraz silniejszego aktywu społecznego w organizacjach związkowych pozwala na przesilenie całego ciężaru pracy na te organizacje. Chodzi teraz o to, aby rady zakładowe budowlane i Oddział Związku zwrócił uwagę na całokształt zagadnień związkowych na terenie całej Nowej Huty zarówno kombinatu jak i miasta.

Celowo pozostawiłem na koniec takie podstawowe zagadnienie jak rola tutejszej organizacji partyjnej w kierowaniu działalnością ogniw związkowych. Pragnąłem bowiem naświetlić to zagadnienie na tle całości pracy związkowej.

Należy stwierdzić, że współdziałanie rad zakładowych budowlanych z organizacją partyjną układa się jak najlepiej. Przejawia się to najwydatniej w rozwijaniu ruchu współzawodnictwa pracy. Organizacja partyjna budowy Nowej Huty udziela pomocy i wskazówek ogniwu związkowemu, to zaś ogniwo organizuje ruch i czuwa nad jego przebiegiem. Kierowanie ruchem współzawodnictwa przez organizację partyjną nie przekształca się w wyręczanie rady zakładowej w jej codziennych funkcjach organizacyjnych. Na naradach wytwórczych przedstawiciel organizacji partyjnej daje ogólne wskazówki polityczne, przedstawiciel kierownictwa — wytyczne techniczne, rada zakładowa precyzuje zasady współzawodnictwa i dokonuje oceny jego wyników. Taki sam układ cechuje wszystkie inne poczynania rad zakładowych. Rady zakładowe budowy Nowej Huty w pełni korzystają z opieki i pomocy organizacji partyjnej, mając przy tym pełną możliwość rozwijania swej inicjatywy.

Te niezmiernie pomyślne warunki pracy rad zakładowych i Oddziału Zw. Budowlanych Nowej Huty pozwalają przypuszczać, że ogniw związkowe w oparciu o zahartowany, związany z Nową Hutą, aktyw społeczny szybko przezwyciężą istniejące jeszcze niedomagania i chlubnie wypełnią swe wzrastające zadania.

W kwietniu i maju 63% członków załóg budowlanych podjęło indywidualne zobowiązania długookresowe, reszta uczestniczy w zobowiązaniach zespołowych. Wśród nich robotnicy „Mostostalu” postanowili skrócić montaż wielkiego pieca nr 1 o siedemdziesiąt dni. Jest to odpowiedź na wezwanie Rządu do przyspieszenia terminów budowy kombinatu Nowej Huty i wzmoczenia wysiłku produkcyjnego.

II — Hutnicy zagospodarowują się na swoim terenie



ORGANIZACJA
związkowa hutni-
ków kombinatu
Nowa Huta datu-
je swe powstanie

Marian Cwiękała

przewodniczący rady zakładowej

PP Nowa Huta

już od 1949 roku i była to rada dopiero w załączku, mieściła się w Krakowie jako przedstawicielstwo zespołu opracowującego projekty. Na kombinat rada weszła w 1951 r. Rzecz jasna, że rozwój organizacyjny naszych ogniw związkowych — uwarunkowany rozbudową obiektów kombinatu i kompletowaniem jego załogi — jeszcze nie osiągnął punktu szczytowego, niektóre działy pracy rady zakładowej dopiero są wprowadzane w życie i niektóre komisje rady mają za sobą dopiero parę miesięcy działalności.

Uchwała Prezydium Rządu o przyspieszeniu budowy kombinatu kazała nam zwrócić baczniejszą uwagę na nasze przygotowanie organizacyjne dla wypełnienia stale wzrastających zadań pracy związkowej w dziedzinie produkcji.

Rosną szybko nowe kadry hutników. Szkołą się już przyszli wielkopieczownicy, stalownicy, walcownicy i koksownicy. Szkoli się również załoga warsztatów mechaniczno - remontowych kombinatu. Co miesiąc napływają nowe szeregi robotników, których my — rada zakładowa i rady oddziałowe kombinatu mamy skupić w społecznym wysiłku. Uświadamiamy sobie, że zadaniem naszym jest praca „na wyrost” i dlatego w obecnej naszej działalności kładziemy silny nacisk na przygotowanie ram organizacyjnych. Stąd też w naszej radzie zakładowej daje się zauważyć pewien nadmiar form strukturalnych, nadmiar komisji i różnych podkomisji. Pragniemy bowiem w obecnym stadium rozbudowy wychować jak największą liczbę aktywistów, aby szybko rosnące nowe zadania nie załapały nas nieprzygotowanymi.

W szczupłych ramach artykułu nie mógłbym wyczerpać charakterystyki naszej pracy we wszystkich działach, ograniczę się przeto do naświetlenia naszej działalności w zakresie węzłowych zadań produkcyjnych.

Z dużym rozmachem organizacyjnym działa nasza komisja współzawodnictwa pracy. Podzieliła ona swoje prace między pięć podkomisji: organizacyjną, propagandową, wynikową, kontroli i szkoleniową. Dwie ostatnie z nich utworzono niedawno; zadaniem podkomisji kontroli jest śledzenie realizacji zobowiązań długookresowych oraz interweniowanie w wypadku zagrożenia wypełnienia ich. Komisja szkoleniowa przeprowadza instruktarz w zakresie nowych form współzawodnictwa.

Jedną z poważniejszych prac komisji organizacyjnej było wprowadzenie jednolitych ksiąg ewidencji zobowiązań długookresowych. Księgi te zawierają rubryki: data przyjęcia zobowiązania, nazwisko i imię lub określenie zespołu, treść zobowiązania, rodzaj i wartość oraz ostatnia rubryka — ocena wykonania zobowiązania. Przywiązujemy wielką wagę do prowadze-

nia takich ksiąg, gdyż w ten sposób uzyskujemy dokument podjęcia zobowiązania i zapewniamy sobie ścisłą ewidencję realizacji zobowiązań.

Pozytywnym przejawem działania komisji współzawodnictwa jest fakt włączenia do pracy aktywu techniczno-inżynierskiego; w komisji pracuje obecnie 14 pracowników z wyższym wykształceniem, wśród nich — 7 inżynierów.

Komisja współzawodnictwa pracy zbiera się systematycznie dwa razy w miesiącu; podkomisje — zależnie od potrzeby. Począwszy od maja — pod wpływem uchwały Prezydium Rządu — postanowiliśmy wyniki realizacji zobowiązań omawiać co tydzień na odprawach przewodniczących rad oddziałowych z udziałem przedstawiciela dyrekcji.

Jeżeli jednak mamy ocenić całokształt pracy rady zakładowej w zakresie współzawodnictwa w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych, to należy stwierdzić, że mimo stworzenia ram organizacyjnych, praca rady zakładowej jest wciąż jeszcze niedostateczna. Brak jest rzeczywitego wpływu polityczno-wychowawczego na załogę. Rada zakładowa ulega biurokratyzowaniu — nie znajduje się na przednich pozycjach istotnej pracy produkcyjnej.

Z prac następnej komisji — kulturalno-oświatowej — scharakteryzuję, zgodnie z założeniem artykułu, tylko prace bezpośrednio związane z zadaniami produkcyjnymi, a więc przede wszystkim propagandę produkcyjną. Należy jednak stwierdzić, że ten dział pracy nie może się pochwalić wielkimi rezultatami. Ukazują się w każdym oddziale gazetki ściennie, przed każdym warsztatem pracy są umieszczone gablotki z fotografiami przodujących pracowników, ale tylko cztery z nich są systematycznie zmieniane; reszta albo nieaktualna albo świeci pustką. Poważne niedociągnięcia ma radiowęzeł, którego kierownik programowy nie zorganizował odpowiedniego kolektywu, nie zjednał jeszcze korespondentów w warsztatach.

Niedostateczną działalność przejawia również komisja pracy i płacy. W trzyosobowej komisji czynny jest właściwie tylko jej przewodniczący. Praca komisji polega wyłącznie na sporadycznych interwencjach w sprawach zaszeregowania pracowników.

Dodatkowymi wynikami pracy może się wykazać komisja ochrony pracy licząca 21 osób. Komisja zbiera się raz na miesiąc dla oceny pracy w ubiegłym okresie i ustalenia planu dalszej działalności. Istnieje ścisła współpraca komisji ochrony pracy, społecznych inspektorów i kierownictwa administracji. Administracja uzgadnia ze społecznymi inspektorami i komisją ochrony pracy wszystkie zarządzenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy rozdziale odzieży ochronnej i specjalnej oraz obuwia jest zawsze obecny zakładowy inspektor pracy. Społeczni inspektorzy pracy przeprowadzają częste kontrole w różnych

porach doby i sporządzają protokoły, stanowiące podstawę do zaleceń dla administracji oraz do wniosków o ukaranie winnych naruszenia przepisów ochrony pracy. Zalecenia społecznych inspektorów pracy są na ogół ściśle realizowane przez administrację.

W kwietniu br. powołano nową komisję, której utworzenie stało się konieczne ze względu na specjalne warunki zakładu znajdującego się w rozbudowie. Jest to komisja kontroli robót wykańczalniczych i dostaw inwestycyjnych powołana przez radę zakładową wspólnie z dyrekcją. Zadaniem tej komisji jest nadzór nad terminowym oddawaniem inwestycji dla produkcji, usuwanie zaniedbań w zrealizowanych zamówieniach, interweniowanie u dostawców w wypadku zwłoki w terminie dostawy. Komisja ta ma za sobą wiele skutecznych interwencji i nieźle udowodniła swą celowość.

Tyle o pracy naszej rady zakładowej w zakresie współdziałania z dyrekcją w rozwiązywaniu węzłowych zagadnień produkcyjnych. Dodać należy, że z każdym miesiącem wzrasta się aktywność grup związkowych. Cotygodniowe odprawy mężów zaufania w poważnym stopniu przyczyniają się do stałego polepszenia pracy aktywu grupowego, który — trzeba podkreślić — nie przeszedł dostatecznego wyszkolenia, albowiem tegoroczna akcja szkolenia masowego w kombinacie zawiodła. Luki w wyszkoleniu aktywu grupowego stopniowo wypełniają odprawy mężów zaufania.

Na zakończenie wspomnieć należy, że — dla jak najpełniejszego przyczynienia się do realizacji uchwały Prezydium Rządu — rada zakładowa postanowiła czuwać nad terminową dostawą wszystkich poważniejszych urządzeń, maszyn i konstrukcji mających być dostarczonymi przez inne przedsiębiorstwa. Jeden z członków prezydium rady zakładowej będzie co tydzień składał meldunki o realizacji dostaw, a rada zakładowa będzie natychmiast interweniować w odpowiednim przedsiębiorstwie.

Ponadto w pierwszej połowie maja dziesięciu przedstawicieli naszej zakładowej organizacji związkowej rozjechało się po kluczowych przedsiębiorstwach — dostawcach z apelem do tamtejszych rad zakładowych i załóg o terminowe dostarczenie potrzebnych urządzeń. Apel spotkał się z dobrym przyjęciem ze strony zainteresowanych załóg, zobowiązania produkcyjne mające na celu przyśpieszenia dostaw przybrały masowy charakter. W ten sposób daliśmy początek nowej formie współzawodnictwa kompleksowego wiążącego różnorodne zakłady pracy w realizowaniu wspólnego celu.

Pomyślne przeprowadzenie tej akcji utwierdza nas w przekonaniu, że jesteśmy na dobrej drodze i pozwala nam wierzyć, że przewyżcimy istniejące jeszcze w naszej pracy niedomagania i stanimy się w niedalekiej przyszłości poważnym czynnikiem społecznym mobilizowania wysiłku tysięcznych mas pracujących dla przedterminowego rozpoczęcia pierwszego etapu produkcji Nowej Huty.

PAWEŁ LIKIERT I CZESŁAW KULIKOWSKI

Troska o człowieka Nowej Huty

O DROGĘ z Krakowa do Nowej Huty nie trzeba pytać, albowiem na żadnym szlaku wiodącym z miasta nie panuje taki ruch, jak na ulicy wylotowej prowadzącej do kombinatu. Setki samochodów ciężarowych i osobowych pędzą w kierunku budującego się kombinatu. Tysiące roześmianej młodzieży w kombinazonach zapełnia wagony „piątki” łączącej Nową Hutę z centrum miasta. Spokojne do niedawna i zaniedbane przedmieście, przez które prowadzi droga do kombinatu, tętni dzisiaj nowym przyśpieszonym rytmem życia. A na ósmym kilometrze od Krakowa rozpoczyna się olbrzymi 2800-hektarowy teren budowy kombinatu i jego zaplecza: urządzeń wodnych na Wiśle, stacji rozrządowej, cementowni i innych zakładów pomocniczych.

Ciągły ruch panuje na szerokich ulicach Nowej Huty. Rozrasta się ona coraz to nowymi potężnymi blokami mieszkalnymi, pęcznieje codziennie tłumem budowniczych pierwszego socjalistycznego miasta Polski Ludowej.

Jak układają się sprawy tych ludzi, jak organizuje się życie społeczne tej największej naszej budowli so-

cjalizmu rosnącej w oczach i potężniejącej z każdym dniem?

Wstępną odpowiedź na to pytanie daje nam już widok osiedli mieszkaniowych zalegających obie strony drogi. Budowa tych osiedli wyprzedziła budowę obiektów kombinatu. Nie minął rok, gdy pierwsi budowniczowie przeprowadzili się z baraków do nowoczesnych komfortowych domów. Napływające nowe tysiące robotników znalazły już w Nowej Hucie mieszkania, świetlice, sklepy uspołecznione, opiekę lekarską.

Jakże silnie występuje w Nowej Hucie różnica między troską o warunki bytu ludzi pracy w ustroju socjalistycznym a całkowitym jej brakiem w kapitalizmie. Przypomnijmy sobie np. budowę portu gdyńskiego w latach rządów sanacyjnych, kiedy to budujący się rejon portu oblepiły budy „pekinu” klecone przez przybywających robotników. Przypomnijmy sobie tamtejsze stragany i „meliny” przekupniów wysysających z robotników cały zarobek. Czy istniała wtedy jakakolwiek troska społeczna o los tych budowniczych, których ciężka praca użyźniła piaski gdyńskie, wzniosła gmachy i piękne wille dla spe-

kulantów? Gdynia oficjalna i burżuazyjna rosła, a jej budowniczowie pozostawali w „pekinach“.

Dzisiaj murarz spod Tarnobrzegu, dziewczyna spod Rzeszowa, góralczyk z Nowego Targu wchodzi w Nowej Hucie w zorganizowany tryb życia. Potrzeby jego są przedmiotem troski społecznej. Dzisiaj nikogo już nie zadowala zabezpieczenie elementarnych potrzeb bytowych mieszkańców Nowej Huty, stawia się coraz wyższe wymagania hotelom robotniczym, sklepom społecznym, placówkom leczniczym. Potrzeby mieszkańców Nowej Huty nie schodzą z porządku dziennego rad narodowych, resortów państwowych, sposób ich zaspokojenia znajduje się stale pod ostrzałem opinii prasy.

Dwa tysiące osiemset hektarów budowy Nowej Huty — dają nam skoncentrowany obraz procesu rewolucji społecznej odbywającego się w całej Polsce Ludowej, a tutaj szczególnie wyraziście występującego. W jednym — dwóch artykułach nie sposób wyczerpać wszystkich przejawów tego procesu, dlatego w niniejszym omówieniu zagadnień troski o człowieka pracy w Nowej Hucie zatrzymamy się tylko na zagadnieniach, w których rozwiązywaniu udział związków zawodowych powinien być szczególnie wydatny.

Organizacja zaopatrzenia robotniczego

Zacznijmy od sprawy zaopatrzenia robotniczego. Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego w Nowej Hucie — mieście posiada jedną dużą stołówkę centralną wydającą do 2000 obiadów dziennie i dwa sklepy-bufety. Zjednoczenie Budownictwa Przemysłowego na terenie budowy kombinatu prowadzi 5 stołówek, wydających dziennie przeszło 2300 obiadów, 2 bary mleczne i 21 sklepów — kiosków. Dostawą środków żywnościowych dla wszystkich tych zakładów zajmują się dwa oddziały zaopatrzenia robotniczego przy obu zjednoczeniach.

Gdy krążymy po rozległym terenie kombinatu, musimy zadać sobie pytanie, jak poradzono sobie z żywieniem takiej masy ludzi, z których większa część korzysta z żywienia stołowego. Odpowiedź na to pytanie przychodzi sama, gdy widzi się jak kioski, bufety i sklepy OZR szybko załatwiają odbiorców, jak w porze obiadowej bez żadnego czekania w kolejce można dostać niedrogi a naogół obfity i smaczny obiad.

Można by stołówkom zarzucić, że nie są jeszcze dostatecznie wyposażone, że barakowe pomieszczenia są niezbyt estetyczne. Ale uwzględnijmy, że teren budowy wciąż się przekształca, że budowle pomocnicze na tym terenie z natury rzeczy muszą być prowizoryczne. Niezaprzeczalnym zaś faktem jest, że organizacja żywienia zbiorowego na terenie budowy przedstawia się naogół zadowalająco.

Przyczynia się do tego niewątpliwie żywa działalność społecznej kontroli zaopatrzenia robotniczego wyłonionej przez rady zakładowe załóg budowlanych. Przebieg narady kontrolerów społecznych i przedstawicieli OZR, w której uczestniczyliśmy, upewnił nas o wielkich możliwościach i efektywności tej kontroli. Kontrolerzy społeczni rekrutują się z aktywu

związkowego, działalność ich koordynuje komisja kontroli społecznej przy Oddziale Zw. Zaw. Budowlanych. Odnosi się wrażenie, że kontrolerzy społeczni pełnią swe funkcje z zainteresowaniem i oddaniem. Spostrzeżenia i postulaty ich zgłaszane w dyskusji świadczą o wnikliwym i systematycznym przeprowadzaniu kontroli. Obecny na naradzie kierownik OZR-u skwapliwie notował uwagi kontrolerów; widoczne jest żywe współdziałanie kierownictwa OZR-u z przedstawicielstwem związkowym.

Zebranie to nasunęło nam jeszcze jedną refleksję — słuchając z zainteresowaniem wypowiedzi robotników, którzy po pracy znajdują czas i ochotę, żeby pełnić pracę społeczną i czynią to z przeświadczeniem o jej potrzebie i ważności, raz jeszcze mogliśmy stwierdzić, jakie poważne rezerwy aktywu społecznego pozostają niewykorzystane z winy naszych władz związkowych. Biadolimy nad tym, że z pracą związkową jest źle, że członkowie rad zakładowych są przeciążeni robotą i nie mogą sprostać swym zadaniom, a nie sięgamy do aktywu członkowskiego, aktywu społecznego. Często zmiana ludzi, przydzielanie aktywistom małych odcinków pracy, doraźne zatrudnianie ich w rozmaitych akcjach, to nie satysfakcjonujące formy spożytkowania zainteresowań społecznych drzemających w każdym z nas, to najlepsza forma wychowania człowieka — współtwórcy epoki socjalizmu.

Na terenie PP Nowa Huta (załoga hutnicza) działa oddzielny OZR. Każdy z uruchomionych obiektów hutniczych posiada stołówkę i bufet. Potrawy wydawane w stołówkach są przygotowywane w centralnej kuchni i rozwożone samochodami. Podobnie jak na terenie budowy — przy OZR kombinatu działa komisja kontroli społecznej wyłoniona przez radę zakładową załogi hutniczej oraz 30 kontrolerów społecznych powołanych przez rady oddziałowe. Z rozmów z towarzyszami w radzie zakładowej hutniczej odnieśliśmy wrażenie, że nie potrafią oni jeszcze opanować swych zadań w zakresie kontroli społecznej i zbyt mało poświęcają uwagi rozwiązywaniu zagadnień bytowych swego terenu.

Sprawy mieszkaniowe

Na terenie Nowej Huty nikt już nie mieszka w barakach. Czy w ustroju kapitalistycznym robotnicy przyjeżdżający do budowy mogli marzyć, że będą mieszkać w warunkach nie tylko ludzkich, lecz z zapewnionymi podstawowymi wygodami. Hotele robotnicze, ulokowane prowizorycznie w domach mieszkalnych przeznaczonych w założeniu dla rodzin, z trudem zaspokajają rosnące stale potrzeby. Jest w nich ciasno, łóżka ustawia się piętrowo. Lecz faktem jest, że zanim rozpoczęto budowę kombinatu, wyczarowano pod Krakowem nowe piękne miasto robotnicze.

Państwo Ludowe stworzyło w Nowej Hucie pomyślane warunki mieszkaniowe. Czy warunki te zostały dobrze wykorzystane, czy mieszkańcom wspaniałych bloków zapewniono należyłą opiekę?

Na pytanie to nie można jeszcze dać odpowiedzi pozytywnej.

Rady zakładowe obu działających na terenie Nowej Huty organizacji związkowych nie przejawiają należytej aktywności w tym zakresie.

W pewnym stopniu usprawiedliwia je fakt, że w hotelach robotniczych lokowani są wspólnie pracownicy budowlani i produkcyjni, że pracownicy tego samego zakładu pracy rozrzucani są po rozmaitych hotelach, stąd niemożność przydzielania pod opiekę poszczególnym radom zakładowym budynków, w których zamieszkują pracownicy z ich zakładów pracy. Dyrekcja Komunalnego Przedsiębiorstwa Hoteli Robotniczych obiecuje, że pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw będą koncentrowani oddzielnie, ale — jak dotychczas — sprawa ta nie została jeszcze uregulowana i żadna rada zakładowa nie wie, gdzie są rozlokowani robotnicy jej zakładu pracy.

W wyniku tego stanu brak jest w części hoteli robotniczych samorządów lokatorskich, nie widać dostatecznej troski o wygodę mieszkańców. Pokoje są często nie sprzątnięte, nic się nie robi, żeby wśród nowoprzybyłych wyrobić potrzebę porządku i czystości.

A przecież gdyby hotele miały służyć tylko dla celów noclegowych, państwo niełożyłoby takich sum na urządzenia kulturalne — wyposażenie „czerwonych kąciołów“, na biblioteki itp.

Rady zakładowe powinny więc spowodować najszybsze przekwaterowanie mieszkańców hoteli według zasady „wspólnoty miejsca pracy“ i rozłożyć opiekę nad swoimi pracownikami i ich warunkami mieszkaniowymi.

Lecznictwo pracownicze

Organizowanie odpowiedniej sieci placówek lecznictwa pracowniczego napotykało początkowo na poważne trudności personalne i zaopatrzeniowe. Do niedawna na terenie Nowej Huty nie mieszkał żaden lekarz (dziś mieszka ich jedenastu); lekarze byli przydzieleni Nowej Hucie kosztem etatów Krakowa. Lekarze wyznaczeni do Nowej Huty traktowali to jako wygnanie. Obecnie stan służby zdrowia w Nowej Hucie zmienił się zdecydowanie na lepsze, a ostatnio zostały też przezwyciężone trudności etatowe.

Na terenie Nowej Huty — miasta istnieją dwa obwodowe ośrodki zdrowia z pełnym zakresem lecznictwa nie tylko podstawowego, lecz także specjalistycznego. Istnieją w tych ośrodkach gabinety chirurgiczne, dentystyczne, okulistyczne, rentgenologiczne, skórne, przeciwgruźlicze i pediatryczne. Czynna jest ponadto poradnia przeciwgruźlicza. Na osiedlu A-0 zorganizowano izolatorium dla zagrożonych gruźlicą obliczone na 150 miejsc. Mieszkańcy tego izolatorium pozostają pod stałą opieką lekarską. Stacja sanitarno-epidemiologiczna obejmuje swą działalnością Nową Hutę i 14 sąsiadujących gromad wiejskich.

W budowie znajduje się szpital projektowany na 400 łóżek; w październiku br. oczekuje się uruchomienia pierwszej części szpitala, tj. 200 łóżek dla oddziałów wewnętrznych i chirurgicznego. Tymczasem chorych wymagających leczenia szpitalnego skierowuje się do Krakowa. W hotelach robotniczych istnieje

ją izolatkę dla podejrzanych o choroby zakaźne. Na osiedlu C2 w Bieńczykach utworzono izbę chorych mieszczącą 20 łóżek.

Na terenie budowy kombinatu czynny jest przyzakładowy ośrodek zdrowia działający jako przychodnia ogólna. Na terenie zakładu pracowniczego w Zasłanicach istnieje ambulatorium, to samo w Łęgu, to ostatnie prowadzi również dentystykę. Oba te ambulatoria są również punktami rozdawnictwa leków. Teren kombinatu (załoga hutnicza) obsługuje osobny przyzakładowy ośrodek zdrowia.

Rady zakładowe interesują się działalnością sieci lecznictwa pracowniczego. W PP Nowa Huta (kombinat hutniczy) komisja socjalno-ubezpieczeniowa rady zakładowej współpracuje ściśle z ośrodkiem przyzakładowym i przeprowadza narady z jego personelem. Podkreślić należy, że w ośrodku tym zorganizowano ogólne badanie pracowników w porozumieniu z Akademią Medyczną, która skierowała na kombinat ekipę lekarzy.

Organizacją lecznictwa pracowniczego interesuje się również Oddział Zw. Zaw. Budowlanych, z którego towarzysze budowlani zaoferowali swego czasu umebłowanie dla jednego z ośrodków zdrowia. Przy wydatnej pomocy tego oddziału zostały w Nowej Hucie zainstalowane urządzenia lecznicze zaoferowane Nowej Hucie przez związkowców Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Stałą opieką otacza Nową Hutę Zarząd Okręgu Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia w Krakowie, który na terenie Nowej Huty przeprowadził całotygodniową kontrolę działalności placówek lecznictwa pracowniczego i w znacznej mierze przyczynia się do przezwyciężenia trudności etatowych i zaopatrzeniowych.

Ochrona pracy

Olbrzymie rozmiary robót budowlanych, montażowych i instalacyjnych na terenie Nowej Huty, różnorodność jednostek organizacyjnych działających równocześnie w obrębie tego samego obiektu, niezmiernie szybkie tempo i rozmach robót — wszystko to stawia przed organami ochrony pracy zadania szczególnie poważne i trudne. W warunkach budowy kombinatu powstają pewne specjalne zagrożenia pracy nieznanne przy podobnych robotach o mniejszych rozmiarach, a więc tym bardziej niebezpieczne, że pracownik nie przywykł do zwracania na nie uwagi. Walka z tymi zagrożeniami wymaga nieustannej działalności uświadamiającej i ścisłego powiązania organów ochrony pracy z kierownictwem technicznym. A przede wszystkim na terenie Nowej Huty uwydatnia się doniosła rola społecznej inspekcji pracy. Uwydatniają się zwłaszcza poważne zadania grupowych inspektorów pracy, gdyż na rozległych terenach budowy nawet szeroka i aktywna sieć technicznych inspektorów bezpieczeństwa ruchu, społecznych inspektorów bezpieczeństwa ruchu, czy społecznych inspektorów zakładowych i oddziałowych nie jest w stanie dopatrzyć należytych warunków ochrony pracy ani też wpływać uświadamiająco na poszczególnych członków załóg.

Znaczny procent wypadków przy pracy powstałych na skutek nieostrożności pracowników wskazuje na kierunki, w których powinna zmierzać planowa działalność organów ochrony pracy w Nowej Hucie. Wskazuje przede wszystkim na brak dostatecznego instruktarzu nowoprzybyłych pracowników. Istotnie, nowych pracowników, przychodzących przeważnie prosto od pracy na roli niedostatecznie poucza się o przepisach ochrony pracy. Bardzo okazałe zapowiadający się gabinet ochrony pracy (urządzony przy wydatnej pomocy CRZZ) buduje się od dwóch lat i wciąż jeszcze nie może się doczekać ukończenia. Skoro mowa o instruktarzu, to należy zaznaczyć, że brak było dotychczas szkolenia majstrów i brygadzystów w zakresie bezpieczeństwa pracy. Winę za te niedociągnięcia ponoszą przede wszystkim ogniwa związkowe, które nie wykazują dotychczas należytej aktywności w zakresie ochrony pracy.

Spółeczni inspektorzy pracy i rady zakładowe mogą wykazać się pewnymi osiągnięciami. Zakładowi i oddziałowi społeczni inspektorzy pracy przejawiają niewątpliwą aktywność, dowodzi tego duża ilość założeń zrealizowanych przez państwowych inspektorów pracy na żądanie inspektorów społecznych: Niewątpliwie są jednak niedociągnięcia w pracy społecznych inspektorów grupowych, niedostateczne oparcie walki o polepszenie warunków pracy na szerokim aktywie społecznym, działającym na stanowisku robotniczym.

Najważniejszym niedomaganiem jest brak współdziałania poszczególnych organów ochrony pracy w Nowej Hucie. Zespołowe zanalizowanie przyczyn wypadków powinno doprowadzić do kompleksowego planu poprawy stanu ochrony pracy. Pilnym zadaniem ogniw związkowych i administracji jest położenie nacisku na szkolenie nowych robotników i doskonalenie aparatu ochrony pracy zarówno społecznego jak i technicznego.

Przy nawiązaniu i utrzymaniu ścisłego współdziałania wszystkich organów ochrony pracy, przy zaktywizowaniu społecznej inspekcji pracy, a zwłaszcza grupowych inspektorów społecznych — warunki ochrony pracy w Nowej Hucie ulegną szybkiej poprawie.

Zagadnienie młodzieży

Wśród licznych pasażerów zapelniających tramwaje krążące między Krakowem i Nową Hutą przeważa młodzież. O młodości załogi budującego się potężnego obiektu socjalizmu jeszcze wyraźniej mówi obraz ulic kombinatu w porze zmiany. Przeważają młodzi chłopcy, bardzo częstym zjawiskiem jest postać dziewczęca w kombinezonie, widzi się też zwarte oddziały młodzieży ze „Służby Polsce”. — Odnosi się na pierwszy rzut oka wrażenie, że starsi robotnicy schodzą tu na plan drugi, wypierani przez szturmującą do hal fabrycznych młodzież.

W Nowej Hucie, w hierarchii rozmaitych mniej lub bardziej ważnych i skomplikowanych zagadnień by-

towych, wysuwa się na czoło sprawa młodzieży sprawa opieki nad nią.

Młodzież robotnicza zatrudniona przy budowie kombinatu oraz pracująca w uruchomionych jego obiektach zamieszkuje wspólnie ze starszymi liczne hotele na terenie miasta. Zaledwie część jej może znaleźć miejsce w Domu Młodego Hutnika, który w tej chwili mieści około tysiąca młodych chłopców i dziewcząt (tych zaledwie 35). Dom ten uruchomiony przed ośmiu miesiącami zajął trzy bloki mieszkalne. Przewiduje się wybudowanie specjalnego obiektu dla potrzeb młodzieży, mogącego pomieścić 1700 osób.

Wśród mieszkańców DMH dominują absolwenci szkół przysposobienia zawodowego, gdyż oni to w pierwszym rzędzie mają prawo do zamieszkania tutaj. Młodzież robotnicza przybywa do Nowej Huty przeważnie w sposób luźny, zgłasza się do Centralnego Biura Werbunkowego na terenie kombinatu, skąd jest kierowana bądź do hoteli, bądź do DMH.

W DMH Nowej Huty może jeszcze nie wszystko „gra” należyście, nie wykorzystano tu dotychczas wszystkich możliwości stworzonych przez oddanie dla młodzieży wielkich bloków mieszkalnych. Z tego, co się słyszy od mieszkańców, wynika jednak, że po niedawnej zmianie kierownictwa Domu, sytuacja się polepsza, opieka nad młodzieżą zaczyna przybierać kształty bardziej konkretne.

Sam fakt rozłoczenia opieki nad tysiącem młodych chłopców i dziewcząt, którzy przyjechali do Nowej Huty, żeby wziąć czynny udział w tworzeniu tej potężnej budowli socjalizmu w Polsce Ludowej — jest wielkim osiągnięciem. Młodzież robotnicza nie została puszczona samopas, zdana na łaskę przypadku. Chłopcy i dziewczęta są lokowani w ładnych, wygodnych, pełnych światła pokojach. Bielizna pościelowa jest tu zmieniana co dwa tygodnie. Dom Młodego Hutnika stwarza dla swych mieszkańców kulturalne i wygodne warunki pobytu.

Podkreśliliśmy już wyżej, że dom młodzieżowy został ulokowany w blokach mieszkalnych. Fakt ten do pewnego stopnia wyznacza charakter działalności wychowawczej tej instytucji, stanowi o jej możliwościach w dziedzinie organizowania życia społecznego młodych mieszkańców DMH. Możliwości te ogranicza w dużym stopniu brak odpowiedniej świetlicy i dostatecznej ilości pomieszczeń na cele szkolenia, prowadzenie rozmaitego rodzaju zespołów itp. Rzecz zrozumiała, że w normalnym bloku mieszkalnym nie przewidziano potrzeby budowania dużych sal na cele społeczne.

Jedyne duże pomieszczenie w DMH — to wielka sala w założeniu projektowym przeznaczona na cele zakładu żywienia zbiorowego (świadczy o tym kuty w ornamencie metalowej kraty wejściowej napis „restauracja — cukiernia”). Większa część tej sali została obecnie wyzyskana na stołówkę, pozostała z niewielką i prymitywną scenką przeznaczona na potrzeby świetlicowe. W tych warunkach możliwości

prowadzenia życia świetlicowego są ograniczone przez ruch i gwar panujący z rozmaitym nasileniem w ciągu całego prawie dnia w stołówce (posiłki wydawane są o różnej porze ze względu na zatrudnienie młodzieży w różnych zmianach). Zarówno świetlica, jak i położony po przeciwnej jej stronie niewielki hall są jeszcze pozbawione urządzeń na cele kulturalno-oświatowe.

Mówiąc o wielkich korzyściach, jakie DMH zapewnia zatrudnionej w kombinacie młodzieży, wspomnieliśmy już o wadach, które w jego działalności dają się stwierdzić. Najważniejsza z nich to — jeszcze nieskrystalizowana sprawa opieki i wychowania przebywającej w Domu młodzieży.

Skład kierownictwa oraz personel wychowawczy jest tu stosunkowo liczny; zatrudnia się też dodatkowo etatowych lub płatnych ryczałtem instruktorów, prowadzących rozmaitego rodzaju zespoły artystyczne (taneczny, chóralki, muzyczny, recytacyjny etc.) oraz sportowe (poza instruktorem wychowania fizycznego jest również specjalista od boksu). Wydawałoby się, że w tych warunkach praca kulturalno-oświatowa i wychowawcza na terenie DMH powinna przynieść dobre rezultaty. Dane cyfrowe obrazujące tę działalność (ilość osób biorących udział w poszczególnych zespołach amatorskich) nie potwierdzają jednak tego przypuszczenia.

Sprawa wychowania na rozległym terenie trzech bloków DMH, sprawa roztoczenia opieki nad tysiącem nie zawsze łatwych do prowadzenia i zdyscyplinowanych młodzieńców i dziewcząt rzeczywiście nastręcza dużo trudności i wymaga wielkiej aktywności i dobrej woli ze strony organów, którym została powierzona.

Często słyszy się wiele skarg na młodzież zamieszkującą domy młodego robotnika, twierdzi się i narzeka, że nie jest ona zdyscyplinowana, że się źle zachowuje i opuszcza pracę. Ale winą tego nie zawsze leży w samej młodzieży.

Zastanawiając się nad tym zagadnieniem, należy sobie uprzytomnić, że zamieszkujący te domy młodzi robotnicy i robotnice wyszli spod wpływu rodziny i szkoły, że nagle zostali usamodzielnieni fizycznie i materialnie. Młody chłopiec, który jeszcze wczoraj znajdował się pod kuratelą rodziców czy opiekunów, dziś staje się niezależny, może według własnego uznania rozporządzać mniejszą lub większą gotówką. W licznym otoczeniu rówieśników tyle możliwości złego wpływu, złego przykładu. Jak ważne staje się wobec tego zagadnienie opieki i wychowania.

Kierownictwo DMH w Nowej Hucie pozbawione było do niedawna jakiegokolwiek egzekutywy wobec może nielicznych ale zarażających otoczenie — niesfornych i zepsutych jednostek. Kierownictwo nie miało prawa usuwania z Domu kogokolwiek i świadomość tego rozzuchwalała owe społeczne jednostki. Dopiero ostatnio, dzięki zarządzeniu nowego dyrektora socjalnego kombinatu, rada pedagogiczna DMH postanowiła usunąć jedenastu niepoprawnych mieszkańców Domu. Oczyszcziło to znakomicie atmosferę współżycia.

Omawiając sprawę wychowywania mieszkańców domów młodego robotnika, należy zwrócić uwagę na dwa kardynalne zagadnienia.

Pierwsze z nich to sprawa personelu — wychowawców. Jak dotychczas dobór ich jest na ogół przypadkowy, gdyż nie zwraca się specjalnej uwagi na kwalifikacje pedagogiczne angażowanych, lecz raczej ocenia się ich możliwości „radzenia” sobie z trudnymi do prowadzenia chłopcami. A przecież poza zadaniami czysto wychowawczymi personel ten prowadzi też szkolenie ideologiczne i pracę kulturalno-oświatową.

Drugi, równie ważny aspekt. Zagadnienie wychowania to sprawa pomocy dla personelu pedagogicznego domów młodego robotnika ze strony powołanych do tego organizacji. Pomocy tej powinny udzielać i opiekę nad domami sprawować — organizacja partyjna zakładu pracy, administracja, rada zakładowa i organizacja zetempowska.

Fakt, że dopiero po raz pierwszy od chwili uruchomienia DMH w Nowej Hucie udało się usunąć uniemożliwiające współżycie najbardziej aspołeczne jednostki, wskazuje na brak zainteresowania tymi sprawami Domu ze strony administracji. Rada zakładowa kombinatu tylko raz jeden przejawiała troskę o losy młodzieży robotniczej przysyłając komisję kontroli społecznej dla zbadania... prawdziwości zarzutów poczynionych w „Dzienniku Polskim” na temat stosunków na terenie DMH. Najmniej jednak przejawia zainteresowania losem swych kolegów i członków najbardziej do tego powołana organizacja ZMP w kombinacie.

Biorąc pod uwagę, że i samorząd młodzieżowy w DMH jest jeszcze bardzo słaby, dochodzimy do wniosku, że kierownictwo i personel pedagogiczny w DMH są niesłusznie całkowicie zdane na własne siły.

Należy jeszcze dodać, że organizacja zetempowska w Kombinacie widocznie nie wie o tym, że przeszło rok temu Zarząd Główny ZMP polecił — w celu wzmocnienia autorytetu samorządów w domach młodego robotnika — tworzyć, niezależnie od kół w zakładach pracy, samodzielne lecz podległe tym ostatnim koła zetempowskie w DMH. Do chwili obecnej koła takiego w Domu Młodego Hutnika nie powołano, a przecież bardzo wielką część jego mieszkańców stanowią członkowie ZMP. Przypadałoby się bardzo, żeby krakowski oddział ZMP przypominał sobie o istnieniu wielkiego skupiska członków Związku zarówno w nowohutnickim Domu młodzieżowym, jak i podległym sobie ogniwie kombinatu, które jest również bardzo słabe.

*

Okres, który obejmował wstępne stadium budowy Nowej Huty zbliża się ku końcowi.

Tam, gdzie jeszcze wczoraj rozciągały się pola, gdzie ciemniały wśród nich zabudowania zaniedbanej podkrakowskiej wsi, dziś wyrosły już kompleksy potężnych hal przemysłowych. Obok kombinatu na

przedpołu starego Krakowa bieleją mury nowego, socjalistycznego miasta.

Uchwała Prezydium Rządu w sprawie zapewnienia terminowego i kompleksowego uruchomienia pierwszego etapu budowy kombinatu Nowa Huta stawia przed twórcami naszej wielkiej budowli socjalizmu konieczność wzmoczenia wysiłku, konieczność zmobilizowania wszystkich sił dla szybkiego zakończenia tego wielkiego dzieła.

Jeśli idzie o zrealizowanie w Nowej Hucie socjalnych założeń budowy tego pierwszego miasta socjalistycznego, o stworzenie w kombinacie najlepszych warunków życia i pracy, to na każdym kroku — w budowanym mieście i kombinacie — widoczne jest, że Państwo Ludowe nie skąpi środków materialnych ani wysiłków na te cele. I jeszcze raz tutaj w Nowej Hucie sprawdza się, że pełne zrealizowanie polityki socjalnej Rządu Ludowego zależy w dużej mierze od wkładu pracy czynnika społecznego, który może i musi dopilnować, aby olbrzymi wysiłek finansowy Państwa był jak najlepiej wykorzystany oraz pomnożony przez społeczną inicjatywę i aktywność.

Tym czynnikiem społecznym są przede wszystkim organizacje związkowe. Na nich ciąży obowiązek do-

pilnowania, aby fundusze akcji socjalnej zostały należycie i w pełni wykorzystane, aby zaopatrzenie, opieka nad młodzieżą pracującą, służba zdrowia, ochrona pracy, żeby wszystko, co służy dobru człowieka pracy, działało sprawnie, zgodnie z intencjami Władzy Ludowej.

Krótki przegląd działalności przejawianej przez nowohutnickie organizacje związkowe w dziedzinie troski o człowieka dokonany w tym artykule — wskazuje na to, że organizacje nasze jeszcze niedostatecznie wywiązują się ze swych społecznych obowiązków. Związki zawodowe w Nowej Hucie — na ogół biorące aktywny udział w rozwiązywaniu węzłowych zadań produkcyjnych — powinny zwrócić baczniejszą uwagę na stan urządzeń socjalnych, na dalsze polepszenie wykonawstwa w dziedzinie opieki nad człowiekiem pracy. Powinny „wyjść na miasto“, dojrzeć drobne ale jakże ważne troski robotnika i jego rodziny. Czekają na to zwłaszcza hotele robotnicze, Dom Młodego Hutnika, placówki lecznictwa pracowniczego.

Potężnemu zrywowi aktywności mas pracujących dla dzieła wzniesienia największej naszej budowli socjalizmu towarzyszyć musi wzmoczona aktywność związków zawodowych w dziedzinie troski o warunki bytowe mas robotniczych.

O POLEPSZENIE PRACY ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

Dziennik „Prawda“ o związkach zawodowych



szkoła komunizmu.

W chwili obecnej, gdy naród radziecki mobilizuje wszystkie swoje siły i tworzą energię do budowy komunizmu w ZSRR, jeszcze bardziej rosną wymagania stawiane wszystkim naszym organizacjom społecznym a wśród nich związkom zawodowym. Na XIX Zjeździe Partii wskazywało się na konieczność polepszenia i doskonalenia pracy związków zawodowych. Działalność ich powinna być podporządkowana walce o realizowanie polityki partii i rządu, polityki mającej na celu dalsze wzmoczenie potęgi naszej socjalistycznej Ojczyzny i stały wzrost dobrobytu narodu.

Zasięg działalności naszych związków zawodowych jest szeroki i wielostronny. Nagromadziły one bogate doświadczenia organizacji masowych w zakresie wykonywania postanowień partii i rządu, zaspokajania potrzeb kulturalnych i bytowych robotników i pracowników, pracy wychowawczej wśród mas. Dokonana ostatnio w następstwie połączenia niektórych ministerstw fuzja niektórych związków zawodowych

ma na celu usprawnienie kierowania organizacjami związkowymi, uproszczenie i potanień aparatu związkowego, polepszenie obsługi mas pracujących.

Jednocześnie należy podkreślić niewątpliwą fakt, że działalność organizacji związkowych wciąż jeszcze w dużym stopniu nie odpowiada stawianym im wymaganiom. Wiele z tych organizacji źle prowadzi masowe prace w zakresie zadań produkcyjnych, wciąż jeszcze przejawia formalny stosunek do socjalistycznego współzawodnictwa, niedostatecznie studiuje i upowszechnia przodujące doświadczenia.

Jedno z ważniejszych zadań radzieckich związków zawodowych polega na tym, żeby jak najwydatniej rozwijać i skierowywać patriotyczny entuzjazm i twórczą inicjatywę tych mas pracujących na wykonanie i przekroczenie piątego planu pięcioletniego. Powinny one dążyć do zapewnienia stałego wzrostu wydajności pracy, podwyższenia jakości i obniżenia kosztów własnych produkcji, bezwzględnego stosowania systemu oszczędzania, szerokiego wykorzystywania rezerw produkcyjnych. Organizacje związkowe powinny bardziej rozwijać współzawodnictwo socjalistyczne na wszystkich odcinkach naszego budownictwa, upowszechniać przodujące doświadczenia wśród mas pracujących z tym, żeby pozostającym w tyle dopomóc w doścignięciu przodujących.

Troska o dobro ludzi radzieckich jest najwyższym nakazem dla naszej partii i rządu. Z zasady tej wynikają również istotne wskazania dla radzieckich związków zawodowych. Powinnością ich jest poświęcać specjalną uwagę zaspokajaniu rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych. Niestety, nie wszystkie organizacje związkowe przejawiają niezbędną troskę zaspokajania kulturalnych i bytowych potrzeb ludzi pracy, czego nie można nadal tolerować. Konieczne jest, żeby związki zawodowe zwiększyły swe wymagania w stosunku do instytucji gospodarczych w związku z wykonywaniem przez nie planów budownictwa mieszkaniowego i kulturalno - bytowego, zapewniły skuteczność kontroli społecznej nad działalnością urzędów kulturalno-bytowych, przedsiębiorstw handlu i żywienia zbiorowego. W chwili obecnej szczególnie ważne się staje zagadnienie należytej organizacji letniego wypoczynku ludzi pracy.

Zaszczytnym zadaniem naszych związków zawodowych jest udzielanie stałej pomocy partii w wychowywaniu mas pracujących w duchu patriotyzmu radzieckiego i przyjaźni między narodami, w duchu komunistycznego stosunku do pracy i własności socjalistycznej. Konieczne jest zwiększenie roli organizacji związkowych w umacnianiu socjalistycznej dyscypliny pracy w przedsiębiorstwach i urzędach, w walce ze ślamazarnością i niedołęstwem, brakiem gospodarności i marnotrawstwem.

Jak wykazuje praktyka, poważne niedociągnięcia w pracy związkowej tłumaczą się przede wszystkim niskim poziomem kierowania tą pracą ze strony wielu organów związkowych. Mamy jeszcze niemało zarządów głównych, republikańskich, krajowych i obwodowych, niemało rad związkowych, które niedostatecznie znają teren i jego życie, które źle są powiązane z miejscowymi organizacjami związkowymi. Organy związkowe częstokroć sprawują swoje kierownictwo nad miejscowymi organizacjami przy pomocy metod kancelaryjno-biurokratycznych, dają się ponieść twórczości papierkowej i działalności „posiedzeniowej” i nie kontrolują wykonania podejmowanych uchwał.

Poważne braki wykazuje działalność Zw. Zaw. Robotników Przemysłu Naftowego. Prezydium Zarządu Głównego tego związku kieruje swymi organizacjami terenowymi powierzchownie i nie pamięta o takich ważnych sprawach jak umocnienie dyscypliny pracy, polepszenie warunków mieszkaniowo-bytowych robotników, ochrona pracy w kopalniach i przedsiębiorstwach. Podejmując wiele uchwał Prezydium nie popiera ich niezbędnymi zarządzeniami natury organizacyjnej. Aktywiści Zarządu Głównego wyjeżdżając w teren nie wydają konkretnych zaleceń w celu usuwania stwierdzanych niedociągnięć. W wielu przedsiębiorstwach i urzędach miasta Gorkij praca związkowa znajduje się na niskim poziomie. Niejednokrotnie rady zakładowe w fabrykach i na budowach odnoszą się formalnie do organizacji socjalistycznego współzawodnictwa, niedostatecznie zajmują się uogólnianiem i upowszechnianiem przodujących doświadczeń, nie troszczą się o zaspokajanie kul-

turalnych i bytowych potrzeb ludzi pracy. Winą za to obciąża się w pierwszym rzędzie Obwodową Radę Związków Zawodowych, która nie przejawia należytej inicjatywy i wytrwałości w pracy. Podobne błędy obserwuje się w pracy Czelabińskiej, Karagandyńskiej i innych obwodowych rad związków zawodowych.

Praca związkowa — to sprawa żywa i twórcza. Nie da się jej pogodzić z biurokratyzmem i obojętnością, z formalnym stosunkiem do losów przedsiębiorstwa, potrzeb ludzi pracy. Pomyślne wykonanie zadań stojących przed organizacjami związkowymi zależy w ogromnym stopniu od najszerzego rozwoju aktywności i pracy społecznej mas związkowych. Znaczy to, że organizacje związkowe i ich organy kierownicze powinny w całej pełni swojej działalności opierać się na tych masach, umacniać i poszerzać więź z nimi. Należy pogłębiać rolę zebrań pracowników i narad wytwórczych, które są skutecznym środkiem wychowania ich do wykonywania dyrektyw partii i rządu.

Rozwijać aktywność i działalność społeczną mas związkowych — znaczy to: czujnie przysłuchiwać się głosowi mas pracujących, wszechstronnie rozwijać samokrytykę, a zwłaszcza krytykę oddolną, śmiało i zdecydowanie ujawniać i usuwać braki w pracy. Każda organizacja związkowa, każdy zarząd związkowy powinien stać na straży praw członków związków zawodowych, interesów ludzi pracy.

Ażebym podnieść pracę związkową do poziomu nowych zadań, należy wzmocnić organizacyjnie organy związkowe, rozwijać demokrację związkową. Organy związkowe powinny stale i wytrwale polepszać kierowanie podstawowymi organizacjami związkowymi, utrzymywać żywą więź z nimi, pomagać im we właściwej chwili zjednywać i wychowywać aktyw. Należy zdecydowanie przeciwstawić się próbom poszczególnych kierowników związkowych prowadzenia pracy siłami wąskiego kręgu ludzi z płatnego aparatu związkowego. Organy związkowe mają obowiązek prowadzenia działalności w oparciu o najszerze włączenie do pracy aktywu związkowego.

Polepszenie i doskonalenie działalności związkowej powinno być przedmiotem codziennej troski miejscowych organizacji partyjnych. Można jeszcze stwierdzić fakty niedostatecznego interesowania się pracą związkową ze strony komitetów partyjnych. Tak właśnie mają się rzeczy w obwodzie Tułskim. Działalność organizacji związkowych jest omawiana na posiedzeniach egzekutyw komitetów miejskich i okręgowych partii jedynie od wypadku do wypadku, formalnie, bez następnego sprawdzenia wykonania podjętych uchwał. Komitet obwodowy partii nie daje dobrego przykładu pod tym względem. Przed czterema laty podjął on uchwałę o pracy obwodowego Zarządu Związku Zawodowego Robotników Przem. Węglowego, ale czy uchwała ta została wykonana, jakie zmiany zaszły od tej pory — nikt w Komitecie Obwodowym się nie interesuje. Podobny los spotkał podjętą trzy lata temu uchwałę o działalności obwodowej Rady Związków Zawodowych. Wydział partyjnych,

związkowych i komsomolskich organizacji Komitetu Obwodowego toleruje braki w pracy związkowej, nie dąży do gruntownego jej polepszenia.

Ogniwa partyjne powinny umiejętnie kierować pracą związków zawodowych, pomagać im, wychowywać związkowe kadry kierownicze, podnosić ich odpowiedzialność za wykonywane przez nie prace. Od organizacji partyjnych wymaga się, żeby podnosiły autorytet organizacji związkowych, zwiększały ich ro-

lę w życiu przedsiębiorstw i urzędów, przy realizowaniu planów budownictwa gospodarczego i kulturalnego.

Radzieckie związki zawodowe — to wielka siła w walce o zbudowanie komunizmu w naszym kraju. Kierowane i prowadzone przez Partię Komunistyczną wnoszą one ważki i cenny wkład w dzieło dalszego rozkwitu i umocnienia potęgi naszej socjalistycznej Ojczyzny.

ALEKSANDER TOSIN

Wzmóc pracę wśród młodzieży

CORAZ szerszą falą napływają do naszego rozwijającego się przemysłu i budownictwa liczne zastępy nowych pracowników. Są to przeważnie ludzie młodzi, do niedawna uczniowie szkół zawodowych i SPP, absolwenci techników i szkół inżynierskich. Równocześnie w coraz większym stopniu przemysł nasz przyciąga tysiące i dziesiątki tysięcy młodzieży wiejskiej.

Zwiększa się stale liczba młodzieży w kopalniach, hutach i innych zakładach przemysłowych. Coraz częściej spotyka się młodych na odpowiedzialnych i trudnych stanowiskach pracy.

Ten ogromny i wciąż dalej wzrastający udział młodzieży w naszym budownictwie socjalistycznym nakłada na związki zawodowe poważne i odpowiedzialne zadanie. Jest bowiem rzeczą jasną i nie ulegającą wątpliwości, że pomyślne wykonanie naszych ogromnych zamierzeń i planów w dużym stopniu zależne jest od postawy młodzieży, od jej stosunku do pracy i udziału we wszystkich naszych przedsięwzięciach.

Dzieje się tak nie tylko dlatego, że wzrasta stale liczba młodzieży, zatrudnionej w naszym przemyśle i budownictwie. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że nie sposób budować socjalizmu nie zdobywając dla niego całego zapалу, entuzjazmu i ofiarności młodzieży, wolnej od obciążeń i przeżytków starego, zdolnej do pokonania największych trudności i utorowania drogi wszystkiemu co nowe i twórcze.

Wiele mamy przykładów świadczących o tym, że wszędzie, gdzie organizacja związkowa i administracja umieją wykorzystać i właściwie pokierować ogromnymi zasobami entuzjazmu tkwiącymi w młodzieży, tam mamy piękne wyniki i osiągnięcia. Przecież właśnie brygady młodzieżowe swoją ofiarną pracą poważnie przyczyniły się do zajęcia zaszczytnego miejsca przez kopalnię „Boże Dary“ w okresie walki o wykonanie planu na rok 1952. Przecież to młodzież była inicjatorem przełomu na odcinku współzawodnictwa pracy w hucie „Stalowa Wola“, dzięki czemu plany są tam obecnie wykonywane z poważną nadwyżką. Przecież to młodzi robotnicy Fabryki Narzędzi im.

Wróblewskiego w Jeleniej Górze jeszcze na zebraniu sprawozdawczo - wyborczym wystąpili z wezwaniem o uporządkowanie i zaktualizowanie zbyt niskich i przestarzałych norm. Takich przykładów można by mnożyć w setki i tysiące.

Są też przykłady odwrotne, wskazujące na to, że tam gdzie młodzież źle pracuje, tam zakład boryka się z rozmaitymi trudnościami, tam plany nie są wykonywane. Wystarczy wymienić tutaj dla przykładu Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego im. „Ofiar 10 Września 1907 roku“ w Łodzi, które w dużym stopniu na skutek bumelanctwa i niewłaściwej pracy młodzieży, zarówno w ub. roku jak i w I kwartale br. nie wykonały swoich planów.

Ukazując wpływ młodzieży na rozwój naszego budownictwa socjalistycznego, przykłady te świadczą również o konieczności poświęcenia przez związki zawodowe więcej uwagi sprawie młodzieży.

Tymczasem w pracy szeregu instancji związkowych, od rad zakładowych do zarządów głównych, istnieją niebezpieczne tendencje niedostrzegania młodzieży i niedoceniań jej roli w życiu naszego narodu.

Niepokojącym objawem tych tendencji jest fakt, że niemal na wszystkich odbytych dotąd krajowych zjazdach związków zawodowych, zupełnie niedostateczny był udział młodzieży, a jeszcze mniejsze zainteresowanie zjazdów młodzieżą. Bardzo nieliczne były głosy w dyskusji poruszające sprawy młodzieży. A jeśli tu i ówdzie, jak na przykład na zjeździe hutników, zagadnienie to znalazło wyraz, to były to właśnie głosy, zwracające uwagę na niebezpieczeństwo niedostrzegania lub nawet spychania w wielu zakładach podrastającego pokolenia budowniczych socjalizmu.

Niepokojącym i wymagającym interwencji aktywu związkowego jest przecież fakt, że w hucie „Kościszko“, gdzie organizatorzy brygad młodzieżowych tow. Henryk Kowol i Ewald Czech musieli pokonać poważne trudności i przezwyciężyć wiele oporów, aby powierzono młodym odpowiedzialne odcinki pracy, brygady młodzieżowe rozpadły się po odejściu ich organizatorów do innych robót. Przecież właśnie brygady młodzieżowe były w hucie „Kościszko“ tą siłą, która porwała załogę do współzawodnictwa pracy i pokazała niejednemu staremu i doświadczonemu

fachowocowi, jak pracując z sercem i zapałem pokonywać można trudności.

Dlaczego więc aktyw związkowy dopuścił do upadku brygad młodzieżowych, dlaczego ich nie podtrzymał i im nie pomógł? Stało się tak dlatego, że jeszcze wielu naszych aktywistów i instancji związkowych nie zdaje sobie należycie sprawy ze znaczenia pracy z młodzieżą dla rozwoju naszego budownictwa, że bez młodzieży nie można zbudować socjalizmu.

Brak tej świadomości powoduje, że często wiele instancji związkowych podchodzi do zagadnienia młodzieży w sposób formalny i powierzchowny. Przykład takiego formalnego i powierzchownego podejścia do młodzieży można znaleźć w pracy Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego. Podejmując na początku ub. roku uchwałę w sprawie pracy wśród młodzieży, Zarząd Główny podkreślił w niej zarówno wielką rolę młodzieży w życiu naszego kraju, jak i konieczność wzmożenia politycznej i organizacyjnej pracy Związku Włóknarzy wśród młodzieży, zatrudnionej w zakładach przemysłu włókienniczego.

Wartość uchwały mierzy się jednak nie tylko słuszością zawartych w niej wytycznych, ale przede wszystkim sposobem i stopniem realizacji. I tu właśnie ujawnił się niewłaściwy stosunek Zarządu Głównego do pracy wśród młodzieży. Mimo bowiem, że w swej uchwale Zarząd Główny podjął zobowiązanie comiesięcznego zbierania informacji o stanie pracy wśród młodzieży i analizowania tej pracy raz na kwartał, nigdy tego nie wykonał i ani razu nie omawiał na swych posiedzeniach jak przebiega realizacja uchwały w terenie.

A tymczasem z pracą wśród młodzieży w przemyśle włókienniczym nie jest najlepiej. W szeregu zakładów tego przemysłu wiele jeszcze trzeba zrobić, aby praca wśród młodzieży była należyta. Tak jest między innymi w Zakładach im. Waltera, Zakładach im. Harnama, Zakładach im. Buczka i wielu innych.

A tymczasem wiele zarządów okręgowych, na skutek braku kontroli ze strony Zarządu Głównego, nie realizuje uchwały w sprawie właściwego ustawiania i zorganizowania pracy Związku wśród młodzieży. Wystarczy tu dla przykładu wymienić Zarząd Okręgu Związku Włóknarzy w Łodzi, który od niepamiętnych już czasów nie rozpatrywał na posiedzeniach swego prezydium spraw młodzieży ani też nie wyznaczył, jak to zaleca uchwała Zarządu Głównego, członka prezydium, który byłby odpowiedzialny za pracę wśród młodzieży.

Innym przejawem formalnego podejścia do pracy wśród młodzieży jest niedostrzeganie w niej ogromnej rezerwy dla aktywu związkowego. Tak np. na oddziale W-4 Zakładów im. Stalina w Poznaniu rada zakładowa opiekuje się młodzieżą, stara się — z nie-małym powodzeniem — zachęcić ją do pracy. Gdy zdarzyło się, że pewien młody robotnik zachowywał się przy pracy niewłaściwie i doprowadził niemal do rozbicia tworzącego się tam zespołu chóralnego, przewodniczący rady zakładowej tow. Bolesław Najderek kilka razy z nim porozmawiał, wpłynął na niego,

dzięki czemu dziś ten sam młody robotnik przoduje w pracy i jest jednym z najpilniejszych członków zespołu chóralnego.

Mimo tego życzliwego i niemal ojcowskiego stosunku do młodzieży, rada zakładowa W-4 traktuje sprawę troski i opieki nad młodzieżą zbyt jednostronnie. Rada Zakładowa nie pomyślała o tym, że młodzież trzeba coraz śmielej wciągać do aktywnej pracy związkowej, że trzeba jej powierzać coraz to odpowiedzialniejsze prace, by w ten sposób rozwijała się i wychowywała się. Świadczy o tym chociażby fakt, że choć załoga W-4 składa się niemal w 80 procentach z młodzieży, w radzie zakładowej na 23 członków jest tylko 4 młodzieżowców, a w prezydium zaledwie jeden. Tak samo jest w radach oddziałowych i grupach związkowych, gdzie młodzi stanowią zaledwie jedną czwartą aktywu.

Taka będzie przyszłość Polski, jaka będzie Jej młodzież. A taka będzie nasza młodzież, jaką ją wychowamy. Dlatego ani na chwilę nie wolno nam tej młodzieży puszczać samopas i zostawiać bez opieki. Stale i bezustannie pamiętać musimy o naszych młodych towarzyszach pracy i wychodzić im naprzeciw z serdeczną pomocą i troską o ich zawodowe i bytowe sprawy. Nie może się więcej powtórzyć taka sytuacja, jak w Zakładach im. Szatkowskiego w Krakowie, gdzie całą pracę z młodzieżą pozostawiono radcy młodzieżowemu, nie udzielając mu przy tym żadnej pomocy. A gdy wielu młodych wykazywało brak dyscypliny, mówiono, że jest to zła młodzież, a nie że zła i niedostateczna była praca rady zakładowej z młodzieżą.

„Jeśli chcemy budować Polskę socjalistyczną, musimy zdobyć dla niej całą młodzież” — powiedział na II Kongresie Związków Zawodowych tow. Aleksander Zawadzki, wskazując naszemu aktywowi związkowemu, w jaki sposób młodzież zdobywać. „Biskupi każą młodzieży pilnie wczytywać się w żywoty świętych. My organizujemy twórcze wyżycie się młodzieży w pracy, nauce, sporcie, rozrywce i radości życia. Nasycamy tę pracę śmiało i ofensywnie nowoczesnym naukowym poglądem na świat, życie i człowieka... Porywamy naszą młodzież wiarą w przyszłość Polski, która jest jej przyszłością. Mówimy jej o tym, że czeka ją odpowiedzialność za Polskę, bo jej ją zostawimy. Niech nam już teraz pomoże budować tę Polskę najbogatszą i najszcześniejszą... Gdy tak postawimy naszą pracę, cała młodzież wybierze tylko jedną Polskę — tę, którą my budujemy i której przyszły obraz my przed nią roztaczamy”.

Ogromne są więc środki oddziaływania związków zawodowych na młodzież, nieprzebrane są możliwości uczynienia z niej potężnej siły, która razem z nami wszystkimi pełnie napróżd rozwój naszej Ojczyzny. Trzeba tylko te środki i możliwości w pełni wykorzystać.

Pamiętać musimy o tym, że jeśli my nie docieramy do młodzieży, stwarzamy możliwości dotarcia do niej wroga. Wróg wie, że w walce o nową Polskę poważnym atutem w naszych rękach jest młodzież i dlatego usiłuje atut ten nam wyrwać. Szereg odbytych

w ostatnich czasach procesów politycznych ujawniło, że wróg nie zrezygnował z prób deprawowania młodzieży i oderwania jej od naszego socjalistycznego budownictwa, usiłując zatruć ją jadem propagandy imperializmu.

Dlatego popełniamy niewybaczalny błąd i naruszamy podstawowy nakaz walki klasowej — nakaz czujności rewolucyjnej — jeśli co dzień, co godzina nie zajmujemy się młodzieżą.

Błąd ten popełnili też towarzysze z Oddziału Związku Zawodowego Metalowców przy ZISPO, którzy przez długi czas nie zainteresowali się 400 młodymi inżynierami i technikami, przybyłymi tam w ostatnim roku wprost z uczelni. Nikt z aktywu związkowego nie porozmawiał z tą młodzieżą, nikt z nią nie mówił o zadaniach, jakie stoją przed zakładem, nikt nie wskazał im możliwości ich dalszego wzrostu.

Gdy po dość długim czasie postanowiono wreszcie zwołać pierwsze zebranie tej nowej kadry inteligencji technicznej, towarzysze z Oddziału Związku przy ZISPO ze zdziwieniem stwierdzili, że młodzi inżynierowie i technicy, mimo przebywania od dłuższego czasu w zakładach, byli zupełnie oderwani od ogólnego nurtu życia załogi, od walki, jaką toczy ona o wykonanie planów produkcyjnych. Będąc częścią kolektywu, żyli oni jednak jak gdyby poza jego nawiasem.

A o tym, jak bardzo potrzebne było zajęcie się tą młodzieżą, świadczą wyniki pierwszego spotkania aktywu związkowego z młodą kadrą techniczną zakładów. Wielu młodych włączyło się aktywnie do ogólnego życia załogi, a niektórzy z nich, jak inż. Lenkowski, technik Kiełczewski, czy inż. Zboromirski stali się przodującymi aktywistami związkowymi.

Troska o młodzież powinna obejmować również jej sprawy bytowe. Od aktywu związkowego w dużym stopniu zależy, aby domy młodego robotnika stały się prawdziwie socjalistycznymi ośrodkami życia zbiorowego, zamieszkałymi przez kulturalny, wysoce uświadomiony kolektyw młodych ludzi. Nie wolno nam również przechodzić obok spraw związanych z życiem młodych robotników po pracy, trzeba im zapewnić maksimum kulturalnych rozrywek, wypowiedzieć nieubłaganą walkę wszelkim przejawom chuligaństwa i niezdyscyplinowania.

Tak więc zagadnienie pracy wśród młodzieży dotyczy całego aktywu związkowego, a formy tej pracy są bardzo różne — od pomocy i opieki nad młodzieżowymi brygadami produkcyjnymi poprzez troskę o sprawy bytowe i kulturalne młodzieży do zapewnienia odpowiednich warunków pracy kołom sportowym, jako ważnym ośrodkiem wychowawczym naszej młodzieży.

Instancja związkowa, która nie dostrzega spraw młodzieży i nimi się nie zajmuje, sama zwęża front swego politycznego oddziaływania w kierunku wychowania nowego człowieka, zwęża front walki o plany produkcyjne, o nowe wykwalifikowane, ofiarne kadry dla naszego wielkiego budownictwa socjalistycznego.

Wiele jest ogniw związkowych, które rozumieją to i zadania swoje na odcinku młodzieży wypełniają na-

leżycie. Warto tu wspomnieć dla przykładu jeden z Zarządów Okręgowych Zw. Zawodowego Włókniarzy w Łodzi. Sprawy młodzieży są tam często przedmiotem obrad prezydium zarządu oraz stoją na zebraniach i odprawach aktywu związkowego, zwoływanych przez Zarząd Okręgowy. Aktyw związkowy zakładów i samego okręgu jest częstym gościem w domach młodego robotnika, gdzie interesuje się życiem młodzieży i pomaga jej w razie potrzeby.

Często jednak zdarza się jeszcze, że zainteresowanie aktywem związkowego młodzieżą nie jest stałe, tylko przejawia się w zrywach, szczególnie wtedy, gdy trzeba młodych zmobilizować do wykonania określonych zadań.

A idzie właśnie o to, aby opieka i zainteresowanie się młodzieżą nie było wynikiem sporadycznej akcji, ale stało się codziennym zadaniem aktywu, wynikającym z całokształtu jego działalności, aby stało ono w centrum pracy związkowej. Musimy zrozumieć, że źródło słabości wielu organizacji związkowych tkwi często w niedostatecznym udziale w ich pracy młodych związkowców, w braku współpracy z organizacjami ZMP, w niedocenianiu tego, że praktyczna praca w związkach zawodowych jest wspaniałą szkołą rządzenia dla naszej młodzieży, która stanowi przecież nową zmianę budowniczych socjalizmu w naszej ojczyźnie.

Przykład zrozumienia tego daje aktyw związkowy Zjednoczenia Nr 2 Budownictwa Miejskiego w Poznaniu, który otoczył opieką młodzież uczącą się w Technikum Budowlanym. Na wspólnych spotkaniach z aktywem związkowym, przodownikami pracy i racjonalizatorami, uczniowie Technikum zapoznają się z problemami życia załogi, której częstką staną się po skończeniu nauki.

Trzeba, aby te i podobne dobre metody pracy z młodzieżą stały się własnością całego naszego aktywu związkowego. Aby każdy aktywista, każda instancja związkowa pamiętała w swej działalności, że nie może być dobrą pracą organizacji związkowej, która nie dba o swoją młodzież.

W pracy z młodzieżą pamiętać musimy jeszcze o jednym. Szczególnym przywilejem młodości jest fantazja, marzenie, jest pragnienie wielkich przeżyć i doznań. Trzeba to widzieć, trzeba o tym pamiętać. Konieczne jest, żeby tej fantazji, niewyżytych pragnień, młodzieńczych wzlotów nie gasić, lecz przeciwnie, nadawać im kształty realne, kierować na właściwe tory. Budowa socjalizmu, walka o produkcję, działalność kulturalno-oświatowa, wyczyny sportowe — wszystko to nasuwa wielkie możliwości wyżycia się młodzieży.

III Kongres Związków Zawodowych niewątpliwie wytknie i skoryguje wszelkie braki w pracy związków zawodowych wśród młodzieży. Uzbroi on jednocześnie nasz aktyw w wytyczne i wskazania, w jaki sposób i najpełniej włączyć najmłodszą część naszej klasy robotniczej do ofiarnego trudu w decydującym etapie budownictwa podstaw socjalizmu w naszym kraju.

Z pierwszych doświadczeń współzawodnictwa długookresowego



MINĘŁY dwa pełne okresy miesięczne od chwili, kiedy załogi kopalni „Stalino-gród”, FSC w Starachowicach, huty „Pokój” i ZPA im. Dzierżyńskiego rzuciły inicjatywę współzawodnictwa długookresowego. Te pierwsze miesiące wykazały w pełni jak doniosłe znaczenie dla wzmocnienia wydajności pracy i wykonywania planów produkcyjnych ma współzawodnictwo długookresowe.

I

Już 27 maja wykonali miesięczny plan wydobycia górnicy kopalni „Gottwald”, zaraz następnego dnia poszły w ich ślady załogi kopalni „Boże Dary”, „Piaś”, „Zabrze-Zachód” i „Łagiewniki”. Ta ostatnia — po długim okresie niewykonywania planów produkcyjnych stanęła w pierwszym szeregu przodujących kopalni.

W realizacji zobowiązań produkcyjnych przodują zdobywcy tytułu najlepszego wydziału wielkopiecowego w marcu i kwietniu — robotnicy huty „Pokój”. Wielkopiecownicy tej huty w połowie maja wykonali już swe zobowiązania na ten miesiąc i podjęli dodatkowe zobowiązanie wyprodukowania 500 ton surówki. Stalownicy huty „Kościeszko” również do połowy maja wykonali swe miesięczne zobowiązania.

Przedterminowo wykonują dostawy dla Nowej Huty metalowcy wrocławskiej Fabryki Urządzeń Mechanicznych, krakowskich Zakładów im. Szadkowskiego, Zakładów T-3 w Łodzi i innych.

Chemicy raz po raz meldują o przekraczaniu zobowiązań produkcyjnych, między nimi załogi takich zakładów jak Gliwicka Fabryka Kwasu Siarkowego, która w I kwartale br. miała poważne trudności w wykonaniu planu.

We wszystkich gałęziach produkcji i usług daje się zauważyć wydatne ożywienie ruchu współzawodnictwa pracy, pogłębienie treści i stałe doskonalenie jego metod.

Hasło tow. W. Saja „Ja nie wypuszcze braku” zdobyło sobie liczne załogi. Stocznioowcy gdańscy, podejmując inicjatywę tow. W. Saja, podpisują listy gwarancyjne na wykonywane roboty. W listach tych zobowiązują się do wykonywania robót bez żadnych usterek. Dzięki temu jakość produkcji elementów montażu i wyposażenia kadłubów poważnie wzrosła.

Z inicjatywy załogi Starogardzkich Zakładów Farmaceutycznych podjęto w przemyśle farmaceutycznym współzawodnictwo w oparciu o tzw. listy gwarancyjne. Każdy dział zobowiązuje się przekazać następnemu działowi w określonym terminie swoją produkcję, gwarantując na piśmie określoną ilość i jakość produktu. Z kolei produkcja przechodzi z listem gwarancyjnym do dalszego działu. W ten sposób wszystkie komórki w zakładzie włączają się do współzawodnictwa i same kontrolują przebieg wykonania zobowiązań.

Nowy rozmach współzawodnictwa pracy w I kwartale 1953 r. wpłynął również na wzmocnienie ruchu racjonalizatorstwa. W jednej tylko fabryce ZISPO w Poznaniu w ciągu dwóch tygodni wpłynęło kilkaset nowych wniosków usprawnień.

Wszystkie te objawy dowodzą, że współzawodnictwo oparte na zobowiązaniach długookresowych, stanowiąc sumę wszystkich naszych doświadczeń w organizacji tego ruchu, przedstawia olbrzymie wartości dla walki o wykonywanie i przekraczanie planów produkcyjnych.

Z tym baczniejszą uwagą musimy śledzić jego rozwój, ujawniać natychmiast braki i niedociągnięcia w jego prowadzeniu. Obecny okres początkowy a zwłaszcza tygodnie po święcie 1-Majowym nasuwają różne spostrzeżenia krytyczne, wykazują pewne niedomagania, które trzeba usunąć w zarodku.

Wśród niektórych załóg — po zrealizowaniu i ocenie zobowiązań ku uczczeniu 1 Maja — wystąpiła tendencja do zdemobilizowania, kryjąca w sobie niebezpieczeństwo zrywu w końcowych tygodniach planu miesięcznego, kwartalnego i rocznego. Na fakt ten wpłynęła niedostateczna praca uświadamiająca ze strony ogniw związkowych w tych zakładach, a w szczególności niedostateczne objaśnianie istotnego sensu zobowiązań długookresowych.

Dlatego najpilniejszym zadaniem wszystkich zakładowych organizacji związkowych jest skontrolowanie podjętych dotychczas zobowiązań, uzupełnienie ich nowymi zobowiązaniami długoterminowymi zależnie od potrzeb produkcyjnych zakładu i zorganizowanie dalszej stałej systematycznej kontroli ich wykonywania.

II

Systematyczna i częsta kontrola wykonywania zobowiązań długookresowych — to konieczny warunek ich realizacji. Warunek konieczny, albowiem w toku walki o plan może wyniknąć wiele nowych trudnych do przewidzenia zagadnień. Najistotniejszą cechą ruchu zobowiązań długookresowych jest walka przeciwko „martwym tygodniom”, jest stały rytmiczny wysiłek produkcyjny, stała gotowość organizacyjna do wzmocnienia tempa pracy, gdy nowe zwiększone zadania produkcyjne tego wymagają.

Nad przebiegiem współzawodnictwa czuwa podstawowa organizacja partyjna. W przeprowadzaniu kontroli współdziała kierownictwo zakładu, które jest odpowiedzialne za wykonanie planu produkcyjnego. Nie zwalnia to oczywiście zakładowej organizacji związkowej od kontrolowania przebiegu realizacji zobowiązań. Przeciwnie — głównym zadaniem ognia związkowego jest zorganizowanie stałej kontroli i czuwanie nad jej systematycznym funkcjonowaniem.

Kontrola realizacji zobowiązań musi mieć stałe ramy organizacyjne, nie może być dziełem doraźnych, przypadkowych poczyniń, musi być oparta na społecznej samokontroli, w której szczególnie ważną rolę mają do spełnienia zakładowi aktywiści związkowi.

Celowy system kontroli wypełniania zobowiązań stosuje rada zakładowa Zakładów Urządzeń Technicznych „Zgoda”. Przy podejmowaniu zobowiązań długookresowych w marcu br. i uzupełnieniu ich w kwietniu załoga ściśle sprecyzowała swe zadania, przyjmując termin w zasadzie do końca czerwca br.

Tak na przykład jeden z wydziałów określił swe zobowiązania następująco:

- 1) wykonanie ponad plan jednej maszyny w terminie do 31 grudnia;
- 2) podniesienie wykonania akordów o 1—8%;
- 3) zmniejszenie ilości braków o 20%;
- 4) wprowadzenie noży Kolesowa;
- 5) skrócenie cyklu produkcji;
- 6) wykonanie planu produkcji II kwartału w 102%;
- 7) skrócenie okresu doszkalania 14 pracowników;
- 8) zaoszczędzenie 7 717 roboczo-godzin miesięcznie.

Termin wykonania zobowiązań od 2 do 8 określono na dzień 30 czerwca.

W kwietniu pracownicy produkcyjni przystąpili masowo do współzawodnictwa pod hasłem „Ja nie wypuszczę braku“.

Zobowiązania były omawiane najpierw w grupach związkowych, potem w radach oddziałowych i radzie zakładowej. Robotnicy podpisali zobowiązania indywidualnie wyrażające się postanowieniem podniesienia wydajności pracy na poszczególnych stanowiskach. Z zobowiązań grupowych powstały zobowiązania wydziałowe sformułowane na zebraniach rad oddziałowych.

Kontrolę przebiegu realizacji zobowiązań przeprowadza się za pomocą trójek kontrolnych, następnie na posiedzeniach rady zakładowej. Równocześnie na naradach dyrekcyjnych w poszczególnych wydziałach sprawy związane z realizacją zobowiązań są zawsze omawiane.

Niezależnie od stałej kontroli wykonywanej przez dozór techniczny dwa razy na miesiąc dokonuje się kontroli przez trójkę: kierownika wydziału produkcyjnego, sekretarza oddziałowej organizacji partyjnej i przewodniczącego rady oddziałowej.

Kolektywne omawianie wyników współzawodnictwa przeprowadza się raz na miesiąc na posiedzeniach rad oddziałowych (każdego dwunastego), przy czym ocenia się wyniki z poprzedniego miesiąca. Do niedawna nie sporządzano z posiedzeń protokołów ani notatek, obecnie błąd ten jest naprawiony. Dokumentacja współzawodnictwa jest bez zarzutu. Na każdej też naradzie wytwórczej (w terminach zależnych od potrzeby) omawia się bieżące sprawy związane z realizacją zobowiązań.

Punkt ciężkości kontroli i przeprowadzania współzawodnictwa spoczywa w radach oddziałowych; tam znajduje się dokumentacja zobowiązań, członkowie rad oddziałowych są dokładnie zorientowani w przebiegu realizacji zobowiązań.

Mężowie zaufania również są dobrze wprowadzeni w sprawy produkcyjne, ale zdaje się, że na tym stopniu organizacyjnym kończy się bezpośredni udział załogi w kontroli przebiegu współzawodnictwa, albowiem zebrania grup związkowych na ten temat mają raczej charakter odprawy niż dyskusji całej grupy. Jest to poważne — a nawet zasadnicze — niedociągnięcie pracy rady zakładowej, że jeszcze nie docenia konieczności należytego omawiania przebiegu współzawodnictwa w grupach. Wobec jednak niewątpliwie dużego wyrobienia społecznego członków rad oddziałowych i mężów zaufania „Zgody“, można mieć nadzieję, że to niedociągnięcie będzie rychło wyrównane.

Systematycznie prowadzi się dokumentację kontroli wykonywania zobowiązań długookresowych i nowych zobowiązań podejmowanych na zebraniach kontrolnych. Tak np. czytamy w notatce z 27 kwietnia br. w sprawie zobowiązań Wydziału P1 na II kwartał:

„1) zobowiązanie pkt. 1. 2 — w realizacji;

2) brygada Krzyczkowskiego w liczbie 8 pracowników zobowiązuje się wykonać zamówienie dla Warszawy w terminie do 28.VI.53 r.;

3) brygadziści Ciupka wykonał zobowiązanie, przeszkalając ślusarzy o 10 dni wcześniej;

Należy podkreślić, że załoga, kontrolując wykonanie zobowiązań, podejmuje równocześnie zobowiązania nowe.

Wypisanie podjętych zobowiązań na tablicach znajdujących się we wszystkich halach produkcyjnych i zaznaczanie na nich przebiegu ich realizacji stanowi bardzo skuteczny instrument kontroli i mobilizowania do wypełniania zobowiązań. Kontroli i mobilizacji służy również radiowęzeł donoszący natychmiast o osiągnięciach i grożących opóźnieniach.

Hasło „zielona droga dla Nowej Huty“ rzucone z początkiem maja zmobilizowało załogę wydziału P1 S za-

kładów „Zgoda“ do podjęcia dodatkowych zobowiązań. Młodzieżowa załoga tego wydziału (przeciętny wiek jej członków — to 18—23 lata) postanowiła skrócić montaż jednego urządzenia dla Nowej Huty o 10 dni. Osobne narady wytwórcze dla omówienia spraw związanych z produkcją dla Nowej Huty dają sposobność do częstego kontrolowania przebiegu pracy. Młodzi metalowcy „Zgody“ nie zawiodą młodej Nowej Huty.

Przedstawiony tutaj system kontroli wykonania zobowiązań długookresowych jest typowy, lecz oczywiście nie stanowi sztywnego schematu.

Zależnie od warunków lokalnych stosuje się różne metody kontroli. Tak np. na terenie nowej tkalni ZPB im. Stalina w Łodzi działa 15 trójek kontrolnych, złożonych z grupowych partyjnych, mężów zaufania i majstrów. Codzienne narady z tymi trójkami dostarczają przewodniczącemu rady zakładowej dokładnych informacji o przebiegu realizacji zobowiązań produkcyjnych. Widniejące na krosnach kartki z napisem „mój plan“ orientują w produkcyjnych zadaniach dziennych każdego stanowiska. Każde spostrzeżenie trójki kontrolnej zostaje zanotowane w brulionie przewodniczącego rady zakładowej i służy jako materiał do interwencji.

W Bydgoskich Zakładach Przemysłu Gumowego realizacja zobowiązań długookresowych początkowo niedomagala. Organizacja partyjna i związkowa rychło zorientowały się, że przyczyną tego jest brak systematycznej kontroli. Powołano oddziałowe trójki kontrolne. Trójki te wpisują swe spostrzeżenia do zeszytów kontrolnych, w których odnotowują codziennie wyniki wykonywania zobowiązań. Trójki kontrolne kładą przede wszystkim nacisk na pracę z mężami zaufania, czuwając nad tym, aby ci znali dzienne plany produkcyjne swoich grup związkowych i byli stale zorientowani w przebiegu produkcji. Należyte zorganizowanie kontroli odbiło się wkrótce na realizacji zobowiązań; wykonanie planów produkcyjnych osiągnęło przeszło 108 procent.

Zalecenia godne jest prowadzenie księgi zobowiązań długookresowych w oddziałach, tak jak to uczyniła rada zakładowa PP Nowa Huta. Księga taka ułatwia porządne i przejrzyste prowadzenie ewidencji i kontroli zobowiązań.

III

Jednym z głównych celów ruchu zobowiązań długookresowych jest zapewnienie stałego wzrostu wydajności pracy za pomocą rozwijania współzawodnictwa opartego na metodach stachanowskich.

Szerokie spopularyzowanie przodujących metod pracy — to jeden z podstawowych warunków zwiększenia wydajności pracy i podniesienia jakości produkcji, a więc wykonania długookresowych zobowiązań produkcyjnych.

Wrogiem postępu w metodach pracy jest zaniedbywanie akcji uświadamiającej w zakresie wprowadzenia innowacji, brak zabezpieczenia warunków technicznych i brak kontroli nad faktycznym stosowaniem nowych metod pracy.

Zachodzą też fakty pewnego efekciarstwa przy formułowaniu zobowiązań produkcyjnych. Zdarzają się np. zakłady pracy, w których przed paru miesiącami zameldowano o wprowadzeniu metody Żandarowej, ba — ściany ich hal produkcyjnych są obwieszone napisami „stosujemy metodę Żandarowej“, ale niedyskretne spojrzenie na maszyny o godzinie 13.45 zdradza, że następną zmianą zastanie je pięknie wyczyszczone i... w bezruchu.

Towarzysze w radzie zakładowej PP Nowa Huta czy ZISPO, gdzie takie właśnie fakty zachodzą, z głębokim przekonaniem o prawdziwości swych słów mogą zapewniać, że metoda Żandarowej została u nich wprowadzona, że zużyto przy tej sposobności wiele papieru i słów, zorganizowano początkowe współdziałanie zmie-

niających się brygad. Wystarczyło jednak, że w niedługi czas potem nastąpiło przesunięcie brygad, aby po tej, tak cennej akcji, pozostały tylko napisy.

Częstym objawem była sezonowość, dorywczność, pogoń za „modą”. Bywało, że metodę Korabielnikowej przesłaniała i wypierała metoda Kowalowa. Zarzucano metodę szybkościowej obróbki dla skoncentrowania się na wprowadzeniu noża Kolesowa. Wypróbowane przodujące metody pracy ulegały zapomnieniu. Tak, jak gdyby szkolenie metodą Kowalowa nie ułatwiał wprowadzenia noży Kolesowa, a metoda Korabielnikowej nie stanowiła najskuteczniejszego środka w walce o oszczędność materiałów. Wszystkie te innowacje dają w sumie wzmożenie wydajności pracy i wszystkie one powinny być przedmiotem stałego zainteresowania rad zakładowych, a wprowadzone — konsekwentnie dalej rozwijane.

Niektóre przodujące metody pracy są rozumiane powierzchownie lub wręcz nawet błędnie. Np. w szeregu zakładów jakoby stosujących metodę Korabielnikowej — w rzeczywistości nie została ona wprowadzona. Uważa się mianowicie że wszyscy pracownicy oszczędzający w jakikolwiek sposób surowce i materiały pomocnicze — co jest niewątpliwie bardzo pożądane — już pracują metodą Korabielnikowej. Tymczasem metoda Korabielnikowej polega na kompleksowej walce o obniżenie kosztów własnych, o rewizję normatywów surowcowych, o gruntowną zmianę technologii i powinna wyrażać się w podejmowaniu zobowiązań do uzyskania dodatkowej, ściśle określonej produkcji z zaoszczędzonego w oznaczonym czasie surowca. A należy przy tym pamiętać, że wprowadzanie postępowych metod, to nie tylko sprawa biernego akceptacji przez kierownictwo, lecz przede wszystkim odpowiedniego dostosowania całego systemu zaopatrzenia, normowania surowców i kontroli ich zużycia.

IV

Rozwijanie ruchu zobowiązań długookresowych nakłada na związki zawodowe poważne zadania organizacyjne, polityczno-wychowawcze, propagandowe i szkoleniowe.

Można stwierdzić, że ostatni okres przyniósł dodatnie przemiany działalności związkowej w dziedzinie produkcyjnej. Rady zakładowe dysponują znacznie szerszym niż w latach poprzednich aktywnym wyrosłym w codziennej pracy związkowej i związanym z życiem zakładu pracy. Podobnie jak w przykładzie zakładów „Zgoda”, aktywiści rad zakładowych i oddziałowych oraz mężowie zaufania potrafią ze swych gęsto zapi-

sanych notesów wyczytać przebieg wykonywania zobowiązań produkcyjnych i wpływać na stworzenie pożytecznych warunków dla ich realizacji przez powierzone im grupy związkowe.

Lecz nie dość jest wzorowo zorganizować ewidencję zobowiązań, nie dość jest umieć przenieść plany produkcyjne i wskazania organizacji partyjnej do grup związkowych. Konieczne jest doprowadzenie do tego, aby każdy członek grupy umiał przejawiać swą inicjatywę, sformułować swe zobowiązania produkcyjne, brać czynny udział w dyskusowaniu o zadaniach swego zespołu produkcyjnego.

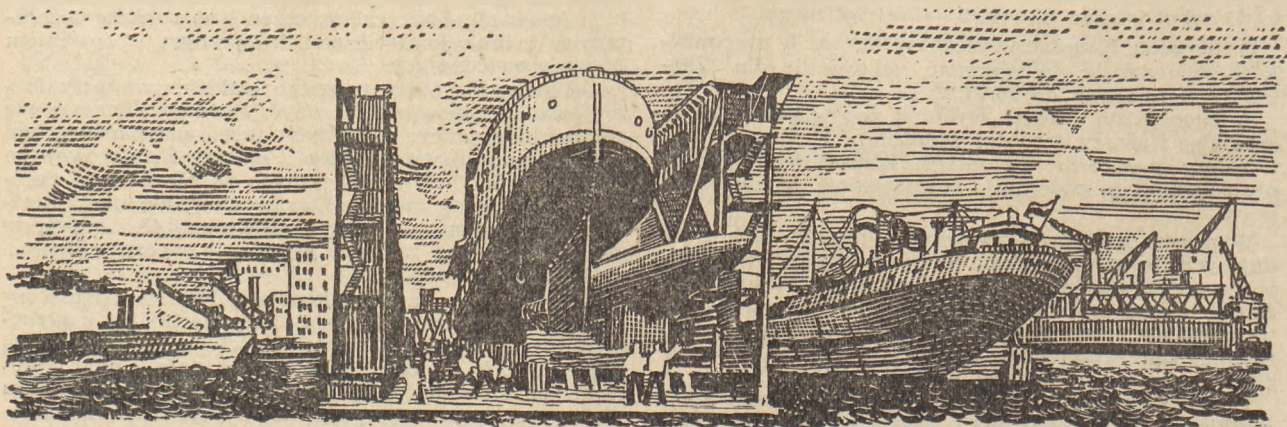
W celu zapewnienia stałego żywego rozwoju ruchu zobowiązań produkcyjnych konieczne jest wzmożenie pracy polityczno-wychowawczej w grupach związkowych, położenie nacisku na częste odbywanie ich zebrań. Jeśli chcemy aby zebrania grup związkowych przyniosły odpowiednie wyniki, należy je poprzedzić dokładnym przygotowaniem. Mąż zaufania razem z majstrem powinni zebrać wszystkie dane o przebiegu współzawodnictwa i przedstawić je na zebraniu. Cały aktyw grupowy winien przemyśleć warunki podejmowania nowych zobowiązań produkcyjnych zgodnie z powstającymi nowymi zadaniami.

Zaznajomienie się aktywistów związkowych z przeprowadzoną od szeregu tygodni na łamach „Głosu Pracy” dyskusją na temat doświadczeń radzieckiej towarzyski Timoszynej wskaże naszym aktywistom na wielkie możliwości pracy grupy związkowej. Dlatego tak ważne jest zaktywizowanie grup związkowych w podejmowaniu i kontroli wypełniania zobowiązań produkcyjnych.



Inicjatywa załóg produkcyjnych fabryk, kopalń i hut przyniosła w marcu br. ruchowi współzawodnictwa nowe cenne elementy. Ruch zobowiązań długookresowych wiąże trwale wysiłek społeczny załóg z potrzebami produkcji, stwarza realne podstawy do niesłabnącego mobilizowania mas pracujących wokół węzłowych zadań budownictwa socjalistycznego. Tak oceniła ten ruch Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, kładąc nacisk na otoczenie go troskliwą opieką i kontynuowanie jako podstawowej metody stałego podnoszenia wydajności pracy i pogłębienia świadomości politycznej mas pracujących.

Związkom zawodowym przypada główna rola w organizowaniu ruchu zobowiązań długookresowych. Wykonując chlubnie wskazania partii, stając u boku robotnika przy jego warsztacie pracy, przyczynimy się waleśnie do przyspieszenia realizacji planu 6-letniego.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

WŁODZIMIERZ ŻYCHOWICZ

Powiązanie ćwiczeń z praktyką

CWICZENIA odgrywają poważną rolę w procesie nauczania w ośrodkach szkoleniowych zarządów głównych. Bardzo często słyszy się wypowiedzi słuchaczy, że ćwiczenia dają im najwięcej, że należy zwiększyć ich ilość kosztem pracy samodzielnej itp. Nie należy oczywiście przeceniać roli ćwiczeń. Ćwiczenia o tyle dają więcej korzyści, o ile poprzedzone są dobrym wykładem i poparte wyczerpującą lekturą. Wykład i praca samodzielna stanowią podstawę przygotowania się do ćwiczeń, zwłaszcza do zagadnień teoretyczno-ideologicznych. Są jednak takie zagadnienia np. organizacyjne, do których brak zupełnie literatury. Wtedy podstawę do ćwiczeń stanowi wykład oraz doświadczenie praktyczne słuchaczy.

Podkreślając znaczenie przygotowania ćwiczeń mam na uwadze przygotowanie się zespołu asystenckiego, bądź indywidualnych asystentów, opracowania aż do drobnych szczegółów formy i metody przeprowadzenia ćwiczeń oraz przygotowanie się słuchaczy do określonej formy ćwiczeń.

Doświadczenia zespołu pedagogicznego naszego ośrodka, jak również wypowiedzi słuchaczy wskazują, że powszechnie przyjęta forma ćwiczeń oparta na tezach, pytaniach, bądź referowaniu i podsumowywaniu, powtarzana prawie codziennie w odniesieniu do wszystkich części programu wykazuje szereg braków:

- 1) nie spełnia zadania tam, gdzie ćwiczenia w zbyt małym stopniu poparte są pracą samodzielną, bądź gdzie słuchaczom brak praktycznego przygotowania;
- 2) narzuca pewien schematyzm i kurczowe trzymanie się też (niebezpieczne przy zagadnieniach praktycznych i występujące wtedy, gdy prowadzący ćwiczenia nie należycie opanował zagadnienie, słabo je zna ze swej praktyki instruktorskiej i niedostatecznie przemyślał formę ćwiczeń);
- 3) wprowadza pewien dystans między asystentem i słuchaczami, którzy czują się egzaminowanymi uczniami;
- 4) czasami staje się nudne i demobilizujące; słuchacze przyzwyczajają się, że nie wszyscy odpowiadają na każdym ćwiczeniu, że można „zjechać” z tematu, że czasami ktoś podpowie itp. (nawet poważny aktywista staje się w pewnym stopniu uczniem, gdy zasiądzie na ławie szkolnej).

Doświadczenia z pracy w naszym ośrodku jak również kontakty z innymi szkołami skłoniły nasz zespół do częściowego zerwania z tradycyjną formą ćwiczeń, a natomiast szukania form bardziej atrakcyjnych, bardziej mobilizujących i bardziej odpowiadających składowi słuchaczy — dorosłych ludzi i doświadczonych aktywistów związkowych. Część zajęć w ostatnich tygodniach 3-miesięcznego kursu: 3 ćwi-

czenia i 2 repetytoria przeprowadziliśmy, stosując nowe formy. Przełom zapoczątkowały ćwiczenia na temat „rad narodowych” przeprowadzone przez asystenta Centralnej Szkoły Zw. Zaw. w formie posiedzenia rady narodowej. Ćwiczenia te zelektryzowały słuchaczy, obudziły ich zainteresowanie. Wykazali się oni lepszym opanowaniem zagadnienia, pomimo normalnego okresu przygotowania lepiej się czuli, występowanie w roli radnych pobudziło ich inwencję.

Podobnie powiązaliśmy z praktyką ćwiczenia z ubezpieczeń społecznych: po omówieniu ich historii i podstawowych przepisów, słuchacze rozwiązywali praktycznie wypadki oraz uzasadniali ich rozstrzygnięcie, tak, jakby to robili w zakładach pracy.

Cwiczenia na temat SFZZ przeprowadziliśmy w formie dyskusji prowadzonej przez samych słuchaczy i mającej na celu obronę SFZZ przed zarzutami stawianymi jej przez rozłamowców spod znaku AFL i żółtej międzynarodówki. Sam układ ćwiczeń zmobilizował słuchaczy do starannego przygotowania się, a zajęcia stały się naprawdę niereżyszerowanym posiedzeniem międzynarodowego trybunału — słuchacze z taką swobodą i bojowością bronili SFZZ przed zarzutami i demaskowali rozłamowców.

Jeden ze słuchaczy pod koniec dyskusji postawił SFZZ zarzut innej natury, mianowicie: niedostateczną popularyzację jej działalności. Było to sygnałem dla naszej biblioteki, która zorganizowała wystawę wszystkich posiadanych przez nas materiałów dotyczących SFZZ. Zrezygnowanie z omawiania „po łebkach” całej historii SFZZ, wyszło raczej na dobre. Słuchacze posiedzieli do tematu SFZZ jako do rzeczywistej organizacji, a nie jak do jednego z przedmiotów nauczania, za który można dostać taką czy inną ocenę.

Przytoczę przykład jeszcze jednego zajęcia, ponieważ zostało ono zorganizowane odmiennie. Repetytorium z zagadnień organizacyjnych — tych podstawowych zagadnień dla przewodniczącego i sekretarza rady zakładowej — przeprowadziliśmy w formie posiedzenia rady zakładowej, która przy pomocy instruktora instancji związkowej (był nim również słuchacz) analizuje swoje ustawienie organizacyjne i styl pracy. Asystent tylko podsumowywał zajęcia.

W niektórych wypadkach, kiedy zastosowanie nowej formy ćwiczeń byłoby sztuczne i niepotrzebne, mobilizujący wpływ na słuchaczy zmiana sposobu przepytывania bądź prowadzenia dyskusji. Np. na końcowych ćwiczeniach i repetytoriach stosowałem taki system pytania jak na egzaminach, to znaczy piątkami, aż do wyczerpującego objaśnienia danego zagadnienia.

Niezależnie od tych prób, już od dawna kładziemy duży nacisk na praktyki oraz na odprawy podsumowujące praktyki. Na ostatnim kursie odprawy takie odbywały się codziennie wieczorem po każdym powrocie

sluchaczy z zakładów pracy i były prowadzone przez instruktora Zarządu Okręg. Metalowców. Odprawy te mają tę dużą przewagę nad innymi formami, że oparte są na faktycznym materiale i doświadczeniach.

Poza tym staramy się, tam gdzie to jest możliwe — przede wszystkim w zagadnieniach ekonomicznych, ochrony pracy i organizacyjnych — częściej ćwiczeń odbywać w zakładzie pracy bądź w instytucjach.

Jeżeli stosujemy pomoce poglądowe, plansze i wykresy, to zwracamy uwagę, aby nie było ich za dużo. Nie wystarczy, jeżeli sam asystent objaśni planszę, czy wykres, winien to koniecznie powtórzyć samodzielnie jeden ze średnich, albo ze słabszych słuchaczy.

Słuchacze ocenili bardzo pozytywnie próby udoskonalenia metod szkolenia — nie tylko w trakcie samych zajęć, ale również przy zakończeniu kursu. Na naradzie produkcyjnej przy rozwiązywaniu szkolnej organizacji związkowej — które to narady mają na celu przeniesienie uwag słuchaczy odnośnie organizacji i metod nauczania dla następnego kursu — słuchacze jednogłośnie wypowiadali się za ćwiczeniami związanymi z praktyką i zbliżonymi do warunków rzeczywistości. Stwierdzili, że nie tylko uczą się w ten sposób lepiej, więcej i szybciej, ale jednocześnie czują się swobodnie jak dorośli aktywiści, a nie jak uczniacy.

Przytoczę jeszcze jeden przykład z naszych doświadczeń szkoleniowych potwierdzających, że powiązanie zajęć z praktyką — to znaczy zbliżenie ich do warunków możliwie najbardziej odpowiadających rzeczywistości — jest najbardziej słuszne w naszym systemie szkolenia.

Ci sami słuchacze, którzy pouczeni tylko przez asystenta — doskonale przeprowadzili pokazowe posiedzenie rady narodowej, nie potrafili sobie poradzić z teoretycznym rozstrzygnięciem problemu również dotyczącego rad narodowych. Na prowadzonych „zwykłym” systemem ćwiczeniach o naczelnym organach władzy Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej cała grupa zaliczyła do samorządu rady narodowe istniejące przed ustawą o ujednoliceniu terenowych organów władzy. Wówczas prowadzący ćwiczenia asystent skierował słuchaczy do broszury, która wyjaśniła tę kwestię następującym zdaniem:

„Obok rad narodowych, będących wówczas organem kontroli społecznej nad administracją pozostały dawne formy administracji tak zwanej rządowej i samorządowej, które istniały równolegle do rad narodowych”.

Dwukrotne odczytanie tego zdania nie dało dużych rezultatów. Dlaczego? Dlatego, że — jak powiedzieli

sami słuchacze — nie są przyzwyczajeni do subtelności językowych i na słówka „obok” i „równolegle” nie zwrócili większej uwagi.

Celem lepszego wczucia się w sytuację naszego przeciętnego słuchacza przytoczę drugi przykład z własnego doświadczenia. Byłem z grupą słuchaczy na odczycie o skrawaniu nożem Kolesowa i nic — poza tym, że metoda przyśpiesza skrawanie na skutek zwiększonego posuwu — nie przyswoiłem sobie. Natomiast słuchacze zrozumieli bardzo wiele spraw, elementów, które starali się mi wytłumaczyć. Orientowali się w zawiłych i abstrakcyjnych dla mnie rysunkach i terminach, stukali się w czoło, że też im to nie przyszło do głowy przy własnych próbach ulepszenia skrawania. Widziałem jak warszawscy metalowcy robili sobie rysunki na małych skrawkach papieru wprost z modelu, który tak jak i odczyt nie mi nie mówił, dlaczego taka czy inna płaszczyzna, albo takie czy inne kąty mają aż tak wielkie znaczenie. Cała moja teoretyczna przewaga i powaga asystenta ogromnie zmalała. Czuję się tak samo nieporadny, niezadowolony i nieśmiały, jak słuchacz, gdy zaskakujemy go abstrakcyjnymi dla niego pytaniami.

Jakie wnioski należy wysnuć z tych doświadczeń?

1) słuchacze najlepiej uczą się na faktycznym a nie sztucznym doświadczeniu, dlatego należy w miarę możliwości rozbudowywać zajęcia praktyczne;

2) dobre rezultaty daje upracticznienie zajęć teoretycznych przez nadanie im formy zbliżonej do rzeczywistości;

3) nie należy przeładowywać ćwiczeń тезami i zagadnieniami, stawiać zagadnienia węzłowe w sposób prosty, zawsze poparty konkretnymi przykładami z życia;

4) pomoce poglądowe stosować z umiarem i objaśniać je należycie, gdyż inaczej nie tylko ułatwiają, ale utrudniają zrozumienie zagadnienia;

5) należy stwarzać warunki dla wykazania przez słuchaczy jak największej samodzielności w referowaniu zagadnień i nie trzymać grupy przez dziesięć czy więcej minut w ciężkiej atmosferze z powodu pewnego niewłaściwego sformułowania odpowiedzi; to nie uczy, ale zniechęca;

6) unikać abstrakcyjnych i teoretycznych rozważań i podsumowywać przez asystenta;

7) przygotowywać ćwiczenia kolektywnie i starannie zarówno pod względem treści jak i formy.

MIROSLAWA BURACZYŃSKA

Kier. Wydz. Szkolenia

Zw. Zaw. Prac. Gosp. Komunalnej

Czy można współzawodniczyć w szkoleniu masowym?

(artykuł dyskusyjny)

CZY można współzawodniczyć w szkoleniu masowym? — oto pytanie, które często staje przed nami, pracownikami aparatu szkoleniowego.

Spróbuję dać na to pytanie odpowiedź na podstawie doświadczeń Zw. Zaw. Pracowników Gospodarki Komunalnej.

Związek nasz borykał się z ogromnymi trudnościami na odcinku organizacji szkolenia masowego od pierwszej chwili jego wprowadzenia. Jedną z zasadniczych trudności jest duże rozdrobnienie naszych zakładów pracy. Podstawową więc formą w tych warunkach jest kurs międz Zakładowy, skupiający aktywnie

przedsiębiorstw różnych branż. Fakt ten zarówno jak i płynność kadr szczególnie w miejskich przedsiębiorstwach remontowo-budowlanych i miejskich przedsiębiorstwach komunikacyjnych (zmianowość pracy w ruchu) utrudnia organizację kursów i wpływa hamująco na frekwencję. Jeżeli od tego dodamy, że do roku 1953 szkolenie odbywało się w okresie wiosenno-letnim, a więc w okresie wzmagającego się nasilenia prac w wielu naszych przedsiębiorstwach, takich jak MPRB, Miejskie Przedsiębiorstwo Ogrodnicze, Miejskie Przedsiębiorstwo Oczyszczania, Wodociągi i Kanalizacja, to szkolenie prowadzone w tych warunkach ma perspektywę niezbyt pocieszającą. Nie znaczy to, aby wynika-

jące z przyczyn obiektywnych warunki demobilizowały nas w pracy szkoleniowej; wręcz odwrotnie, właśnie istniejące warunki zmuszały nas do szukania nowych dróg przezwyciężenia trudności.

W MPK Warszawa, Kraków, Wrocław i innych dla pracowników ruchu zorganizowano kursy dwu a czasem trzymiesięczne, aby bez zakłóceń w pracy zawodowej objąć jak najszerszy aktyw szkoleniem.

Wiosenno-letni okres szkolenia był w roku 1952 jedną z podstawowych przyczyn opóźnienia się rozpoczęcia kursów i długiego ich trwania. Jeden kurs potrafił się ciągnąć od 2 do 3 miesięcy. Żeby zapobiec tego rodzaju przedłużaniu się kursów, a co się z tym wiąże, spadkowi frekwencji i obniżeniu poziomu kursów, Zarząd Okręgu naszego Związku w Szczecinie wystąpił w maju 1952 roku z inicjatywą wprowadzenia współzawodnictwa międzyokręgowego.

Na podstawie zgłoszonego wniosku została powołana pięcioposobowa komisja współzawodnictwa, która wypracowała warunki współzawodnictwa. Warunki te, mające charakter praworzeczni doświadczonego przedstawiały się następująco:

1. Wykonanie planu szkolenia masowego (procent zakończonych kursów w stosunku do zaplanowanych w całej kampanii szkoleniowej i procent przeszkolonych słuchaczy w stosunku do zaplanowanych);

2. wysokość frekwencji na wszystkich kursach (pionach) od początku do końca kampanii szkoleniowej (przeciętna frekwencja w procentach);

3. procent przeszkolonego aktywu w pięciu pionach w stosunku do wybranego w ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej —

i dodatkowo jako drugoplanowe:

4. ilość przeprowadzonych kontroli (proporcjonalnie do zakończonych kursów) przez: prezydium zarządu okręgu, instruktorów okręgu, rady zakładowe, zorganizowany aktyw społeczny.

Na podstawie tych warunków rozpoczęło się współzawodnictwo między kilkoma zaledwie większymi okręgami.

Wyniki współzawodnictwa, opartego nie tylko na powyższych warunkach, ale i wzajemnej pomocy na bazie doświadczeń, nie dały długo na siebie czekać. Okręg Łódź, gdzie załamywało się szkolenie, uzdrowił prowadzone kursy, osiągając II-gie miejsce we współzawodnictwie w klasyfikacji krajowej, a to dzięki przeniesieniu na swój teren form organizacji i propagandy szkolenia masowego zaobserwowanych w okręgu szczecińskim.

Okręg Kraków, gdzie szkolenie było również zagrożone, nie zdołał co prawda uratować kursów czterech pionów aktywu grupowego, ale w piątym, nowoprowadzonym pionie dla członków rad zakładowych, komisji współzawodnictwa i układów zbiorowych osiągnął najlepsze w skali krajowej wyniki. Frekwencja przeciętna w tym pionie wynosiła przez cały okres trwania szkolenia 90%.

Inicjator tego ruchu — okręg Szczecin uzyskał dzięki ogromnemu wkładowi pracy I-sze miejsce w skali krajowej w ramach naszego związku.

Takie są pozytywne wyniki wprowadzonego współzawodnictwa.

Ruch ten, a raczej w ten sposób sformułowane warunki współzawodnictwa kryją w sobie i pewne niebezpieczeństwa, które ujawniły się w toku szkolenia. A mianowicie: stawianie przede wszystkim i wyłącznie na sprawę wyników ilościowych spowodowało ze strony niektórych zarządów okręgowych próby obniżenia planowanej liczby słuchaczy do przeszkolenia na poszczególnych kursach. Obniżanie to miało na celu osiągnięcie wysokiego procentu frekwencji. Ale próby te wyszły na jaw przy analizie wykonania planu. Drugą ujemną stroną warunków współzawodnictwa wynikającą z tego samego źródła, a mianowicie zagadnienia walki o ilość, było w dużym stopniu zaniedbanie troski o jakość. Wizytacje — jakkolwiek bardzo liczne — w większości swej ograniczały się właśnie do zagadnie-

nia frekwencji, pozostawiając czasem na uboczu sprawy poziomu prowadzonych zajęć.

Mimo to, wprowadzone współzawodnictwo w pewnym stopniu przyczyniło się do poważnej poprawy sytuacji w masowym szkoleniu naszego aktywu. Oceniając to, w kampanii szkoleniowej roku bieżącego nie zaniechaliśmy tej formy, lecz staraliśmy się usunąć źródło błędów, a więc przystąpiliśmy do gruntownego przeanalizowania i rozpracowania na nowo warunków współzawodnictwa. Tym razem zagadnienie ilości postawiliśmy na dalszym planie, dając pierwszeństwo innym zagadnieniom. Staraliśmy się przede wszystkim o zapewnienie terminowości przebiegu kampanii szkoleniowej i jej rytmiczności. Chodziło nam o zapewnienie systematycznej opieki nad kursami w ciągu całego okresu ich trwania.

Warunki współzawodnictwa w wersji 1953 roku przedstawiają się następująco:

1. Ustala się terminy: uruchomienia kursów w czterech pionach w czasie od 5 — 31 stycznia 1953 r., zakończenia kampanii szkoleniowej w pięciu pionach do dnia 31 marca 1953 r.

2. Bierzemy pod uwagę następujące kryteria:

- a) ile razy w okresie od dnia 1 stycznia do 31 marca 1953 r. stawały sprawy szkoleniowe na posiedzeniach: prezydium zarządu okręgu, prezydium rad zakładowych,

- b) ilość podjętych i zrealizowanych uchwał dotyczących szkolenia masowego przez prezydium zarządu okręgu i prezydium rad zakładowych,

- c) stosowanie form propagandy szkolenia masowego i ich wpływ na przebieg kampanii (podać przykłady w analizie opisowej),

- d) procent przeszkolonego aktywu w stosunku do wybranego w ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej według pionów,

- e) stan frekwencji na kursach według pionów na przestrzeni całej kampanii (przeciętna),

- f) prawidłowość i terminowość sprawozdawczości, a mianowicie:

termin nadsyłania sprawozdań prawidłowo wypełnionych o rozpoczęciu i zakończeniu kursów ustala się na 7 — 10 dni od dnia ich rozpoczęcia lub zakończenia; nadsyłanie meldunków z przebiegu kampanii szkoleniowej przez zarząd okręgu co tydzień, począwszy od dnia 17 stycznia 1953 r.;

ostateczny termin nadesłania przez zarząd okręgu analitycznego sprawozdania opisowego i statystycznego meldunku z przebiegu całej kampanii ustala się na dzień 11.IV.1953 r.

- g) ilość odbytych wizytacji kursów przez: prezydium zarządu okręgu, instruktorów zarządu okręgu oraz aktyw społeczny i radę zakładową — na podstawie protokołów i adnotacji w dziennikach zajęć. —

Warunki współzawodnictwa w kampanii szkoleniowej roku bieżącego zostały przepracowane przy współudziale przedstawicieli okręgów, które brały w nim czynny udział w roku ubiegłym i posiadały już pewne doświadczenia na tym odcinku.

Inicjatywa utrzymania współzawodnictwa w roku bieżącym i tym razem wyszła nie od wydziału lecz od zarządów okręgowych, które pod tym względem były całkowicie jednomyślne. Teren domagał się szerszego rozpracowania warunków współzawodnictwa, wprowadzenia go z chwilą rozpoczęcia kampanii szkoleniowej i umasowienia.

Tow. Antosik — sekretarz Zarządu Okręgu Łódź stwierdził, że dzięki wprowadzonej na bazie współzawodnictwa wymianie doświadczeń udało się Zarządowi Okręgowemu przełamać w poważnym stopniu trudności i osiągnąć dobre wyniki w szkoleniu w ubiegłej kampanii.

Wprowadzenia współzawodnictwa domagały się również mniejsze okręgi, traktując je jako bodziec do lepszego wykonawstwa planu na odcinku szkolenia.

Okręg Kraków stwierdził, że dzięki wniesieniu uwagi i braterskiej pomocy tow. Krystyny Nowodworskiej

z Zarządu Okręgowego Gdańsk, w późniejszym okresie osiągnięto najlepsze wyniki w piątym pionie w skali ogólnej.

Już w chwili obecnej stwierdzić możemy, że pracowane warunki współzawodnictwa dały większe rezultaty niż w roku ubiegłym.

Zapewniły one przede wszystkim terminowe rozpoczęcie szkolenia, a co się z tym wiąże i jego niemal całkowite zakończenie. Największe nasilenie kursów przypadło na okres od dnia 10 — 30 stycznia, tak, że w tym okresie zostało uruchomione ponad 80% kursów w czterech pionach i 20% w pionie piątym i o programie ujednoliconym.

Tak więc — mimo ogromnych terenowych trudności i większego niż w roku ubiegłym nasilenia innych prac w terenie — zdołaliśmy osiągnąć obecnie wyniki, które wyrażają się w tym, że do dnia 31 marca br. kursy w czterech pionach mieliśmy zakończone w 95%, natomiast w pionie piątym i o programie ujednoliconym w 75%.

Przeszkolono na tych kursach tylko 70% słuchaczy. A więc odsiew jest nadal duży. Na odsiew ten składa się szereg czynników obiektywnych, o których mówiłam powyżej. Sądzę jednak, że podstawowym orężem w walce o wyższą frekwencję byłaby postawiona na należytych poziomach agitacja, dzięki której problemy współzawodnictwa dotarłyby bezpośrednio do słuchaczy.

Tam, gdzie to zostało dokonane w postaci wprowadzenia współzawodnictwa międzyzakładowego, osiągnięto lepsze rezultaty. Np. w okręgu Stalinogrodzkim zostało z inicjatywy MPRB — Gliwice wprowadzone takie współzawodnictwo, w wyniku czego osiągnięto 90 — 95% przeszkolonych słuchaczy. Podobnie rzecz się miała w Okręgu Szczecińskim, gdzie inicjatorem było MPRW i K. W toku szkolenia wyniki innych przedsiębiorstw na odcinku frekwencji przewyższyły wyniki MPRWiK, gdzie frekwencja wahała się od 80 — 100%, osiągając jej stabilizację przy 90%.

Jakkolwiek nie osiągnęliśmy w pełni zamierzonych rezultatów, to jednak twierdzimy, że warunki współzawodnictwa stały się jednym z podstawowych momen-

tów mobilizacji do lepszego wykonywania pracy na naszym odcinku.

Dzięki współzawodnictwu, które w roku bieżącym objęło wszystkie okręgi, zarządy okręgów, które w roku ubiegłym miały poważne trudności i zaniedbania na odcinku szkolenia, obecnie mocno się podciągnęły. Za przykład może posłużyć Okręg Zielona Góra, który w roku ubiegłym, wykonał plan zaledwie w 10%, w roku bieżącym do dnia 10.IV. wykonał plan w 100%. Poważne wyniki na tym odcinku dzięki wyteżonej pracy instruktorów osiągnęły również mocno zaniedbane w roku ubiegłym okręgi, jak Wrocław i Warszawa.

W kampanii szkoleniowej roku bieżącego wzrosły znacznie zadania planowe. Z pewną dumą możemy jednak stwierdzić, że wzrósł poważnie stopień ich wykonania. O ile w roku ubiegłym objęliśmy szkoleniem 36% ogólnej ilości wybranego aktywu, to w roku bieżącym zostało przeszkolone 50% aktywu, wybranego w ostatniej kampanii wyborczej.

Obok tych bezspornych osiągnięć uzyskanych w znacznym stopniu dzięki wpływowi współzawodnictwa i w roku bieżącym nie uniknęliśmy błędów. Do błędów tych zaliczyć możemy nadal niewystarczającą kontrolę kursów ze strony aktywu społecznego oraz niemal całkowity brak kontroli międzyokręgowej ze strony poszczególnych członków rady szkoleniowej przy zarządzie głównym.

Jakkolwiek stawialiśmy się w naszych założeniach na jakość, osiągnęliśmy wyniki raczej ilościowe, a sprawa walki o jakość pozostaje przed nami nadal otwarta.

W przyszłej kampanii szkoleniowej nie zrezygnujemy ze współzawodnictwa, a postaramy się raz jeszcze pracować jego warunki, aby móc otrzymać wyniki również w zagadnieniu jakości prowadzonego szkolenia.

Na podstawie naszych doświadczeń twierdzimy, że można współzawodniczyć w szkoleniu masowym, bowiem dodatnie strony tego ruchu bezspornie przewyższają jego cechy ujemne, tak, że staje się on jednym z momentów posunięcia naprzód na wyższy poziom naszej pracy szkoleniowej.

Konsultacja

WŁADYSŁAW DUDZIŃSKI

O działaniu prawa wartości w Polsce



WARUNKACH wielokładowej ekonomiki obecnego okresu, okresu przejściowego, działanie prawa wartości nosi specyficzne cechy.

Oczywiście układ socjalistyczny jest decydujący, kierowniczy, a jego ciężar gatunkowy w gospodarce narodowej rośnie z roku na rok, układ socjalistyczny jest tą siłą, która zapewnia całkowite zwycięstwo socjalizmu w przyszłości. Ale nie jest obecnie układem jedynym. Istnieją obok siebie układy: drobnotowarowy i kapitalistyczny, obydwa zasadniczo w rolnictwie.

Pamiętać też musimy, że rośnie i krzepnie coraz bardziej układ socjalistyczny w rolnictwie w postaci spółdzielczości produkcyjnej. Spójnia ekonomiczna między dwoma podstawowymi układami, reprezentowanymi przez socjalistyczne miasto i drobnotowarową wieś — to podstawowy problem ekonomiczny i polityczny dla państwa ludowego. W okresie przejściowym stale wzmacnia się walka klasowa prowadzona przez klasę robotniczą w sojuszu z pracującym chłopstwem przeciwko elementom kapitalistycznym. Walka

klasowa między klasą robotniczą i chłopstwem pracującym z jednej strony, a kulactwem z drugiej strony — znajduje swoje oparcie a zarazem odbicie w kształtowaniu się spójni ekonomicznej między miastem a wsią, w wymianie towarowej.

DONIOSŁE ZADANIE

Robotnik i chłop to przedstawiciele dwóch sektorów gospodarczych: socjalistycznego przemysłu i drobnotowarowego rolnictwa, który przeważa jeszcze w naszej gospodarce rolnej. „Skoro w rolnictwie istnieje jako zjawisko masowe drobna indywidualna gospodarka chłopska — sposobem więzi między miastem a wsią musi być wymiana towarowa”. (Bierut — z referatu na VII Plenum KC PZPR).

Chłop wytworzył swego indywidualnego gospodarstwa, z którymi idzie na rynek, chce sprzedawać na rynku kupując w zamian potrzebne mu artykuły przemysłowe. Te akty kupna — sprzedaży odbywają się na podstawie działania prawa wartości. Wielkie znaczenie ma tu fakt znanej dysproporcji między rozwojem socjalistycznego przemysłu, który wchłania wciąż

nowych pracowników i stawia coraz większe wymagania przed rolnictwem w zakresie artykułów żywnościowych oraz zmusza do zapotrzebowania na surowce rolnicze — a rozdrobnionym, zacofanym jeszcze w większości rolnictwem, które tych wzrastających potrzeb nie jest w stanie w pełni zaspokajać.

Rośnie niezmiernie szybko wydajność w przemyśle w porównaniu z rozwojem drobnotowarowego rolnictwa. Konsekwencją tego jest, że ceny artykułów przemysłowych mają stałą tendencję do obniżania, a artykułów rolnych do podnoszenia.

Co więcej, w gospodarce naszej istnieje jeszcze dość silny sektor kapitalistyczny — kulactwo, zdecydowany wróg nie tylko klasy robotniczej, ale i chłopstwa małego i średniorolnego. Kulak sam spekulując, stara się wszelkimi sposobami zamazać istotną wspólnotę interesów chłopstwa pracującego i klasy robotniczej w zbudowaniu socjalizmu, i rozniecić w chłopstwie egoistyczne pragnienie posiadacza, sprzeczne z interesami chłopstwa pracującego i klasy robotniczej.

W tych warunkach rzeczą zasadniczej wagi staje się polityka państwa ludowego w zakresie wpływu na kształtowanie się cen, w zakresie właściwego wykorzystania prawa wartości, w celu stworzenia najlepszych warunków dla rozwoju spójni gospodarczej między miastem i wsią, a więc wzmocnienie sojuszu robotniczo - chłopskiego. Żywiłowość kształtowania się cen wiązałaby państwu ręce w planowej polityce budownictwa socjalistycznego w mieście, i na wsi, doprowadzałaby do odrodzenia się elementów kapitalistycznych, kułackich, kosztem ruiny gospodarstw małego i średniorolnych, których dobrobyt i siła ekonomiczna związane są nierozdzielnie z budową socjalizmu. Słowem całkowita żywiłowość kształtowania się cen a więc i działanie prawa wartości utrudniłoby budowę socjalizmu w naszym kraju, która się przecież łączy z ograniczeniem i wypieraniem elementów kapitalistycznych. Państwo budujące socjalizm nie może tolerować żywiłowego działania prawa wartości. W interesie klasy robotniczej i chłopstwa pracującego władza państwowa stosuje wszystkie środki, aby żywiłowe działanie tego prawa ograniczyć. Idzie o to, aby prawo to było w coraz większym stopniu wykorzystywane dla planowego rozwoju wszystkich dziedzin gospodarki narodowej i polepszania bytu obywateli w mieście i na wsi.

Państwo środki takie posiada. Jest to przede wszystkim władza ludowa, dyktatura proletariatu. Jest to potężny, wciąż rosnący przemysł socjalistyczny. Jest to gospodarka planowa. Te i inne środki państwo stosuje aby ograniczyć żywiłowe działanie prawa wartości.

Ale sięgnijmy myślą w przeszłość, aby przekonać się, jak w Polsce przedwojennej odbijała się na położeniu mas żywiłowość tego prawa. Żywiłowość, która była wynikiem stosunków kapitalistycznych, wyczucia mas ze środków produkcji i skupienia ich w ręku garstki bogaczy.

SKUTKI WOLNEJ GRY POPYTU I PODAŻY

Przerażenie ogarniało chłopów, gdy w 1935 r. otrzymał za swoje ziemiopłaty tylko 1/3 ceny z roku 1928. Przerażenie i rozpacz, bo już w 1932 roku cena pszenicy pokrywała połowę, innych zbóż 1/3 — 1/4, a cena świń 60 proc. kosztów własnych. Czy na tym spadku cen korzystał konsument miejski, robotnik? Nie. Litr mleka, który chłop sprzedawał za 8 groszy, kosztował w Warszawie 35 — 40 gr. Chłop dostawał za kilogram pszenicy 10 — 12 gr., a konsument płacił w sklepie za 1 kg. bułek — 1 zł w 1933 r.

Różnicę zagarniali zawsze pośrednicy i kartele skupujące produkty rolne. Chłop dostawał grosze, a robotnik przepłacał, coraz bardziej ograniczając swoje spożycie.

Chłopów do ruiny przyprowadzały także coraz bardziej rozwierające się tzw. nożyce między cenami artykułów rolnych a przemysłowych, zwłaszcza skartelizowanych. Oto w r. 1935 musiał on już płacić za pług, superfosfat, węgiel, naftę prawie trzykrotnie więcej żyta niż w roku 1928, za garnki emaliowane, tytoń itp. — prawie czterokrotnie więcej itp.

Spadało więc spożycie towarów przemysłowych przez wieś, co pogłębiało kryzys przemysłowy. Spadało spożycie własne wsi, powstawała tzw. „głodowa podaż”. Chłop, co tylko wytworzył, sprzedawał, aby zdobyć pieniądze na wyśrubowane podatki z najrozmaitszymi dodatkami: samorządowym, kryzysowym (chłop miał płacić za kryzys!), wyrównawczym, inwestycyjnym, gminnym, drogowym, na premie eksportowe dla obszarników, kułaków, kupców zbożowych, na izby rolnicze itd. Nie dawał swemu niedożywionemu dziecku jajka a niósł je na targ, aby spłacić lichwiarskie długi, które od r. 1927 do 1935 (licząc w kwintalach żyta na 1 ha ziemi) wzrosły prawie siedmiokrotnie. Mleko spożywano w najlepszym razie odtłuszczone, mięsa w ogóle nie — zgodnie z ludowym przysłowiem: chłop je kurę, gdy jest chory, lub gdy kura chora.

Klasa robotnicza podobnie jak chłopstwo ugięła się pod brzemieniem wyzysku kapitalistycznego. Na spadku cen płodów rolnych bynajmniej robotnicy nie korzystali. Przede wszystkim bowiem spadały ceny jakie otrzymywał chłop, a na rynku pośrednicy i kartele skupujące śrubowały ceny, poprzez monopolizację skupu płodów rolnych. Ponadto obniżały się płace robocze i wzrastały z roku na rok rzesze bezrobotnych.

W latach kryzysu obliczano liczbę bezrobotnych na wsi oraz częściowo zatrudnionych na 1 milion. Spadało spożycie płodów rolnych, w tym również — podstawowego artykułu żywnościowego — ziemniaków, oraz artykułów przemysłowych. Np. spożycie cukru spadło z 11,9 kg w r. 1929 do 8,6 kg w 1933 na 1 mieszkańca; mydła z 1,2 kg do 1,1 kg.

Spożycie innych artykułów przemysłowych przez klasę robotniczą malało jeszcze bardziej, zwłaszcza artykułów zmonopolizowanych, jak np. węgiel. Mimo ogólnego spadku popytu ceny wielu artykułów przemysłowych spadały albo bardzo nieznacznie, albo wcale nie spadały, albo nawet rosły. Uderzało to podwójnie w klasę robotniczą, której płace regularnie malały i wśród której było coraz więcej bezrobotnych.

Cała ta gra popytu i podaży, w dodatku sztucznie naruszana przez śrubujące ceny kartele, prowadziła do degradacji gospodarstw, do ruiny chłopów na rzecz kułaków i obszarników — w rolnictwie; do dalszego bezrobocia, do biedaszybów, zatapiania kopalń — w przemyśle.

Niskie, względnie spadające ceny na artykuły rolne w stosunku do wysokich cen na artykuły przemysłowe, to w ogóle nieodłączna cecha zacofanego kraju rolniczego, jakim była przedwojenna Polska. Zacofany, nierozwijający się przemysł nie tylko nie wciągał nowych ludzi do pracy, ale wciąż wyrzucał nowe rzesze bezrobotnych. Rynek wewnętrzny na artykuły rolne kurczył się, zmniejszał się na nie popyt.

Przedwojenne ministerstwo rolnictwa stwierdziło, że zapotrzebowanie miejskie na produkty rolne spadło w latach 1928—33 co najmniej o 30 proc. Niskie ceny produktów rolnych płacone ich producentowi — chłopu, a wysokie — przerzynających były zjawiskiem normalnym, zjawiskiem świadczącym o niesłychanie ciężkim położeniu zarówno mas robotniczych jak i chłopskich.

Oto wymowne skutki żywiłowego działania prawa wartości, skutki kapitalistycznych stosunków i panującej w nich anarchii.

Inaczej układają się obecnie warunki naszego życia ekonomicznego, w których przecież również prawo wartości nie przestało działać. Z jednej strony mamy socjalistyczny przemysł, który rządzi się poznanymi i świadomie wykorzystywanymi prawami socjalizmu, np. prawem planowego proporcjonalnego rozwoju. Przemysł ten, dlatego, że jest socjalistyczny rozwija się bardzo szybko, bezkryzysowo, wciąga coraz to nowe setki tysięcy osób do produkcji i do zajęć pomocniczych. Rozszerza się więc stale, nieprzerwanie rynek wewnętrzny dla zbytu artykułów rolnych.

Z drugiej strony mamy gospodarkę w większości drobnotowarową i częściowo kułacką w rolnictwie, która, jako gospodarka międzyprzemysłowa i rolnictwem, jest z natury rzeczy terenem żywiołowego działania praw ekonomicznych. Działanie prawa wartości, przejawiające się w obrębie obrotu towarowego w formie skoków cen jest przykładem takiej żywiołowości. Wzmaga ją nienadążanie produkcji rolnictwa za potrzebami rozszerzającego się rynku i przemysłu przetwórczego. Trudności te stara się pogłębić z korzyścią dla siebie spekulanci i kapitalista.

Struktura przemysłowo rolnicza naszego państwa powoduje, że wyższe są stosunkowo ceny artykułów rolniczych niż przemysłowych. Różnicę tę pogłębia znana już dysproporcja między przemysłem a rolnictwem. Zniesienie tej różnicy może przynieść tylko przebudowa społeczna wsi. Jest to rozwiązanie jedynie słuszne i jedynie możliwe, wymaga jednak czasu. Cóż zatem czyni państwo — czy przygląda się biernie żywiołowym procesom rynku? Oczywiście, nie. Lecz każdy zdaje sobie sprawę z tego, że zniżki cen nie można dekretować wbrew realnym warunkom popytu i podaży, jak nie można ni stąd ni zowąd podwyższać płac.

W jaki więc sposób państwo przeciwdziała żywiołowości wahań rynkowych?

REGULUJĄCA ROLA PAŃSTWA

Już sam fakt, że kluczowe pozycje gospodarcze są w ręku państwa robotniczo - chłopskiego, że przemysł stanowi wspólną socjalistyczną własność, chroni zarówno robotnika, jak i chłopą od nędzy, bezrobocia i kryzysów, od wszystkiego, co z nim związane. Planowy, szybki rozwój przemysłu i wszechstronna pomoc państwa zapewnia chłopu stale rozszerzający się rynek dla jego wytworów. Zabezpiecza go od rujnujących wahań rynkowych i stanowi jego broń w walce z kułackim wyzyskiem. Należy tu przypomnieć choćby ograniczenie możliwości obrotu ziemią i inwentarzem nadanym z reformy rolnej. Należałoby tu także wymienić choćby to, że państwo w r. 1950 wydatkowało na elektryfikację, meliorację oświatę rolniczą przeszło 400 mln. zł i przeszło pół miliarda złotych, aby ceny na nawozy sztuczne były niskie. Interwencją państwa mającą na celu rozwijanie produkcji rolnej i zabezpieczenie zaopatrzenia było wprowadzenie obowiązkowych dostaw i rozszerzające się stale kontrakcje.

Mało tego. Uprzemysłowienie socjalistyczne stworzyło warunki dla powstania już ponad 7 tys. spółdzielni produkcyjnych, które pod względem towarowości i dochodowości znacznie przewyższają gospodarstwa indywidualne. Państwo dopłaca wiele pieniędzy, aby rozmaite artykuły, np. książki były tanie, tzn. sprzedaje je poniżej rzeczywistej wartości.

Dzięki przeważającej, wciąż rosnącej pozycji socjalistycznych elementów w naszej gospodarce państwo może w coraz silniejszym stopniu bezpośrednio wkraczać w sprawy rynkowe, ograniczać żywiołowość działania prawa wartości, wykorzystywać je dla dobra

socjalistycznego budownictwa, dla poprawy sytuacji materialnej mas pracujących.

WNIOSEK ZASADNICZY

Wprowadzenie systemu bonowego było krokiem mającym na celu doraźne zabezpieczenie interesów klasy robotniczej, krokiem, który jednakże nie mógł przynieść i nie przyniósł zasadniczej poprawy. Należało więc uczynić krok następny aby najskuteczniej okiełznać spekulację i nieustanne wahania rynkowe. Należało wysnuć wnioski z działania prawa wartości w naszej obecnej sytuacji gospodarczej. Sytuacja ta została naświetlona na VII Plenum KC PZPR, w referacie towarzysza Bieruta. Wnioskiem z tej analizy jest uchwała Rządu z dn. 3 stycznia br., w sprawie likwidacji systemu bonowego, wprowadzenia wolnej sprzedaży nadwyżek rolnych przez chłopów, regulacji cen i podwyżki płac.

Sedno rzeczy — jak wiadomo — tkwi we wzajemnym stosunku cen artykułów rolnych i przemysłowych oraz w stosunku popytu do podaży. Regulacja cen sprawiła, że zlikwidowana została dysproporcja między cenami, że jednolite ceny ustatkowały się na stałym poziomie, osiągnięta została stabilizacja rynku.

Podkreślić trzeba, że reforma ta możliwa była do przeprowadzenia dzięki rezerwom artykułów rolnych i przemysłowych. Rezerwy te zyskało państwo w drodze obowiązkowych dostaw oraz ogólnego wzrostu produkcji rolnej i przemysłowej w roku ubiegłym.

Lecz uchwała Rządu, jej znaczenie nie ogranicza się jedynie do takich skutków jak ustabilizowanie rynku. Uchwała ta przynosi skutki daleko wybiegające w przyszłość, skutki doniosłe dla dalszego rozwoju gospodarczego Polski. Na czym to polega?

„Jest naszym obowiązkiem — mówił na VII Plenum KC PZPR tow. Bierut — łagodzić i usuwać wszelkie zakłócenia gospodarcze, które dają się we znaki klasie robotniczej. Chodzi jednak o to, aby leczyć nie tylko objawy, lecz również przyczyny tych zakłóceń. Chodzi o to aby docierać do sedna, aby usuwać źródła tych dolegliwości, aby usuwać przyczyny wybuchającej raz po raz gorączki spekulacyjnej, chodzi więc o to, aby mocniej podcinać i rugować na wsi i w mieście elementy kapitalistyczne“.

Uchwała Rządu spełnia tę zapowiedź. Stabilizując rynek i podcinając spekulację, stwarza silne bodźce ekonomiczne w kierunku wzrostu wydajności pracy w przemyśle, zwłaszcza zainteresowanie wsi dla zwiększenia produkcji rolnej, dla wykorzystania wszystkich rezerw w drobnotowarowym rolnictwie. Uchwała tworzy więc warunki dla zwiększenia podaży artykułów przemysłowych i rolnych, tworzy tym samym mocne podstawy dla rozwinięcia wymiany towarowej między miastem i wsią, a zatem dla zacieśnienia i wzmocnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego. Uchwała, ograniczając żywiołowość działania prawa wartości, otwiera jednocześnie pole dla coraz pełniejszej realizacji podstawowego prawa socjalizmu: maksymalnego zaspokajania stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb społeczeństwa oraz wzmacnia działanie innych ekonomicznych praw socjalizmu jak np. prawo planowego proporcjonalnego rozwoju gospodarki narodowej.

Konsekwencją ustabilizowania cen jest, że wzrost wydajności pracy, przebiegający na bazie rozwoju współzawodnictwa pracy przynosi rzeczywistą podwyżkę płac i podniesienie osobistego dobrobytu, a więc wzmacnia działanie systemu płac, jako ważnego czynnika materialnego zainteresowania pracownika w wynikach produkcji.

Lecz państwo nie może obecnie jeszcze całkowicie ograniczyć żywiołowego działania prawa wartości. Nie będzie mogło tego tak długo dokonać, jak długo

rolnictwo pozostawać będzie rolnictwem drobnotowarowym, nie nadążającym za potrzebami przemysłu i ludności, dopóki spółdzielczość produkcyjna nie stanie się panującą formą w rolnictwie.

KLUCZ DO ZAGADNIENIA

Dlatego kluczem do tego zagadnienia, tak jak w Związku Radzieckim, jest socjalistyczne uprzemysłowienie. I w tym sensie — trzeba podkreślić — uchwała Rządu z 3 stycznia br. stwarzająca warunki szybkiego rozwoju zarówno produkcji rolnej, jak i przemysłowej, jest wcieleniem wytycznych VII Plenum KC PZPR, gdzie uwypuklono ogólnonarodowe znaczenie uprzemysłowienia. Rozwijający się przemysł stanowi podstawę wzrostu siły i potęgi państwa, podniesienia dobrobytu klasy robotniczej, podstawę zabezpieczenia zaopatrzenia wsi w maszyny i narzędzia, nawozy sztuczne niezbędne dla przeobrażenia i podniesienia gospodarki rolnej. Mocna liczbowo i ideowo klasa robotnicza pomaga chłopom mało i średniorolnym w walce z wyzyskiem kulaków i w przechodzeniu na tory gospodarki uspołecznionej, która rozwiąże całkowicie zagadnienie rynkowe na korzyść zarówno chłopów, jak i robotników, na korzyść socjalizmu.

Dlatego też tak wielkiej wagi nabierają w tym świetle zagadnienia takie, jak współzawodnictwo pracy, walka o nową technikę i obniżenie kosztów własnych, o rozwój ruchu racjonalizatorskiego w przemyśle. Idzie tu o podniesienie naszego przemysłu dla lepszego i tańszego zaspokajania potrzeb produkcyjnych i konsumpcyjnych wsi i miast. Dążeniem naszego państwa jest zdobycie poważnej broni w postaci wielkiej i taniej produkcji przemysłowej w celu stworzenia warunków dla obniżenia cen, dla ogólnego podniesienia rentowności naszej gospodarki. Państwo zmierza zarówno do większego i zarazem tańszego uczestniczenia w kosztach produkcji rolnictwa (maszyny, POM-y, elektryfikacja, melioracja itd.) jak do zwiększenia siły nabywczej ludności miast i wsi, do lepszego zaspokajania wzrastającego ciągle popytu.

Ba, trzeba uzmysłwić sobie z całkowitą jasnością, że jednym z najważniejszych czynników kształtujących ceny, są nakłady pracy — koszty własne produkcji; a zatem wzrost wydajności pracy i oszczędność każdej złotówki, każdej cząstki surowca, materiału, energii, paliwa. Trzeba więc uświadomić sobie, że przejście do obniżenia cen, do coraz lepszego zaspokajania potrzeb ludności, uwarunkowane jest wynikami produkcyjnymi zarówno w przemyśle, jak i w rolnictwie.

Działanie prawa wartości w okresie przejściowym wywiera wpływ nie tylko na wymianę towarów. Sfera jego oddziaływania rozciąga się również na produkcję socjalistyczną. Mówi o tym towarzysarz Stalin w „Ekonomicznych problemach socjalizmu w ZSRR“:

„Ale działanie prawa wartości nie ogranicza się do sfery cyrkulacji towarów. Rozciąga się ono również na produkcję. Co prawda, prawo wartości nie ma regulującego znaczenia w naszej produkcji socjalistycznej, niemniej jednak oddziaływa na produkcję i nie wolno tego nie uwzględniać przy kierowaniu produkcją. Chodzi o to, że produkty konsumpcyjne, niezbędne dla kompensaty siły roboczej zużytej w procesie produkcji, są u nas wytwarzane i realizowane jako towary podlegające działaniu prawa wartości. Tu właśnie następuje oddziaływanie prawa wartości na produkcję. W związku z tym w przedsiębiorstwach naszych mają aktualne znaczenie takie zagadnienia, jak sprawa rozrachunku gospodarczego i rentowności, sprawa kosztów własnych, sprawa cen itp. Dlatego też przedsiębiorstwa nasze nie mogą się obejść i nie powinny się obchodzić bez uwzględnienia prawa wartości.“ (Wyd. Książka i Wiedza, r. 1952, str. 23).

Od klasy robotniczej głównie zależy jak szybko prawo wartości, które w kapitalizmie objawia się jako ślepy żywioł, niby nieuregulowana rzeka, trapiąca ludzi niszczycielskimi powodziami, jak szybko prawo to przybierze postać siły okiełznanej, służącej potrzebom społecznym, jak rzeka ujęta w mocniejsze od niej wały i zapory.

Wielkie perspektywy młodzieży

U

CHWAŁA Prezydium Rządu z dnia 25 lutego 1953 r. w sprawie doboru kandydatów z zakładów pracy i spółdzielni produkcyjnych na Studia Przygotowawcze wykazuje ogromną troskę o to, by na tych studiach znalazły się najlepsze i najofiarniejsze kadry młodzieży robotniczo-chłopskiej. Dwuletnie Studia Przygotowawcze przygotowują młodzież do kształcenia się na wyższych uczelniach. Jest to jedna z form stworzenia nowej — socjalistycznej inteligencji Polski Ludowej.

Studia Przygotowawcze na wyższe uczelnie powstały zaraz po wojnie. Charakter tych studiów w pierwszym okresie był inny niż obecnie, gdyż zmieniły się zadania, jakie stały przed Studiami Przygotowawczymi wczoraj, a jakie stają dziś. Celem pierwotnym była dążność do wyrównania krzywd uczynionych młodzieży robotniczo-chłopskiej przez ustrój kapitalistyczny. Chodziło o to, by w jak najkrótszym czasie po-

móc zdolnej młodzieży robotniczej i chłopskiej stworzyć pierwszą inteligencję Polski Ludowej związaną z nią klasowo i uczuciowo.

Dzisiejsza sytuacja zmieniła się nieco i zachodzi konieczność odpowiedniego doboru kandydatów, ze względu na to, że Studia Przygotowawcze przygotowują młodzież do studiów na wyższe uczelnie w okresie znacznie krótszym, niż się to dzieje normalnie. Studia Przygotowawcze dzisiaj są przeznaczone w dalszym ciągu dla młodzieży pochodzenia robotniczo-chłopskiego, jednak tylko dla młodzieży przodującej w pracy zawodowej i społecznej, dla młodzieży zdolnej i pragnącej podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Na Studia Przygotowawcze są przyjmowani przodownicy i racjonalizatorzy pracy w Polsce Ludowej, najzdolniejsi robotnicy fabryk, hut i kopalń; najbardziej przodujący i najzdolniejsi robotnicy Państwowych Gospodarstw Rolnych, ośrodków maszynowych, najlepsza młodzież spółdzielni produkcyjnych, a

także młodzi chłopci z gospodarstw indywidualnych, którzy wyróżniają się zdolnościami umysłowymi i aktywnym udziałem w pracy społecznej nad przebudową wsi.

Na Studia Przygotowawcze przyjmowana jest młodzież w wieku od 20 do 26 lat, mogąca się wykazać dobrymi wynikami w co najmniej 2-letniej pracy produkcyjnej w przemyśle lub na roli oraz w pracy społecznej i posiadająca odpowiedni zasób wiadomości z języka polskiego, matematyki, historii, geografii w zakresie programu 7 klas szkoły podstawowej.

Naukę na Studium Przygotowawczym poprzedza 2-tygodniowy kurs selekcyjny, który rozpocznie się w roku bieżącym w połowie sierpnia. Na kursie tym nauczyciele sprawdzają poziom wiadomości kandydatów, ich zdolności i zamiłowania. Kandydaci stają się słuchaczami Studium Przygotowawczego dopiero po ukończeniu kursu selekcyjnego z wynikiem pomyślnym.

Kandydaci ubiegający się o przyjęcie do Studium Przygotowawczego składają do Zarządu Zakładowego ZMP lub zarządu spółdzielni produkcyjnej następujące dokumenty:

1. podanie o przyjęcie,
2. dokładny życiorys,
3. świadectwo urodzenia,
4. ostatnie świadectwo szkolne,
5. zaświadczenie o stanie zdrowia.

Kandydatury zatwierdza kierownik zakładu na podstawie oceny przeprowadzonej na wspólnym zebraniu w zakładzie pracy z przedstawicielami organizacji społeczno-politycznych oraz z udziałem bezpośrednich przełożonych zgłoszonych kandydatów. W spółdzielniach produkcyjnych omawia się i wysuwa kandydatury na zebraniach zarządu.

Po zatwierdzeniu kandydatów zarząd zakładowy ZMP przesyła dokumenty kandydatów wraz z opinią zakładu pracy do Wojewódzkiej Komisji Kwalifikacyjnej.

Kandydaci zakwalifikowani na kurs selekcyjny przez Wojewódzką Komisję Kwalifikacyjną otrzymują broszurę pt.: „Co trzeba umieć, żeby się dostać na Studium Przygotowawcze”. Broszura ta zawiera materiał naukowy, który obowiązany jest przerobić każdy kandydat.

Od chwili otrzymania wymienionej broszury (między 15 maja a 15 czerwca) do rozpoczęcia kursu selekcyjnego (kurs selekcyjny trwa od 11 do 31 sierpnia) należy co miesiąc przysyłać do Studium Przygotowawczego sprawozdanie z przerobionego materiału wraz z samodzielnymi pracami pisemnymi. W wypadku trudności w nauce kandydaci powinni zgłaszać się do Zarządu Zakładowego ZMP lub Rady Zakładowej, które w miarę możliwości zorganizują im odpowiednią pomoc.

Od marca 1953 r. w niedziele czynne są w Studiach Przygotowawczych punkty informacyjne, gdzie wykładowcy i słuchacze Studium udzielają kandydatom wyjaśnień w sprawie nauki, warunków bytowych, organizacji życia w studium itp.

Nauka w Studium Przygotowawczym jest bezpłatna. Słuchacze mają możliwość korzystania z bibliotek, pracowni naukowych itp., otrzymują stypendia i zamieszkują w internatach Studium. Część stypendium przeznaczona jest na opłatę cał-

dziennego wyżywienia w stołówce w Studium, a część na rozrywki kulturalne, kupno książek, osobiste wydatki itp.

Po ukończeniu Studium Przygotowawczego z pomyślnym wynikiem młodzież z fabryk, hut i kopalni przechodzi na odpowiedni wydział politechniki czy akademii górniczo-hutniczych, zgodny z przygotowaniem praktycznym nabytym w okresie pracy zawodowej, by po ukończeniu wyższych studiów wrócić do swych zakładów pracy jako kwalifikowani inżynierowie. Przed młodzieżą z Państwowych Gospodarstw Rolnych, ośrodków maszynowych i spółdzielni produkcyjnych stoją otworem wszystkie wydziały wyższych szkół rolniczych oraz niektóre wydziały politechniki, np. agromechaniczny itp.

Uchwała Prezydium Rządu w sprawie doboru kandydatów i organizacji Studiów Przygotowawczych została wydana z troską o najlepszą młodzież pracującą aktywnie społecznie i zawodowo, kochającą swój zawód i pragnącą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Władze ludowe pragnęły pomóc tej młodzieży, by lepiej i skuteczniej mogła ona pracować nad przebudową Polski Ludowej w kraj socjalizmu, pracować we własnej fabryce, hucie, kopalni czy spółdzielni produkcyjnej. Uchwała Prezydium Rządu została wydana z troską o takich jak Rudny Ryszard, Kaczorek Wacław czy Świętochowski Aleksy, którzy już w tej chwili są słuchaczami Studium Przygotowawczego, a dla których nauka na wyższym uczelni była najgorętszym marzeniem.

Oto, co pisze w życiorysie Wacław Kaczorek, słuchacz I roku Studium Przygotowawczego, członek spółdzielni produkcyjnej im. A. Mickiewicza w Kiełpinach pow. Lipno, woj. bydgoskie:

„W myśl moich gorących pragnień, by uczyć się i zdobywać wiedzę, zarząd spółdzielni w której pracowałem wzorowo, wytypował mnie na Studium Przygotowawcze. Obecnie uczę się chętnie i dobrze, aby zdobyć wyższe wykształcenie w dziedzinie rolnictwa, a potem pracować nad podniesieniem kultury rolnej naszej spółdzielni produkcyjnej”. W podobny sposób wypowiada się Aleksy Świętochowski, słuchacz I

roku Studium Przygotowawczego we Wrocławiu, syn średniorolnego chłopca, ze wsi Żubowo pow. Bielsk Podlaski od 1949 r. członek spółdzielni produkcyjnej „Pionier”:

„Ponieważ bardzo chciałem się dalej uczyć, Organizacja Partyjna i ZMP ułatwiły mi dostanie się do Studium Przygotowawczego we Wrocławiu.

Nauką swą chcę odwdziżyć się Polsce Ludowej za umożliwienie mi kształcenia. Ze zdwojonym wysiłkiem postanowiłem uczyć się, by po ukończeniu Studium Przygotowawczego, a później Politechniki, zostać inżynierem-agromechanikiem i przyczynić się do rozwoju spółdzielczości produkcyjnej, która daje chłopu lepsze życie i dobrobyt”.

Wypowiedzi takich można cytować tysiące, we wszystkich jednak akcentuje się, że dopiero Polska Ludowa umożliwiła tym ogromnym rzeszom najlepszej młodzieży studia na wyższych uczelniach, że władza ludowa otacza taką troskliwą opieką młodzież robotniczo-chłopską, jakiej nigdy nie będzie miała młodzież żadnego kraju kapitalistycznego.

Adresy Wojewódzkich Komisji Kwalifikacyjnych:

1. Białystok, ul. Mickiewicza 11.
2. Gdańsk, ul. Ethagena 23/28.
3. Stalinogród, ul. Bogucicka 3.
4. Koszalin, ul. Zwycięstwa 6.
5. Kraków, ul. Słowackiego 46.
6. Kielce, ul. ks. Ściegiennego 6.
7. Lublin, ul. I Armii W. P. Nr 7.
8. Łódź, ul. Piotrkowska 249/251.
9. Olsztyn, ul. Nowotki 5.
10. Opole, ul. Mickiewicza 2.
11. Poznań, ul. Różana 17.
12. Rzeszów, ul. Asnyka 75.
13. Szczecin, ul. Mickiewicza 16.
14. Warszawa, ul. Koszykowa 75.
15. Wrocław, ul. P. Skargi 29/31.

Adresy Studiów Przygotowawczych:

1. Gliwice, ul. Zygm. Starego 13.
2. Stalinogród, ul. Bogucicka 3.
3. Kraków, ul. Słowackiego 46.
4. Łódź, ul. Piotrkowska 249/251.
5. Poznań, ul. Różana 17.
6. Szczecin, ul. Mickiewicza 16.
7. Toruń, ul. Grudziądzka 46.
8. Warszawa, ul. Koszykowa 75.
9. Wrocław, ul. P. Skargi 29/31.

Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

Kijów

Prezydium Ukraińskiej Republikańskiej Rady Zw. Zaw. obradowało nad referatem przewodniczącego rady kolektywu kultury fizycznej zakładów „Zaporożstal” tow. Denisenko omawiającym doświadczenie masowej pracy sportowej.

Prezydium stwierdziło, że rada uzyskała niezłe wskaźniki w rozwoju kultury fizycznej i sportu wśród robotników zakładów. W ciągu ostatniego roku liczba członków amatorskich zespołów sportowych zwiększyła się przeszło o tysiąc osób. Zorganizowano i działa już 29 sekcji

sportowych, którymi kieruje 155 instruktorów - aktywistów społecznych. Przeszło 900 robotników zdało w roku ubiegłym normy odznaki GTO. Członkowie kolektywu kultury fizycznej brali udział w roku zeszłym w 66 zawodach sportowych i uzyskali dobre rezultaty. Wychowa-

nek kolektywu — zasłużony mistrz sportu J. Punkin zdobył tytuł mistrzowski na XV Igrzyskach Olimpijskich. Drużyna piłki nożnej Zakładów jest mistrzem Ukraińskiej SRR.

Przy wielu oddziałach i instancjach robotniczych zakładów urządzono własnymi siłami sale gimnastyczne i place sportowe. Regularnie prowadzi się akcje odczytów, pogadanki na tematy sportu i kultury fizycznej. Wyświetla się filmy sportowe, wydaje się gazetki ściennie o tej tematyce.

Prezydium UR Rady Zw. Zaw. zaleciło wszystkim organizacjom związkowym szeroko wykorzystywać osiągnięcia pracy na polu kultury fizycznej, uzyskane w „Zaporożstalu”.

Złatoust

Rada Zakładowa Zakładów Hutniczych im. Stalina rozważała na jednym ze swoich posiedzeń zagadnienie pracy szkoły młodzieży robotniczej Nr 3 i naukowo - konsultacyj-

nego punktu Wszechzwiązkowego Zaocznego Instytutu Politechnicznego.

Przeszło trzystu młodych robotników Huty uczęszcza do szkoły wieczorowej. Celującymi w nauce są hutnicy — Popow, Ławrynienko, suwnicowy — Nielubin, ślusarz — Kojkow i inni. W szkole zorganizowano dobrze masową pracę kulturalną. Urządzane są na przykład dla uczniów odczyty i pogadanki, organizuje się wspólne uczęszczanie do kina i teatru. Niedawno odbył się tradycyjny wieczór — spotkanie byłych abiturientów szkoły.

W Wszechzwiązkowym Zaocznym Instytucie Politechnicznym pobiera naukę 183 ludzi. Dobrze uczą się dyspecer Szczerbina, majster Sizow, pracownik biura organizacji pracy Łaktionow i inni.

Rada zakładowa postanowiła przedsięwziąć nowe kroki w celu polepszenia pracy szkoły wieczorowej i punktu naukowo - konsultacyjnego.

Winnica

Na posiedzeniu Prezydium Obwodowej Rady Zw. Zaw. przedyskutowano referat zastępcy kierownika obwodowego zarządu rezerw pracy o stanie pracy wychowawczej i masywnej pracy kulturalnej wśród młodzieży rzemieślniczej i w szkołach kolejarskich.

Specjalnie dobrze, jak to stwierdziło prezydium, została ta praca zorganizowana w Żmeryńskiej Szkole Kolejowej nr 1, która od dłuższego czasu zdobywa pierwsze miejsce w wszechzwiązkowym socjalistycznym współzawodnictwie szkół. Wszyscy uczniowie jej studiują materiały XIX Zjazdu KPZR, regularnie wygłaszane są tu pogadanki i odczyty na tematy polityczne, społeczne i przyrodnicze; żywa działalność rozwijają kółka techniczne i amatorskie zespoły artystyczne, organizuje się wieczory literackie i zabawy towarzyskie.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

● W Rothesay obradował Kongres Szkockich Trade-Unionów.

Przewodniczący Kongresu Mac Kellar dużo miejsca w swym przemówieniu poświęcił masowemu bezrobociu w Szkocji.

Krytykując układ budżetu angielskiego przedstawionego przez ministra finansów Butlera, Mac Kellar powiedział, że w budżecie zupełnie nie zostały uwzględnione interesy najbardziej ubogich warstw ludności. Nie przedsięwzięto żadnych środków celem wyrównania zmniejszonych wydatków na świadczenia socjalne i obciętych dotacji na obniżenie cen żywności. W związku z ofensywą na świadczenia socjalne i uchwaleniem zmniejszenia dotacji na obniżenie cen żywności nieuniknione są żądania podwyżki płac. Na Kongresie uchwalono jednomyślnie rezolucję, zgłoszoną przez Narodowy Związek Zawodowy Górników. Rezolucja głosi: „Szkocki Kongres Trade-Unionów wita z uznaniem powziętą przez brytyjski Kongres Trade-Unionów w roku 1952 uchwałę o konieczności handlu między Zachodem i Wschodem i wzywa Radę Generalną do podjęcia wszystkich niezbędnych kroków celem zapewnienia realizacji tej rezolucji możliwie jak najrychlej w interesie gospodarki Anglii”.

Doroczna Konferencja Związku Nauczycieli Angielskich uchwaliła rezolucję potępiającą wszelkie ograniczenia wolności sumienia i zgromadzeń oraz dyskryminację nauczycieli z powodów politycznych i wyznaniowych.

Rezolucja wyraża głębokie oburzenie w związku z niedawną uchwałą Rady hrabstwa Middlesex, która sankcjonuje praktyki dyskryminacyjne w stosunku do nauczycieli podejrzanych o „sprzyjanie komunizmowi”.

Związek Nauczycieli Angielskich występował już przedtem przeciwko historii antykomunistycznej w szkołach. Obecnie potępił on publicznie władze hrabstwa Middlesex za politykę dyskryminacji wobec nauczycieli.

● Ponad 10 tysięcy robotników 12 plantacji herbaty na Cejlonie proklamowało strajk na znak protestu przeciwko zwalnianiu robotników wstępujących do związków zawodowych. Strajkujący oświadczyli, że nie przystąpią do pracy, dopóki zarządzenie o zwolnieniu ich towarzyszy nie będzie cofnięte.

● 161 tysięcy robotników 6 spółek hutniczych w Japonii: „Kobe Sejko”, „Nisija Sejko”, „Amagasaki Sejchan”, „Amagasaki Sejko” i innych należących do Federacji Związków Zawodowych Robotników Przemysłu Hutniczego Japonii, ogłosiło strajk.

Jak wiadomo, Federacja Robotników Przemysłu Hutniczego domagała się podwyżki płac przeciętnie o 3 tys. jen.

● Górnicy południowo - koreańscy wręczyli władzom ultimatum, w którym grożą ogłoszeniem strajku, jeżeli nie będą zaspokojone ich żądania wypłacenia zarobków. Jeden z przywódców związku zawodowego oświadczył, że w wielu ko-

palniach, znajdujących się pod kontrolą rządu, płace nie są wypłacane od dwóch — trzech miesięcy.

● Joseph Ryan — przewodniczący, należący do Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL) Związku Zawodowego Robotników Portowych, został aresztowany za kradzież z kasy związkowej przeszło 11 tysięcy dolarów.

Ryan przyznał się, że wydawał pieniądze związkowe na wycieczki morskie luksusowymi statkami, na zakup samochodów i na inne prywatne cele.

Ryan został aresztowany na skutek masowych protestów robotników portowych oburzonych panowaniem się w porcie nowojorskim jego gangsterskiej bandy, która wymuszała łapówki i terroryzowała robotników.

● W Santiago odbył się IV kolejny zjazd Konfederacji Pracy Ameryki Łacińskiej z przewodniczącym Vicente Lombardo Toledano i sekretarzem Henri Jourdainem na czele. W obradach wzięło udział około 150 delegatów, reprezentujących większość krajów Ameryki Łacińskiej.

Na zakończenie obrad zjazdu uchwalono odezwę w związku z obchodem 1 Maja.

Zjazd wzywa robotników, pracowników umysłowych i chłopów Ameryki Łacińskiej, aby zmanifestowali wolę zdecydowanej walki o jedność związkową, o prawa ekonomiczne i socjalne o swobody demokratyczne, o pokój i niezawisłość narodową.

Odezwa piętnuje knowania imperialistów i reżimy dyktatorskie narzucone przez imperializm krajom Ameryki Łacińskiej.

● Rada Ministrów Węgierskiej Republiki Ludowej oraz Prezydium Rady Związków Zawodowych Węgier podjęły uchwały w sprawie odznaczenia załóg przedsiębiorstw, które uzyskały pierwsze trzy miejsca we współzawodnictwie socjalistycznym o przedterminowe wykonanie i przekroczenie planu 1952 roku.

W przemyśle górniczym i energetycznym pierwsze miejsce zdobyły: Borszockie Zjednoczenie Węglowe i zakłady „Banadiutascgyar“, którym przyznano przechodni sztandar Rady Ministrów i Prezydium Rady Związków Zawodowych Węgier oraz nagrody pieniężne dla załóg.

W hutnictwie i przemyśle maszynowym pierwsze miejsce zdobyły zakłady kowalskie Kombinatu im. Matyasa Rakosiego. Załoga zakładów

otrzymała sztandar przechodni oraz premię w wysokości 100 tys. foryn-tów.

W przemyśle lekkim na pierwszym miejscu znalazła się fabryka włókiennicza „Magyar Pamutipar“. Załozde fabryki przyznano premię w wysokości 150 tys. foryn-tów.

Nagrodzono również szereg załóg przedsiębiorstw innych gałęzi gospo-darki narodowej.

● W 1953 roku ludzie pracy Ru-munii zgłosili około 23 tys. pomys-łów nowatorskich i racjonalizator-skich, z czego przeszło dziesięć ty-sięcy zastosowano w produkcji w różnych gałęziach gospodarki naro-dowej.

Zrealizowanie pomysłów racjona-lizatorskich ułatwiło pracę robotni-ków i podwyższło wydajność pra-cy. Tak np. w fabryce im. Janosza Herbaka dzięki zastosowaniu w pro-dukcji pomysłu racjonalizatorskiego ślusarza Józefa Fabina wydajność

pracy wzrosła o 200 proc. i osią-gnięto oszczędności przeszło 100 tys. lei w ciągu roku. Około 150 tys. lei uzyska państwo dzięki wykorzysta-niu w praktyce wniosku racjonaliza-torskiego, zgłoszonego przez inżynie-ra Fransea Fenigelta oraz grupy techników. W roku ubiegłym kraj uzyskał dzięki pomysłom racjonal-i-zatorskim przeszło 186 milionów lei oszczędności.

● Klika Adenauera zamierza zmniejszyć armię bezrobotnych w Niemczech zachodnich w drodze wysłania za granicę wielu tysięcy Niemców jako siły roboczej. Tylko w 1951 roku 115 tys. Niemców zmu-szonych było z powodu ciężkiej sy-tuacji materialnej opuścić kraj w poszukiwaniu pracy. Z różnymi pań-stwami zamorskimi zawarte zostały porozumienia w sprawie „pośrednic-twa“ w werbunku taniej siły robo-czej wśród niemieckich robotników rolnych i wykwalifikowanych robot-ników przemysłowych.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Nowe stawki rent i emerytur ubezpieczeniowych

UCHWAŁA Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1953 r. w sprawie zniesienia bonowego zaopa-trzenia, regulacji cen, ogólnej podwyżki płac i zniesienia ograniczeń w handlu nadwyżkami produktów rolnych zawiera również postano-wienia dotyczące odpowiednich zmian w wy-sokości rent, emerytur i innych zaopatrzeń, wypła-canych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym wydane zostały odpowiednie akty prawne.

Uchwała z 3 stycznia określiła procenty, o jakie ma-ją wzrosnąć powyższe świadczenia. Procenty te są znacznie wyższe od stopy wzrostu zarobków pracow-ników czynnych. Jest to o tyle zrozumiałe, że renciści i emeryci, o ile już nie pracują, nie mają możliwości podwyższenia swych dochodów przez wzmoczenie wy-dajności pracy. W rezultacie przeciętna podwyżka dla rent i emerytur została ustalona na 46 procent. Rów-nież zasiłki rodzinne uległy dość znacznej podwyżce. Zasady wymiaru zasiłków chorobowych, połogowych, szpitalnych itd. nie uległy zmianie, gdyż świadczenia te są ustalane w procentach zarobków. W związku z podwyżką zarobków — świadczenia te ulegną auto-matycznie podwyższeniu w tym samym stosunku, co zarobki.

W zakresie rent z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, największą podwyżkę — bo o 56 procent — otrzymali renciści tzw. dawni, tj. ci, którzy otrzymywali renty emerytalne, nie mając przepracowanych 18 miesięcy po wyzwoleniu lub renty wypadkowe z tytułu wypadku przed wyzwoleniem. Renciści ci otrzymywali renty mi-nimalne w jednolitej wysokości, które ulegają nastę-pującemu podwyższeniu:

renta emerytalna b. pracownika z 90 zł na 140 zł
„ wdowia „ 63 zł na 98 zł

„ wypadkowa 100 procentowa
poszkodowanego z 162 zł na 253 zł
„ wypadkowa wdowia „ 72 zł na 112 zł

Renciści pobierający powyższe renty stanowią więk-szość wśród ogółu rencistów ZUS.

Wysokość rent ZUS dla osób, które przepracowały po wyzwoleniu 18 miesięcy lub uległy wypadkowi po wyzwoleniu, podwyższona została o 48 procent.

Z uwagi na zmiany w zarobkach, zmienione zostały grupy zarobkowe, które wynoszą obecnie:

grupa zarobkowa	zarobek	
I	poniżej 330 zł	miesięcznie
II	od 330 zł do 429 zł	„
III	430 „ „ 539 „	„
IV	540 „ „ 649 „	„
V	650 „ „ 749 „	„
VI	750 „ „ 849 „	„
VII	850 „ „ 949 „	„
VIII	950 „ i wyżej	„

Nowa zaś tabela rent przedstawia się obecnie nastę-pująco:

Grupa zarobkowa	renty emerytalne	
	inwal.	wdowia
I	142 zł	100 zł
II	160 „	113 „
III	178 „	124 „
IV	195 „	138 „
V	213 „	151 „
VI	231 „	162 „
VII	249 „	175 „
VIII	266 „	186 „

Grupa zarobkowa	renty wypadkowe	
	poszk.	wdowia
I	266 zł	124 zł
II	280 „	138 „
III	300 „	151 „
IV	320 „	167 „
V	360 „	182 „
VI	400 „	200 „
VII	444 „	222 „
VIII	48% „	24% „
	zarobku	zarobku

Renty, wypłacane dotychczas według starej tabeli rent, wypłacane będą obecnie według stawek nowej tabeli, w tej samej co poprzednio grupie zarobkowej. Da to właśnie podwyżkę o 48 procent. Np. rencista, otrzymujący według V-ej grupy zarobkowej rentę emerytalną w wysokości 144 zł, otrzyma obecnie 213 zł, gdyż taka stawka odpowiada obecnej V-ej grupie.

Przy wymierzaniu rent w okresie przejściowym, w którym mogą wchodzić w grę zarobki sprzed i po 3-cim styczniu — zarobki sprzed 3 stycznia będą przeliczane wg zasad, które ustali Minister Pracy i Opieki Społecznej.

Renty sieroce i dodatki do rent na dzieci uległy — stosownie do uchwały z 3 stycznia — podwyżce o 47 procent i wynoszą obecnie:

renta lub dodatek na	jedno dziecko	— 29 zł
„ „ „ „	dwoje dzieci	— 64 „
„ „ „ „	każde następne dziecko	— 44 „

Tzw. kwota wspólna (dla sierot zupełnych) wynosi 60 zł w ubezpieczeniu emerytalnym i 75 zł w ubezpieczeniu wypadkowym, a więc podwyższona została o ten sam procent, co renty sieroce i dodatki na dzieci.

Zasady wymiaru rent dalszej rodziny (w ubezpieczeniu wypadkowym), zasiłków pogrzebowych itd. nie zostały zmienione. Zasiłek pogrzebowy w razie śmierci sieroty lub członka rodziny rencisty podwyższono na 266 zł.

Obok rent z ubezpieczenia powszechnego — uchwała Rady Ministrów z 3 stycznia 1953 r. podwyższa inne świadczenia rentowe ZUS, jak renty z Karty Górnika, pensje brackie i zasiłki hutnicze.

Nowa tabela rent z Karty Górnika została ustalona w sposób następujący:

Grupa	okres pracy górniczej			
	120 mies. i więcej	180 mies. i więcej	240 mies. i więcej	300 mies. i więcej
I	235 zł	250 zł	275 zł	320 zł
II	250 „	265 „	290 „	335 „
III	280 „	305 „	345 „	410 „
IV	305 „	355 „	420 „	515 „
V	345 „	400 „	500 „	615 „
VI	370 „	435 „	560 „	720 „
VII	385 „	470 „	620 „	810 „
VIII	405 „	495 „	680 „	905 „
IX	425 „	515 „	725 „	975 „

Kwoty zarobków w poszczególnych grupach zarobkowych zostały również zmienione, a mianowicie:

I gr. zarobk.	—	zarobek do 530 zł mies.
II	„	— „ od 530 zł do 600 zł mies.
III	„	— „ „ 600 „ „ 770 „ „
IV	„	— „ „ 770 „ „ 950 „ „
V	„	— „ „ 950 „ „ 1100 „ „
VI	„	— „ „ 1100 „ „ 1300 „ „
VII	„	— „ „ 1300 „ „ 1400 „ „
VIII	„	— „ „ 1400 „ „ 1620 „ „
IX	„	— „ „ 1620 „ „

Podwyżka rent z Karty Górnika wynosi; przeciętnie 25 procent, zgodnie z uchwałą z 3 stycznia 1953 r.

Z uwagi na postanowienia Karty Górnika, aby maksymalna renta wynosiła 60 procent zarobku, podwyżkę 25 procentową zastosowano różnie na przestrzeni tabeli, aby powyższe postanowienie było zachowane przy uwzględnieniu różnej stopy podwyżki zarobków.

Świadczenia brackie (dla górników, nie mających prawa do renty z Karty Górnika) zostały podwyższone o 46 procent. „Stopniówka“ za rok pracy pod ziemią wynosić obecnie będzie 7,30 zł, a za inne okresy — 6,57 zł.

„Stopniówka“ w emeryturach hutniczych ustalona została na 4,50 zł za rok pracy hutniczej.

O ile chodzi o emerytury państwowe, to uchwała Rady Ministrów z 3 stycznia ustaliła zasadę podwyżki o 47 procent. W wyniku tego zostało ustalone, że wypłacane obecnie emerytury będą podwyższone automatycznie o 47 procent; o ile chodzi o wymiar emerytur w przyszłości, to przyjęta została zasada, że będą one wymierzone od stawek uposażenia zasadniczego, obowiązujących przed 1 stycznia 1953 r. i podwyższonych o 47 procent. Zasada przyjmowania jako podstawy wymiaru emerytury 50 procent uposażenia zasadniczego — nie została zmieniona.

Minimum emerytur zostaje nadal na poziomie minimalnych rent ubezpieczeniowych (według nowych stawek). Maksimum zostało ustalone w sposób następujący:

emeryt	— 440 zł mies.
emerytowany pracownik nauki	— 660 „ „
wdowa	— 220 „ „
wdowa po pracowniku nauki	— 330 „ „

Obok rent i emerytur — podwyżce ulegają również różnego rodzaju zasiłki i zaopatrzenia, wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a mianowicie: zasiłki dla rodzin po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego, którzy polegli w walce o wyzwolenie Polski spod najazdu hitlerowskiego oraz dla rodzin ofiar wrogów demokratycznego ustroju Polski, zaopatrzenia dla b. skazańców politycznych oraz osób po nich uprawnionych, tudzież wdów po weteranach powstań narodowych, zaopatrzenia osób szczególnie zasłużonych i zaopatrzenia wyjątkowe, nie oparte na innych tytułach prawnych, zaopatrzenia dla b. właścicieli i dzierżawców aptek przejętych na własność Państwa oraz różne zasiłki, przewidywane w poszczególnych przepisach emerytalnych. Wszystkie te zasiłki i zaopatrzenia ulegają — stosownie do uchwały z 3 stycznia — podwyżce o 37 procent.

W stosunku do wszelkiego rodzaju świadczeń okresowych rentowych przyjęta została zasada, że od kwot należnych za okres od 4 stycznia do najbliższego terminu płatności renty — wypłacone będzie wyrównanie w wysokości 1/30 nadwyżki miesięcznej za każdy dzień.

Zmiany w zasiłkach rodzinnych są następujące:

zasiłek na jedno dziecko wynosi	65 zł
„ „ dwoje dzieci „	145 „
„ „ troje dzieci „	240 „
„ „ każde następne dziecko wynosi	100 „

W ten sposób wprowadzone zostały cztery stawki zasiłków w miejsce dotychczasowych trzech. Ponadto uchwała z 3 stycznia przewidywała „dodatek mleczny“ (10 zł mies.) do zasiłków na dzieci do 7 lat, w przypadkach, gdy suma zarobków lub rent rodziców nie przekracza 900 zł miesięcznie.

W. M.

Wiadomości różne

Dobór kandydatów z zakładów pracy i spółdzielni produkcyjnych na dwuletnie studia przygotowawcze do szkół wyższych.

Sprawę powyższą reguluje uchwała Nr 160 Prezydium Rządu z dn. 25 lutego 1953 (Monitor Polski A-22, poz. 275). Zadaniem studiów przygotowawczych, jak stwierdza powyższa uchwała, jest przygotowanie do studiów wyższych zwłaszcza technicznych, agromechanicznych i rolnych — wybierających się, najzdolniejszych i przodujących w pracy zawodowej i społecznej młodych robotników i chłopów, wykazujących chęć i zamiłowanie do nauki.

Wspomniana uchwała ustala następujące zasady doboru kandydatów:

Kandydatów na studia przygotowawcze kwalifikuje kierownik zakładu pracy na wniosek ZMP lub rady zakładowej, względnie zarząd spółdzielni w odniesieniu do młodych chłopów ze spółdzielni produkcyjnych.

Kandydaci powinni odpowiadać następującym warunkom:

- a) wykazać się co najmniej dwuletnią przodującą pracą w produkcji,
- b) wyróżniać się postawą obywatelską oraz aktywną pracą społeczną,
- c) posiadać wiadomości w zakresie 7 klas szkoły podstawowej,
- d) posiadać wiek od 18 do 26 lat.

Za właściwe zakwalifikowanie kandydata odpowiedzialny jest kierownik zakładu pracy (zarząd spółdzielni).

Decyzję o skierowaniu kandydatów na kurs selekcyjny wydaje wojewódzka komisja kwalifikacyjna.

Kierownik zakładu pracy jest obowiązany do:

- 1) udzielenia kandydatom udającym się na kurs selekcyjny bezpłatnego urlopu na okres potwierdzony zaświadczeniem terenowo właściwego kierownika studium przygotowawczego;
- 2) umożliwienia kandydatom wykrzystania należnego im ustawowo urlopu wypoczynkowego w terminie do 1 sierpnia;
- 3) zabezpieczenie kandydatom w okresie kursu selekcyjnego prawa do ubezpieczeń społecznych.
- 4) rozwiązania stosunku pracy z dniem rozpoczęcia roku szkolnego na studiach przygotowawczych z kandydatami przyjętymi na studia przygotowawcze.

Zakłady pracy, których pracownicy zostali przyjęci na studia przygotowawcze a następnie ukończyli wyższe studia mają pierwszeństwo w uzyskaniu ich skierowania do pracy w danym zakładzie pracy, chyba, że absolwent szkoły wyższej ze względu na szczególne uzdolnienia zostanie skierowany do pracy naukowej.

Kierownicy studiów przygotowawczych są obowiązani do informowania kierowników zakładów pracy (zarządów spółdzielni produkcyjnych) o postępach w nauce wysuniętych przez nich kandydatów, o ukończeniu studiów przygotowawczych, wyborze specjalności i przyjęciu do szkół wyższych.

Mi.

Zmiana stawek uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych.

Rozporządzeniem Ministra Leśnictwa z dnia 18 lutego 1953 r. (Dz. U. Nr 15, poz. 62) wprowadzono zmiany w rozporządzeniu Ministra Leśnictwa z dnia 26 maja 1950 r. w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych (Dz. U. z 1950 r. Nr 24, poz. 218 i z 1951 r. Nr 56, poz. 390). Rozporządzenie ustala dla 12 grup uposażenia stawki wynagrodzenia od 432.— do 1 333.— zł. miesięcznie dla pracowników zatrudnionych w Centralnym Zarządzie Lasów Państwowych, a dla pozostałych pracowników stawki od 376.— do 1 249.— zł. miesięcznie. Dodatki lokalne wynoszą w Warszawie, w zależności od grupy uposażenia, od 26.— do 76.— zł. miesięcznie, a w pozostałych miejscowościach, w których wypłacany jest dodatek lokalny od 12.— do 28.— zł. miesięcznie.

Dodatki funkcyjne i służbowe dla nauczycieli szkół zawodowych

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 marca 1953 r. (Dz. U. Nr 18, poz. 71) wprowadziło w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 1950 r. w sprawie dodatków funkcyjnych i służbowych dla nauczycieli szkół zawodowych (Dz. U. Nr 46, poz. 421) zmiany, ustalające w szkołach i zakładach podległych Ministrowi Rolnictwa dodatki funkcyjne dla poszczególnych stanowisk kierowniczych w wysokości od 113.— do 378.— zł.

Dodatek do uposażenia pracowników placówek zagranicznych

Uchwała Nr 189 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1953 r. (Monitor Polski Nr A-28, poz. 328) wprowadziła zmiany w uchwale Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1950 r. w sprawie dodatku do uposażenia pracowników placówek dyplomatycznych, konsularnych i handlowych za granicą (Monitor Polski z 1951 r. Nr A-1, poz. 3). Zmiany polegają na dostosowaniu wysokości dodatków do nowego poziomu cen i plac, ustalonego uchwałą Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1953 r. Nowe stawki dodatków wynoszą od 562.— do 1.559.— zł. miesięcznie.

Ustalenie wartości pieniężnej świadczeń w naturze dla celów podatku od wynagrodzeń

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 4 marca 1953 r. (Monitor Polski Nr A-28, poz. 339) ustaliło ryczałty wartości pieniężnej świadczeń w naturze dla celów podatku od wynagrodzeń. I tak wartość całodziennego wyżywienia, wydawanego pracownikowi, jego współmałżonkowi oraz członkom rodziny pracownika ustalona została w wysokości 4,70 zł. Wartość pieniężną bezpłatnego mieszkania służbowego przyjęto według ustawowych norm czynszu. Wartość pieniężną światła przyjęto według zużycia i obowiązujących w danej miejscowości cen energii elektrycznej lub gazu. Wartość pieniężną opału przyjęto w wysokości 25.— zł. miesięcznie od 1 izby w okresie całego roku, a wartość 1 tony węgla ustalono na 251,25 zł. Wartość pieniężną użytkowania roli przyjęto w cenie odpowiadającej 2 kwintalom żyta z jednego hektara ziemi ornej. W przypadkach wypłacania równowartości świadczeń w naturze, opodatkowaniu podlega cała równowartość pieniężna.

Warunki przyjmowania do pracy w rzemiośle młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 marca 1953 r. (Dz. U. Nr 18, poz. 70) ustaliło warunki przyjmowania do pracy w rzemiośle młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia. Wymienionych młodocianych wolno przyjmować do pracy tylko w celu nauki zawodu i późniejszego zatrudnienia. W okresie nauki zawodu młodocianych nie wolno zatrudniać przy pracach nie związanych z wyuczeniem danego zawodu oraz przy pracach, których wykonywanie przez młodocianych w wieku 14—16 lat jest zabronione. Rzemieślnik obowiązany jest do udzielania pomocy i ułatwiania młodocianym dalszego podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych oraz kształcenia się w szkołach dla pracujących lub w szkołach korespondencyjnych. Czas pracy młodocianych w wieku 14—16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień. Młodocianym w wieku 14—16 lat po pół roku pracy przysługuje urlop 2-tygodniowy, a po roku pracy — urlop 1-miesięczny.

Zarządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 26 lutego 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdr. Nr 6, poz. 43) utworzono: 1) Centralną Poradnię Ochrony Zdrowia w Przemysle Hutniczym z siedzibą w Stalinogrodzie, obejmującą zasięgiem swego działania wszystkie huty metali, kopalnie rudy oraz przemysł materiałów ogniotrwa-

lych, 2) Centralną Poradnię Ochrony Zdrowia w Przemysle Chemicznym z siedzibą w Łodzi, obejmującą zasięgiem swego działania wszystkie zakłady przemysłu chemicznego. Zadaniem wymienionych przychodni jest usprawnienie i poprawienie opieki zdrowotnej nad pracownikami zatrudnionymi w hutnictwie oraz w przemyśle chemicznym.

Wynagrodzenie brygadzystów w spółdzielniach pracy

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Ministra Przemysłu Drobneg. i Rzemiosła Nr 37 z dnia 11 lutego 1953 r. (Dz. Urz. M.P.D.i.R. Nr 5, poz. 16).

W myśl przepisów powyższego zarządzenia brygadystom przysługują dodatki do wynagrodzenia w następującej wysokości:

1. Brygadystom kierującym pracami brygad w składzie 5—8 robotników wynagradzanych w systemie płac akordowych — 10% pełnego zarobku akordowego.
2. Brygadystom kierującym pracami brygad w składzie 9—14 robotników wynagradzanych w systemie płac akordowych — 15% pełnego zarobku akordowego.
3. Brygadystom kierującym pracami brygad w składzie powyżej 15 robotników wynagradzanych w systemie płac akordowych — 20% pełnego zarobku akordowego.

Zarządzenie powyższe ustala jednocześnie minimalne składki brygad w poszczególnych przemysłach.

Mi.

Zasady wynagradzania członków spółdzielni pracy dokumentacji technicznej

Sprawę powyższą reguluje zarządzenie Ministra Przemysłu Drobneg. i Rzemiosła Nr 38 z dnia 11 lutego 1953 r. (Dz. Urz. MPDiR Nr 5, poz. 17).

Zgodnie z tym zarządzeniem wynagrodzenie bieżące członków spółdzielni pracy dokumentacji technicznej powinno być regulowane w/g systemu płac:

- a) czasowo — premiowego,
- b) akordowo — premiowego.

Zarządzenie to ustala jednocześnie także tabelę zaszerzowania osobistego, tabelę dodatków lokalnych, ramowy regulamin premiowania (oparty na zasadach powszechnie przyjętych) oraz zasady wynagradzania w systemie akordowo-premiowym.

Wynagrodzenie pracowników powołanych do kadrowej służby wojskowej

Przepisy ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym przewidują, iż pracownik powołany do odbywania kadrowej służby wojskowej otrzymuje wynagrodzenie do końca miesiąca kalendarzowego, w którym powołanie nastąpiło, nie mniej jednak niż na 2 tygodnie.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy powyższe zasady stosowa-

wać należy również w odniesieniu do pracowników sezonowych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśnia, że powołane przepisy odnoszą się do wszystkich pracowników bez względu na ich charakter, wobec czego również pracownikom sezonowym należy się powyższe wynagrodzenie.

Mi.

Urlopy

1. Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem jaki urlop wypoczynkowy w roku 1953 przysługuje pracownikowi umysłowemu zaangażowanemu do pracy w dniu 2.I.1952 r.

Ministerstwo w oparciu o przepisy rozporządzenia z dnia 28.II.1953 r. wyjaśniło, że pracownikowi takiemu należy się po roku pracy, tj. po 2.I.53 r. urlop miesięczny. O ile pracownik po pół roku pracy wykorzystał 14 dni urlopu, to w 1953 r. przysługuje mu 16 dni urlopu uzupełniającego. Zaden dalszy urlop w 1953 r. pracownikowi nie przysługuje.

2. Przepisy w § 8 rozporządzenia z 28.II.1953 r. przewidują, iż zakład pracy zobowiązany jest udzielić pracownikowi umysłowemu urlopu w okresie wypowiedzenia. W praktyce nasunęła się wątpliwość czy wobec takiego sformułowania przepisu, pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w tym czasie.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że udzielenie pracownikowi umysłowemu urlopu w okresie wypowiedzenia nie wymaga jego zgody, z wyjątkiem przypadku, gdyby urlop został wyznaczony na m-c marzec lub listopad.

Przepisy cytowanego rozporządzenia nie naruszają bowiem postanowień ustawy o urloпах, zakazujących udzielania urlopów w tych miesiącach bez zgody pracownika.

Wyplata premii bilansowej

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy należy się premia bilansowa pracownikowi, który wprawdzie pracował przy sporządzaniu bilansu lecz w okresie przed wypłaceniem premii rozwiązał umowę o pracę.

W sprawie tej Ministerstwo wyjaśniło, że zgodnie z przepisami uchwały Nr 170 Prezydium Rządu z dnia 25.II.1953 r. przyznanie premii oraz jej wysokość jest uzależniona od osobistego wkładu pracy i stopnia odpowiedzialności przy sporządzaniu bilansu.

Skoro więc pracownik przy sporządzaniu bilansu był zatrudniony i wywiązywał się z nałożonych nań obowiązków, to fakt, iż później rozwiązał umowę nie może być sam przez się powodem niewypłacenia premii.

Mi.

Sprawę wypłacania premii bilansowej pracownikom finansowo-księgowym normuje uchwała Nr 170 Prezydium Rządu z dnia 25.II.1953 r. (Monitor Polski A-25, poz. 300).

Uchwała ustala, że wysokość rocznej premii bilansowej jest uzależniona od osobistego wkładu pracy i stopnia odpowiedzialności. Premia ta może być przyznawana w granicach od 25% do 150% wynagrodzenia zasadniczego, o ile bilans zostanie złożony w przepisowym terminie.

W razie niedotrzymania terminu złożenia sprawozdania, premia ulega zmniejszeniu w następującym stosunku:

przy opóźnieniu do:	sumę premii zmniejsza się o:
10 dni	20%
15 dni	40%
20 dni	60%
25 dni	80%
30 dni	90%

Przy opóźnieniu ponad 30 dni premia w ogóle nie przysługuje. Wysokość rocznej premii bilansowej dla każdego pracownika ustala dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek głównego (starszego) księgowego.

Mi

Wypłacanie odszkodowania za zwolnienie z pracy bez zachowania ustawowych terminów wypowiedzenia

Zgodnie z przepisami art. 39 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych, jeśli umowa o pracę ulega rozwiązaniu z winy zakładu pracy pracownikowi należy się wynagrodzenie do końca miesiąca, w którym rozwiązanie nastąpiło oraz za dalsze trzy miesiące.

Zagadnieniem, czy odszkodowanie w wysokości wyżej wskazanej należy się pracownikowi zawsze, a więc także w przypadku, gdy bezpośrednio po zwolnieniu zatrudniony zostaje w innym uspołecznionym zakładzie — zajmuje się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 13/27 października 1952 r. Nr C. 2104/52.

Orzeczenie powyższe (wydane w składzie 7-miu sędziów) ustala zasadę, że otrzymanie przez pracownika uspołecznionego zakładu pracy powyższego odszkodowania, w przypadku uzyskania przez niego nowej pracy w innym uspołecznionym zakładzie pracy i pobierania tam wynagrodzenia za ten sam okres czasu jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym. O ile więc pracownikowi wynagrodzenie takie już wypłacono, pierwszemu pracodawcy przysługuje w takim przypadku prawo żądania zwrotu wypłaconych należności.

Powyższe zasady nie dotyczą przypadku otrzymania przez pracownika wynagrodzenia od pierwszego pracodawcy za okres stosunkowo krótki, za jaki Sąd Najwyższy uznał okres jednego miesiąca.

Przyjmując takie zasady Sąd Najwyższy wyszedł z założenia, że odszkodowanie jest przeznaczone na pokrycie kosztów utrzymania pracownika w okresie kiedy po zwolnieniu z dotychczasowej pracy poszukuje innej pracy. W obecnych warunkach społeczno-gospodarczych, w warunkach likwidacji bezrobocia i stale wzrastającego zapotrzebowania na siłę roboczą, przyjęcie generalnej zasady, że pracownik szuka pracy przez trzy miesiące, nie byłaby już uzasadniona. Nie znaczy to bynajmniej, że takie przypadki nie mogą w praktyce zaistnieć, np. gdy chodzi o pracowników o nieczęstej specjalności lub zamieszkałych w małych ośrodkach, gdy znalezienie innej pracy wymaga dłuższego czasu niż przeciętny, a niejednokrotnie przeprowadzki. W tych razach pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Z drugiej zaś strony należy mieć na względzie, że natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy powoduje jednak dla pracownika pewne, w praktyce trudne do wyliczenia straty. Dlatego też Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że nawet w przypadku, gdy pracownik niezwłocznie znajdzie pracę, to takiemu pracownikowi należy się od poprzedniego pracodawcy miesięczne wynagrodzenie.

Omawiany wyrok Sąd Najwyższy motywuje także faktem, że pobieranie przez pracownika bez uzasadnionej konieczności wynagrodzenia od dwóch zakładów pracy, kolidowałoby z ustaloną w Konstytucji P.R.L. zasadą powszechnego obowiązku i umocnienia mienia społecznego, która to zasada jest jedną z podstawowych zasad współżycia społecznego w Polsce Ludowej.

Mi.

Przydziały mydła dla pracowników

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Przewodniczącego Państwowego Komisji Planowania Gospodarczego Nr. 71 z dnia 17 marca 1953

w sprawie ustalenia ilości środków do mycia wydawanych pracownikom w związku z wykonywaną pracą (Biuletyn P.K.P.G. Nr 8, poz. 44).

Zarządzenie to określa stanowiska pracy oraz przysługujące pracownikowi miesięczne normy mydła.

Do grupy pierwszej (450 g mydła) zostali zaliczeni: górnicy przodkowi zatrudnieni przy wydobywaniu węgla kamiennego w kopalniach pyłowych, czyszciele zbiorników i cystern w przemyśle naftowym, czyszciele zbiorników i cystern po kwasach mocnych (kwas siarkowy i azotowy) oraz czyszciele tunelu taśmowego (w żegludze).

Do grupy drugiej (400 g mydła) zostali m. in. zaliczeni: górnicy przodkowi zatrudnieni w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią, kominarze, pracownicy zatrudnieni przy trzymowaniu węgla na statkach, wozacy wypałów na piecach prądniczych parytu, pracownicy stykający się stale z silnymi truciznami przemysłowymi (np. związki arsenu, rtęci, chromu), robotnicy zatrudnieni przy produkcji wyrobów bitumicznych i asfaltowych, itd.).

Do grupy trzeciej (250 g mydła) zostali m. in. zaliczeni: górnicy przodkowi zatrudnieni w kopalniach węgla brunatnego, górnicy przodkowi w kopalnictwie rud, pracownicy zatrudnieni przy obsłudze urządzeń w ciastach i silnie zabrudzonych miejscach pracy (np. przy czyszczeniu pojazdów na tzw. kanale), oczyszczacze konstrukcji żelaznych, zbiorników okrętowych itp. ze starej farby i rdzy, palacze kotłów parowych przemysłowych przy ręcznym zasypie węgla na ruszt, ręcznym szlakowaniu i odpopielaniu w warunkach szczególnie narażających na zabrudzenie, malarze minią, formierze i odlewnicy w odlewniach żeliwa.

Do grupy czwartej (200 g mydła) zostali m. in. zaliczeni: dozór średni w kopalniach, maszyniści i palacze lokomotyw parowych i lokomobili,

lakiernicy natryskowi, monterzy podwozi i silnikowi samochodów i ciągników w warsztatach remontowych, zecerzy maszynowi, drukarze itp.

Do grupy piątej (100 g mydła) m. in. zostali zaliczeni: tkacze, monterzy drobnej mechaniki, ślusarze narzędziowi, frezerzy, tokarze, dłutownicy, spawacze, szoferzy samochodów ciężarowych, lakiernicy, palacze kotłowi centralnego ogrzewania itp.

Do grupy szóstej (75 g mydła) m. in. zostali zaliczeni: murarze, zduni, malarze farbami klejowymi, cieśle, stolarze, szklarze, robotnicy magazynowi.

Do grupy siódmej zostali zaliczeni pozostali pracownicy. Pracownikom tym nie należy przydzielać mydła do indywidualnego użytku, lecz umożliwić im korzystanie z mydła znajdującego się w umywalni z zastosowaniem normy, wynoszącej na 5 pracowników 100 g miesięcznie.

Omawiane rozporządzenie przewiduje grupę odrębną pracowników, którym przysługuje 1000 g miesięcznie. Są to pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przy produkcji sadzy, przy przesiewaniu, pakowaniu i suszeniu sadzy oraz mieszarze, młynarze i nasypywacze mas, zawierających substancje bardzo brudzące i trudno zmywalne (sadze, grafit).

Ponadto pracownicy przedsiębiorstw podległych Ministerstwu Żeglugi otrzymują mydło w/g norm ustalonych w zakładach zbiorowych pracy.

Ilości mydła określone w zarządzeniu przewidziane dla tzw. mydła twardego. W zamian tego mydła mogą być wydawane inne rodzaje mydła w następującej relacji:

- 1 kg mydła twardego — 1 kg mydła szarego,
- 1 kg mydła twardego — 1,5 kg mydła płynnego,
- 1 kg mydła twardego — 1,5 kg mydła kaolinowego,
- 1 kg mydła twardego — 1,5 kg pasty do mycia rąk.

łęziach pracy szkodliwej dla zdrowia,

- e) zgłaszanie zgodnie z obowiązującymi przepisami, wniosków o stałe lub czasowe przeniesienie pracownika ze względu na stan jego zdrowia do innej pracy.

3. Przychodnie

Poza czynnościami określonymi w p-cie 1 i 2:

- a) zwalczanie chorób typowych dla danego środowiska i zapobieganie ich powstawaniu,
- b) współdziałanie z administracją zakładu pracy, związkami zawodowymi i innymi władzami i instytucjami w zakresie zwalczania chorób zakaźnych,
- c) udzielanie świadczeń leczniczych w zakresie właściwym dla danej przychodni,
- d) roztaczanie opieki nad zdrowiem mieszkańców osiedla lub dzielni-

Organizacja pomocy lekarskiej w zakładach pracy

Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dn. 7 lutego w sprawie organizacji i zadań zakładów leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy (Dz. U. Nr 12, poz. 50) przewiduje się tworzenie zakładów leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy, które m. in. mają za zadanie:

1. Punkty fclczerskie (pielęgniarskie)

- a) udzielanie pierwszej pomocy w przypadkach nagłych zachorowań oraz w razie wypadków przy pracy,
- b) szerzenie oświaty sanitarnej,
- c) zapobieganie chorobom oraz pro-

wadzenie akcji sanitarnej i przeciwepidemicznej,

- d) obserwację pracowników podczas pracy w celu wykrywania wczesnych objawów chorobowych.

2. Punkty lekarskie

- a) udzielanie pomocy leczniczej, z wyjątkiem opieki nad obłożnie chorymi,
- b) orzekanie o czasowej niezdolności do pracy,
- c) badanie nowowstępujących do pracy,
- d) okresowe badanie młodocianych, pracowników ciężarnych oraz pracowników zatrudnionych w ga-

cy, w której jest położony zakład pracy, o ile w danej miejscowości nie ma innego zakładu opieki zdrowotnej otwartej.

Do korzystania ze świadczeń zakładów leczniczo-zapobiegawczych są uprawnieni:

- 1) pracownicy zakładu pracy,
- 2) członkowie rodzin pracowników jeśli:

- a) zamieszkują na terenie zakładu pracy oraz gdy
- b) zamieszkują poza terenem zakładu pracy, jeśli w danej miejscowości nie ma innego zakładu opieki zdrowotnej otwartej a kierownik zakładu pracy wyrazi na to zgodę, lub też jeżeli szczególnie względy tego wymagają.

Zakład leczniczy powinien być czynny w takich godzinach, aby pracownicy każdej zmiany mogli korzystać z jego usług.

Poza tym zakłady lecznicze współdziałały z zakładem pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Omaiwane rozporządzenie przewiduje 5 typów przychodni:

- 1) typ I — poradnia ogólna;
- 2) typ II — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, dwa gabinety: jeden specjalności właściwej dla danego zakładu pracy i dentystyczny oraz pracownia analityczna podręczna;
- 3) typ III — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, pięć gabinetów: 3 specjalności właściwych dla danego zakładu pracy, fizykoterapeutyczny i dentystyczny oraz pracownia analityczna;
4. typ IV — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, siedem gabinetów: 4 specjalności właściwych dla danego zakładu pracy, dentystyczny, fizykoterapeutyczny i rentgenologiczny oraz pracownia analityczna;
5. typ V — poradnia higieny pracy, jedenaście gabinetów: internistyczny, reumatologiczny, neurologiczny, ginekologiczny, laryngologiczny, okulistyczny, sto-

matologiczny, rentgenologiczny i fizykoterapeutyczny oraz pracownia analityczna.

W skład przychodni mogą wchodzić ponadto izby chorych. Rozporządzenie przewiduje tworzenie zakładów w/g następujących zasad:

- I. przy zakładach pracy w przemyśle chemicznym i przetworów naftowych zatrudniających:
 - a) ponad 200 do 400 pracowników — punkt felczerski (pielęgniarski) lub przychodnia typu I,
 - b) ponad 400 do 1100 pracowników — przychodnię typu I,
 - c) ponad 1100 do 3300 pracowników — przychodnię typu II,
 - d) ponad 3300 do 5500 pracowników — przychodnię typu III,
 - e) ponad 5500 do 7700 pracowników — przychodnię typu IV,
 - f) ponad 7700 pracowników przychodnię typu V.

- II. przy kopalniach rudy, węgla bądź ropy, wapiennikach, kamieniołomach oraz przy zakładach przemysłowych metali nieżelaznych, zatrudniających:
 - a) ponad 200 do 500 pracowników — punkt felczerski (pielęgniarski) lub przychodnię typu I,
 - b) ponad 500 do 1400 pracowników — przychodnię typu I,
 - c) ponad 1400 do 4200 pracowników — przychodnię typu II,
 - d) ponad 4200 do 7000 pracowników — przychodnię typu III,
 - e) ponad 7000 do 9000 pracowników — przychodnię typu IV,
 - f) ponad 9000 pracowników przychodnię typu V.

- III. przy hutach wszelkiego rodzaju, z wyjątkiem hut metali nieżelaznych, zatrudniających:
 - a) ponad 300 do 600 pracowników — punkt felczerski (pielęgniarski) lub przychodnię typu I,
 - b) ponad 600 do 1500 pracowników — przychodnię typu I,
 - c) ponad 1500 do 4500 pracowników — przychodnię typu II,
 - d) ponad 4500 do 7500 pracowników — przychodnię typu III,

- e) ponad 7500 do 10500 pracowników przychodnię typu IV,
- f) ponad 10500 pracowników — przychodnię typu V.

IV. przy zakładach budowy maszyn, zatrudniających:

- a) ponad 400 do 800 pracowników — punkt felczerski (pielęgniarski) lub przychodnię typu I,
- b) ponad 800 do 1700 pracowników — przychodnię typu I,
- c) ponad 1700 do 5000 pracowników — przychodnię typu II,
- d) ponad 5000 do 8400 pracowników — przychodnię typu III,
- e) ponad 8400 do 11800 pracowników — przychodnię typu IV,
- f) ponad 11800 pracowników — przychodnię typu V.

V. przy pozostałych zakładach pracy, zatrudniających:

- a) ponad 400 do 1000 pracowników — punkt felczerski (pielęgniarski) lub przychodnię typu I,
- b) ponad 1000 do 2100 pracowników — przychodnię typu I,
- c) ponad 2100 do 6300 pracowników — przychodnię typu II,
- d) ponad 6300 do 10500 pracowników — przychodnię typu III,
- e) ponad 10500 do 14700 pracowników — przychodnię typu IV,
- f) ponad 14700 pracowników — przychodnię typu V.

VI. przy zakładach pracy czynnych sezonowo lub przenoszonych z miejsca na miejsce, a zatrudniających ponad 400 pracowników — punkt lekarski. Ponadto przy poszczególnych oddziałach produkcyjnych dużych zakładów pracy — prócz właściwej dla całego zakładu przychodni — można organizować oddzielne punkty felczerskie (pielęgniarskie), punkty lekarskie bądź przychodnie I i II typu.

Organizowanie zakładów leczniczo-zapobiegawczych należy w zasadzie do obowiązków powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych ze względu na położenie zakładu pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy związanej z pozyskaniem drewna, karpiny i żywicy

Sprawę powyższą normuje rozporządzenie z dnia 26.II.1953 r. (Dz. U. Nr 20, poz. 78).

Rozporządzenie powyższe ustala, iż wszelkie prace związane z pozys-

kaniem drewna powinny się odbywać pod bezpośrednim kierownictwem i nadzorem leśniczego lub wyznaczonego pracownika. Pracownicy powinni być przeszkoleni w

zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zabrania się dopuszczania do pracy pracowników niezaznajomionych z tymi przepisami.

Spółeczni inspektorzy i leśniczowie powinni kontrolować czy urządzenia używane do pracy zapewniają bezpieczne i higieniczne jej wykonywanie.

Nie wolno dopuszczać do prac związanych z pozyskaniem drewna

pracowników głuchoniemych oraz wyraźnie upośledzonych co do narządów ruchu, wzroku i słuchu.

W celu zabezpieczenia osób postronnych przed niebezpieczeństwem, wszystkie drogi i ścieżki w obrębie zrębu przeznaczone dla ruchu publicznego należy dla pojazdów i osób niezatrudnionych zamknąć w sposób wykluczający przejazd lub przejście, np. przy pomocy zapór, tablic ostrzegawczych itp. Nie wolno przebywać na terenie zrębu osobom niezatrudnionym.

Teren wokół ścinanego drzewa należy przygotować przez usunięcie krzaków i innych przeszkód, które uniemożliwiałyby swobodę ruchu dla pracowników. Odległość między stanowiskami pracy powinna wynosić co najmniej dwie długości ścinanych drzew. Omawiane rozporządzenie zawiera ponadto szczegółowe przepisy regulujące sposób wykonywania czynności przy ścinaniu drzew i obróbce pozyskanego drewna.

Rozporządzenie zawiera również przepisy w zakresie obsługi pił mechanicznych.

Pracownicy zatrudnieni przy piłach mechanicznych powinni być ubrani w kombinezony, zabronione jest noszenie zwisających szalików i ubrań z obwisłymi rękawami i nogawicami.

Piły o napędzie benzynowym i elektrycznym oraz wszelkie instalacje elektryczne powinny być przed przystąpieniem do pracy zbadane przez pracownika odpowiedzialnego za ich stan i działalność.

Zabrania się przewożenia i przenoszenia pił mechanicznych na miejsce pracy i z miejsca pracy bez zabezpieczenia łańcucha specjalnym pokrowcem.

Obudowa (korpusu) urządzeń elektrycznych powinna być tak wykonana, aby zabezpieczała przed porażeniem prądem.

Stan kabli powinien być codziennie zbadany po ukończeniu pracy, a wszelkie uszkodzenia należy zgłosić leśniczemu na piśmie.

Karczowanie przy pomocy materiałów wybuchowych dozwolone jest jedynie pracownikom posiadającym świadectwo ukończenia kursu dla strzałowych.

Przy karczowaniu przy pomocy materiałów wybuchowych należy wywiesić tablice ostrzegawcze i rozstawić warty. Zabrania się przebywania co najmniej 200 m od miejsca wybuchu.

Naprawa urządzeń elektrycznych powinna być dokonywana przez personel uprawniony do wykonywania tego rodzaju czynności, przy czym nie wolno naprawiać kabli i urządzeń elektrycznych będących pod napięciem.

Kolumna naprawcza powinna być wyposażona w odpowiednie urządzenia i ochrony osobiste wymagane przy naprawie urządzeń elektrycznych.

Nie wolno wykonywać ścińki w odległości mniejszej niż 50 m od stacji zasilającej.

Przygotowywanie paliwa i napełnianie zbiornika nie może być dokonywane w pobliżu otwartego ognia lub miejsc iskrzenia, przy wykonywaniu czynności z tym związanych nie wolno palić tytoniu. Również nie wolno zbliżać się z otwartym ogniem do pustych naczyń po paliwie.

Paliwo wolno dowozić do miejsca pracy jedynie w naczyniach zamkniętych, do tego celu przeznaczonych i będących w dobrym stanie.

Dalsze przepisy omawianego rozporządzenia ustalają zasady bezpiecznego wykonywania robót przy pozyskiwaniu karpiny.

Drągi do podważania pniaków powinny być specjalnie do tego celu przeznaczone i odpowiednio mocne oraz dobrze okute. Karczownik

mechaniczne należy kontrolować co najmniej 2 razy w ciągu kampanii eksploatacyjnej.

Rozporządzenie powyższe zajmuje się także bezpieczeństwem i higieną pracy przy pozyskiwaniu żywicy.

W szczególności rozporządzenie zabrania pracy ośnikami bez stosowania okularów ochronnych.

Narzędzia pracy powinny być w stanie całkowitej sprawności. Dalsze przepisy rozporządzenia dotyczą środków ochrony i higieny osobistej pracowników.

Pracownikom zatrudnionym przy pozyskiwaniu drewna, karpiny i żywicy należy dostarczyć w zależności od wykonywanej pracy odzież specjalną oraz ochrony osobistej, jak nakolanniki, okulary i rękawice, a ponadto odpowiednie środki do mycia się. Zakład pracy jest obowiązany prac na swój koszt dostarczoną pracownikom odzież.

Na teren robót należy zabierać apteczkę przenośną.

Na terenie zrębu należy zbudować schronisko na wypadek deszczu lub śnieżyicy.

Jeśli zatrudnia się pracowników z dalszych okolic należy przydzielić im odpowiednie kwatery, które powinny znajdować się w budynkach na ten cel przeznaczonych albo w innych budynkach z tym jednak, że pomieszczenia kwater powinny być do wyłączonej dyspozycji pracowników. Na jednego pracownika powinno przypadać co najmniej 13,5 m sześć, przestrzeni.

Pomieszczenia mieszkalne powinny posiadać łóżka żelazne lub drewniane z desek heblowanych, stoły heblowane, krzesła lub taborety, szafki na rzeczy osobiste, naczynia z przegotowaną wodą do picia, kosze na śmieci i spluwaczki.

Poza tym pomieszczenia te powinny być wyposażone w umywalnię z wodą bieżącą (jeden kurek na 5 — 8 osób).

z chorymi zwierzętami lub zakażonymi przedmiotami, np. przy obróbce produktów zwierzęcych, jak skóra, włosie itp.;

Rozporządzenie Rady Ministrów z 29.IX.1937 r. rozszerzyło ubezpieczenie wypadkowe od 12.X.1937 r. na następujące choroby zawodowe: 4) zachorowanie na pylicę krzemową (krzemicę) — w górnictwie i kopalnictwie, w przemyśle mineralnym, w przemyśle metalowym, maszynowym, w hutnictwie, w zakładach obróbki kamienia oraz wszelkich zakładach pracy przy szlifowaniu,

5) zachorowania z powodu zatrucia: fosforem i jego związkami, arsenem i jego związkami, siarczkiem węgla, benzolem, jego homologami i ich pochodnymi, chloropochodnymi węglowodorów szeregu tłuszczowego,

6) zmiany chorobowe, wywołane działaniem promieni Roentgena, ra-

Ubezpieczenia od chorób zawodowych

Ubezpieczenie od wypadków w zatrudnieniu obejmuje również choroby zawodowe. Zachorowanie na chorobę zawodową rodzi prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego takich samych jak w razie ulegnięcia przez pracownika wypadkowi przy pracy.

Choroby zawodowe są to choroby ostre lub przewlekłe, na które narażony jest pracownik danego zakładu pracy z powodu szczególnych warunków pracy w zakładzie, albo z powodu szkodliwego działania niektórych narzędzi pracy lub wskutek stykania się w pracy ze szkodliwymi środkami (np. chemicznymi). Z tego określenia chorób zawodowych wynika, że tylko praca w niektórych zakładach naraża na te choroby (np. praca w zakładach

graficznych naraża na ołowicę, przy wyrobie zapalek — na zatrucie fosforem itp.).

Listę chorób zawodowych dla celów zapobiegania i zwalczania ustaliło rozporządzenie z 22.VIII.1927 r. i rozporządzenia wykonawcze, jednakże ubezpieczeniem społecznym nie są objęte wszystkie choroby uznane za zawodowe. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym objęła ubezpieczeniem od 1.I.1934 r. następujące choroby zawodowe:

1) zachorowania z powodu zatrucia ołowiem, jego związkami lub stopami, 2) zachorowania z powodu zatrucia rtęcią, jej związkami i amalgamatami, 3) zakażenie wąglikiem w gospodarstwach rolnych, w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni stykają się

dem i innymi substancjami promieniotwórczymi.

7) zachorowania na nabłoniaki skóry wskutek stykania się ze smołą, asfaltem, pakiem, olejami mineralnymi, parafiną.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych objął ubezpieczeniem wypadkowym od 21.XII.1946 r. jeszcze dwie choroby: glistnicę u górników i schorzenia mięśni, kości i stawów u osób zatrudnionych przy przyrządach działających przez sprężenie powietrza.

Dotychczasowa praktyka Zakładu Ubezpieczeń Społecznych szła w tym kierunku, że renta wypadkowa z tytułu choroby zawodowej nie była przyznawana, jeżeli pracownik po dniu objęcia danej choroby ubezpieczeniem wypadkowym nie wykonywał zatrudnienia, narażającego go na powstanie, pogorszenia lub nawrót tej choroby.

Praktyka taka była niesłuszną. Zarówno w interesie pracownika chorego na chorobę zawodową, jak i w interesie należytego wykorzystania siły roboczej leży w takich przypadkach jak najszybsze przesunięcie chorego do innej pracy, celem powstrzymania rozwoju choroby i zapewnienia dalszego nieprzerwanego udziału pracownika w procesach wytwórczych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych postanowił więc zaniechać swej praktyki. Okólnikiem z 21.II.1953 r. zalecił swoim oddziałom przyznawanie rent wypadkowych z tytułu chorób zawodowych w przypadkach, gdy pracownik po dniu objęcia ubezpieczeniem danej choroby zawodowej wykonywał **jakikolwiek** zatrudnienie, podlegające ubez-

pieczeniu od wypadków. Dla przyznania renty wypadkowej z powodu choroby zawodowej obojętna jest więc okoliczność, czy zatrudnienie wykonywane przez pracownika po dacie objęcia ubezpieczeniem danej choroby narażało go na powstanie, pogorszenie lub nawrót tej choroby czy nie narażało.

Najlepiej zilustruje tę kwestię przykład: pracownik zgłosił 20.I.1953 r. roszczenie o rentę wypadkową z powodu niezdolności do zarabkowania, wywołanej schorzeniem stawów. Pracownik ten do 1939 r. pracował przy przyrządach działających przez sprężenie powietrza, a następnie przeszedł do innej pracy, która nie narażała go na pogorszenie lub nawrót choroby. Choroba na którą jest chory ten pracownik, została objęta ubezpieczeniem wypadkowym od 27.XI.1946 r.; pomimo, że po tej dacie pracownik nie pracował już w zakładzie pracy, narażającym go na tę chorobę, a wykonywał inną pracę, ale uzasadniającą obowiązek ubezpieczenia od wypadków — renta z tytułu choroby zawodowej będzie mu przysługiwała.

Sprawy w których Zakład wydał już decyzje odmowne, a w których według nowej interpretacji przysługiwałaby renta wypadkowa będą poddane rewizji. Rewizja może być dokonana zasadniczo na wiosek osoby zainteresowanej, ale również może to nastąpić i z urzędu gdy przy okazji przeglądania akt dla załatwienia innej sprawy wyjdzie na jaw odmowna decyzja w sprawie renty wypadkowej.

W takich przypadkach rentę przyznaje się wstecz najwyżej za trzy

lata, licząc od daty wniosku o rewizję lub od daty decyzji wydanej z urzędu.

Zaliczenie okresów wojskowej służby kadrowej do okresów pracy uzasadniających prawo do zasiłków chorobowych.

Okres odbytej przez żołnierza kadrowej służby wojskowej podlega zaliczeniu do okresu pracy, wymaganego dla uzyskania uprawnień do zasiłków chorobowych.

W myśl przepisów ustawy o zabezpieczeniu społecznym prawo do zasiłku chorobowego pracownik nabywa po przepracowaniu 4 tygodni w zatrudnieniu, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia, albo po przepracowaniu w takim zatrudnieniu 26 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykonując zarządzenie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministerstwem Obrony Narodowej polecił zaliczać do okresów pracy, uprawniających do zasiłku chorobowego okresy kadrowej służby wojskowej, jeżeli żołnierz w ciągu 30 dni od zwolnienia go z tej służby zaczął pracować w jakimkolwiek zakładzie pracy. Jeżeli po podjęciu takiej pracy żołnierz zachoruje przed upływem 4 tygodni podlegania obowiązkowi ubezpieczenia, wówczas — stosownie do przytoczonej zasady — okres służby kadrowej zostanie mu zaliczony i otrzyma on zasiłek chorobowy.

Dowodem odbytej kadrowej służby wojskowej jest wyciąg z ksiąŜeczki wojskowej z okreŝeniem czasu trwania tej służby.

Zw.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Z braku miejsca w ostatnich numerach redakcja nie mogła odpowiedzieć na zapytania czytelników w sprawach z zakresu prawa pracy. Odpowiedzi te znajdują czytelnicy w przytoczonych wyjaśnieniach.

★ W związku z zapytaniem, czy pracownik zmieniający zakład pracy na podstawie nakazu pracy zachowuje ciągłość pracy, uprawniającą do urlopu wypoczynkowego — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 30.VIII.1952 r. Nr 0s-0110/150 zajęło następujące stanowisko:

„Przejęcie pracownika na podstawie nakazu pracy do innego zakładu pracy (urzędu, instytucji) nie pozbawia i nie ogranicza uprawnień urlopowych pracownika, nabytych z tytułu pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia. Warunkiem zaliczenia pracownikowi ciągłości pracy jest jednakże rozpoczęcie przez niego pracy (zgłoszenie się do pracy) w nowym miejscu zatrudnienia w terminie oznaczonym w nakazie pracy“.

ŁD

★ W związku z zapytaniem, według jakich zasad należy obliczać wynagrodzenie pracownika za czas urlopu egzaminacyjnego — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 8.X.1952 r. Nr Os-0111/125 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Za czas urlopów egzaminacyjnych, przewidzianych w zarządzeniu P.K.P.G. z dnia 17 marca 1950 r. (Biuletyn P.K.P.G. Nr 6, poz. 88), pracownikom przysługuje wynagrodzenie obliczone według zasad przyjętych przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Powyższy sposób obliczania wynagrodzenia za czas urlopów egzaminacyjnych obowiązuje od daty wejścia w życie (ogłoszenia) zarządzenia Przewodniczącego P.K.P.G. z dnia 17 marca 1950 r.“

ŁD

★ W związku z zapytaniem, czy pracownikom delegowanym służbowo do miejscowości ich stałego zamieszkania (nie dotyczy to pracowników, którzy z miejscowości tej dojeżdżają codziennie do pracy) przysługuje zwrot kosztów podróży i diety — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 12.VIII.1952 Nr P-580/6/52 zajęło następujące stanowisko:

„Intencją okólnika Nr 107 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22.V.1952 r. był zakaz zwrotu kosztów podróży i diet tylko tym pracownikom delegowanym do miejsca swego stałego zamieszkania, którzy w nim faktycznie zamieszkują i dojeżdżają codziennie do pracy, posiadając okresowe bilety jazdy. W przypadkach zaś przytoczonych przez Ministerstwo pracownikom delegowanym należy się zwrot kosztów i diet, ponieważ ich faktycznym stałym miejscem zamieszkania jest siedziba zakładu pracy“.

ŁD

★ W związku z zapytaniem, czy pracownik państwowym urlopowanym do prac związkowych przy-

sługuje prawo do ulg kolejowych — Prezydium Rady Ministrów piśmem z dnia 28.VIII.1952 r. Nr Os-0111/106 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Pracownicy urlopowani do prac związkowych mogą korzystać z legitymacji służbowej uprawniającej do zniżek kolejowych, jeżeli pobierają nadal uposażenie służbowe w urzędzie lub instytucji, w której stale są zatrudnieni. Z chwilą przejścia jednakże wymienionych pracowników na uposażenie związkowe, posiadane przez nich legitymacje służbowe uprawniające do ulg kolejowych należy wycofać i ewent. na czas trwania delegacji do prac związkowych i pobierania uposażenia w związku zawodowym — wydać tym pracownikom legitymacje służbowe bez nadruku uprawniającego do ulg taryfowych przy przejazdach kolejką“.

Wynagrodzenia pracownice

Uchwałą Nr 749 Rady Ministrów z dnia 10 września 1952 r. (Monitor Polski Nr A-80, poz. 1292) wprowadzono w uchwale Nr 48 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1951 r. w sprawie przyznania niektórym kategoriom pracowników państwowych dodatków uzasadnionych specjalnymi kwalifikacjami i warunkami służby (Monitor Polski z 1951 r. Nr A-10, poz. 151 i Nr A-88, poz. 1211 oraz z 1952 r. Nr A-26, poz. 339) zmianę, polegającą na zniesieniu ograniczenia co do przyznawania dodatków specjalnych pracownikom pobierającym wynagrodzenie z tytułu zleconych wykładów i ćwiczeń w szkołach zawodowych, o ile zlecone wykłady i ćwiczenia w tych szkołach prowadzone są przez osoby powołane do tego na podstawie przepisów dekretu z dnia 10 grudnia 1946 r. o obowiązku współpracy w zakresie nauczania w szkolnictwie zawodowym.

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 253 z dnia 1 sierpnia 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 32, poz. 151) ustaliło zasady przyznawania premii w okresie organizacyjnym. W myśl tego zarządzenia premiowanie pracowników w okresie organizacyjnym może nastąpić wyłącznie na podstawie zarządzenia właściwego ministra, wydanego w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego. Premia w okresie organizacyjnym może być przyznana za terminowe wykonanie zadań, ustalonych z góry na okres organizacyjny, przy czym premia wypłacana być może tylko w tym przypadku, jeżeli organizowany zakład pracy należy do kategorii zakładów, w których na podstawie regulaminów wprowadzone jest premiowanie za wykonanie konkretnych wskaźników. Wypłacanie premii w okresie organizacyjnym jest

dopuszczalne nie dłużej, niż przez okres 6 miesięcy. Premie organizacyjne zatwierdzone przed wejściem w życie niniejszego zarządzenia, mogą być wypłacane jeszcze tylko przez okres 1 miesiąca.

Uchwałą Nr 702 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1952 r. (Monitor Polski Nr A-73, poz. 1159) wprowadziła w uchwale Rady Ministrów z dnia 3 marca 1950 r. w sprawie przywilejów dla górników w górnictwie rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej (Monitor Polski Nr A-29, poz. 336) zmianę, polegającą na objęciu przywilejami, wynikającymi z powyższej uchwały, także inżynierów i techników górnictwa rud i kruszców, zatrudnionych w Ministerstwie Hutnictwa.

Ustalenie wzoru umowy o naukę rzemiosła

Wzór umowy o naukę rzemiosła został ustalony zarządzeniem Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła z dnia 6 października 1952 r. (Monitor Polski — A-86, poz. 1362).

Umowa ustala obowiązki stron w zakresie szkolenia. Przez okres szkolenia uczeń otrzymuje wynagrodzenie w wysokości określonej układem zbiorowym pracy lub innymi przepisami.

Czas pracy ucznia wynosi do czasu ukończenia przez niego 16 lat 36 godzin tygodniowo, a następnie 46 godzin tygodniowo.

Umowa ustala zakaz zatrudniania ucznia w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w przepisach o pracach wzbronionych dla młodocianych.

Uczniom przysługuje płatny urlop wypoczynkowy zgodnie z obowiązującymi przepisami. Za czas urlopu uczeń powinien otrzymywać wynagrodzenie nie niższe, aniżeli kwota, od której oblicza się składkę na ubezpieczenia społeczne.

Umowa o naukę może być rozwiązana przez każdą stronę w okresie czterech tygodni od daty rozpoczęcia szkolenia niezwłocznie i bez podania przyczyn. Po upływie tego okresu rozwiązanie umowy może nastąpić z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia z tym, że rozwiązanie umowy o naukę przez mistrza wymaga zgody właściwej izby rzemieślniczej.

W razie śmierci mistrza umowa rozwiązuje się, chyba, że zakład jest prowadzony przez zastępcę, posiadającego prawo kształcenia uczniów. W tym przypadku zastępca przyjmuje obowiązki mistrza, o czym powinien niezwłocznie zawiadomić izbę rzemieślniczą z cech.

Dojście przez ucznia do pełnoletności nie powoduje wygaśnięcia umowy; ulega ona zmianie tylko w części dot. zakazu zatrudniania przy

pracach wzbronionych dla młodocianych.

Wynagrodzenia członków rad zakładowych.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy wynagrodzenie członka rady zakładowej należy obliczać na podstawie zarobków pracownika, otrzymywanych przez niego przed wyborem do rady zakładowej, czy też na podstawie wynagrodzenia pobieranego przez pracownika zaangażowanego na jego miejsce.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wynagrodzenie członka rady zakładowej oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego przed wybraniem do rady zakładowej. Poruszone zagadnienie normuje szczegółowo okólnik przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 8 z dnia 8.IV.1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 15, poz. 88).

Przydzielanie mleka pracownikom wydziałów weterynaryjnych wyższych uczelni.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownikom narażonym na zatrucia zawodowe należy przydzielać mleko jako odtrutkę i środek uodporniający przeciwko zatruciom.

Przy stosowaniu tej zasady w praktyce wyłoniły się wątpliwości czy mleko należy się także pracownikom wydziałów weterynaryjnych wyższych uczelni.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że mleko należy przydzielać tylko tym pracownikom, którzy są narażeni w laboratoriach na wdychanie trujących chemikaliów codziennie w ciągu powyżej pół dnia pracy, o ile urządzenia wentylacyjne są w złym stanie.

Nie należy natomiast przydzielać mleka pracownikom stykającym się z materiałem zakaźnym (o ile jednocześnie nie są narażeni na stykanie się z chemikaliami trującymi), gdyż mleko nie jest środkiem profilaktycznym zabezpieczającym przeciwko infekcji.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym częściowo niezdolnym do pracy.

W praktyce zdarzają się przypadki, że komisje lekarskie stwierdzają częściową niezdolność do pracy (np. pracownik może być zatrudniony tylko przez 6 godzin dziennie).

W przedstawionym przypadku nasuwa się pytanie, przez jaki okres czasu ma pracownik umysłowy prawo do pobierania pełnego wynagrodzenia z zakładu pracy oraz w jaki sposób może nastąpić rozwiązanie umowy o pracę przez wypowiedzenie, czy też z upływem trziesięcznego okresu choroby).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy, potem wynagrodzenie może być obniżone stosownie do ilości przepracowanych godzin.

Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych przez rolnicze spółdzielnie produkcyjne.

Zgodnie z postanowieniem statutów rolniczych spółdzielni produkcyjnych, spółdzielnie produkcyjne mają zatrudniać niektórych pracowników na podstawie umowy o pracę (np. księgowych).

W związku z tym zachodzi pytanie, czy w tego rodzaju przypadkach konieczne jest zezwolenie inspekcji pracy na zatrudnienie pracowników najemnych w godzinach nadliczbowych oraz jakie wynagrodzenie należy się tym pracownikom za godziny nadliczbowe.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że ustawa o czasie pracy nie odnosi się do rolnictwa, wobec czego spółdzielnie produkcyjne nie są obowiązane do uzyskiwania zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinny być wypłacane zgodnie z umową o pracę; przepisy ustawowe nie dają podstawy do żądania wynagrodzenia z 50% względnie 100% dodatkiem.

Premiowanie palaczy centralnego ogrzewania za oszczędne użycie upału.

Sprawę premiowania palaczy centralnego ogrzewania i oszczędnego zużycia opału normuje zarządzenie przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 381 z dnia 19 grudnia 1952 roku, opublikowane w Biuletynie PKPG Nr 1/53 poz. 1).

Zgodnie z przepisami tego zarządzenia palacze i pomocnicy palaczy zatrudnieni przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania budynków administracyjnych, państwowych jednostek organizacyjnych oraz budynków mieszkalnych administrowanych przez miejskie (gminne) zarządy budynków mieszkalnych — premiowani są za osiągnięte oszczędności przy użyciu paliwa.

Kwota należnej premii wynosi 70% ceny zaoszczędzonej ilości paliwa (wzgl. 80% w razie stosowania do opalania koksiku).

Premia również przysługuje za mniejsze ilości koksu, jeśli się stosuje mieszankę koksowo-węglową (pod warunkiem nieprzekroczenia normy zużycia węgla).

Fundusz premiový rozdziela się w stosunku procentowym do zasadniczego zarobku pracowników osią-

gniętego przez nich w danym okresie opałowym — przy zastosowaniu dla palaczy współczynnika 1,0 — a dla pomocników współczynnika 0,8.

Premię należy wypłacić po zakończeniu okresu opałowego, nie później jednak, niż do dnia 15 maja 1953 roku.

W kotłowniach, w których prowadzi się dokładną ewidencję dziennego zużycia węgla, może być wypłacona zaliczka w wysokości nie przekraczającej 50% premii za dany okres.

Palacze i pomocnicy tracą prawo do premii w całości lub części, jeżeli na skutek niewłaściwej obsługi kotłów nastąpiła awaria, względnie jeśli nie przestrzegają obowiązujących instrukcji w zakresie obsługi urządzeń kotłowych (w szczególności za nieosiągnięcie odpowiedniej temperatury ogrzewanych pomieszczeń).

Uposażenia służby zdrowia

Instrukcja Nr 91/52 Ministra Zdrowia z dnia 20 sierpnia 1952 r. (Dziennik Urzęd. Min. Zdrowia Nr 17, poz. 178) uregulowała sprawę wydawania zaświadczeń o prawie wykonywania zawodu oraz sprawę wypłacania uposażeń pracownikom fachowym służby zdrowia. Instrukcja nakłada m. in. na wydziały zdrowia prezydentów wojewódzkich rad narodowych obowiązek wydania wszystkim fachowym pracownikom służby zdrowia, zatrudnionym na terenie województwa, zaświadczeń rejestracyjnych na obowiązujących formularzach. Zaświadczenia te stanowią będą podstawę do wypłaty uposażeń.

Pracownicy OZR

Zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 276 z dnia 28 sierpnia 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 37, poz. 167) wprowadzono w zarządzeniu Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 115 z dnia 4 kwietnia 1952 r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w oddziałach zaopatrzenia robotniczego (Biuletyn PKPG Nr 14, poz. 83) zmiany, dotyczące obliczenia ilości etatów i stawek zasadniczych pracowników zarządu OZR, podwyższenia współczynnika premiowania oraz ustalenia funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych w stołówkach i bufetach OZR.

Wynalazczość pracownicza

Pismo okólne Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, Departament Techniki, z dnia 30 lipca 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 34, poz. 161) zobowiązało instytucje, odpowiedzialne za rozwój wynalaz-

czości pracowniczey, do podjęcia kroków w celu usunięcia przyczyn nadmiernej ilości skarg na decyzje komisji i centralnych komisji wynalazczości, dotyczące głównie niewłaściwej pracy administracji gospodarczej, odpowiedzialnej za rozwój wynalazczości pracowniczey. Pismo okólne poleca, aby wobec osób odpowiedzialnych za biurokratyczny i formalny stosunek do ruchu racjonalizatorskiego wyciągnięte były odpowiednie konsekwencje. Ponadto Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego, Departament Techniki, pismem okólnym z dnia 30 lipca 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 35, poz. 162) przypominała o obowiązku dodatkowego wynagrodzenia twórców w wyniku zastosowania ich projektów racjonalizatorskich w innych zakładach pracy.

Mieszkania zakładowe

Zarządzenie Nr 199 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 września 1952 r. (Monitor Polski Nr A-78, poz. 1245) ustaliło tryb opracowywania i składania wniosków o uznanie lokali mieszkalnych za mieszkania zakładowe. Za mieszkania takie mogą być uznane przez Radę Ministrów lokale mieszkalne, znajdujące się w terenowo wyodrębnionych domach i osiedlach związanych z kopalniami, hutami, fabrykami lub innymi zakładami pracy. Za mieszkania zakładowe mogą być uznane wszystkie mieszkania w wymienionych domach lub osiedlach, albo też niektóre kategorie tych mieszkań. Mieszkańcy mieszkań uznanych za mieszkania zakładowe przekwaterowani będą do mieszkań zastępczych. W mieszkaniach uznanych za zakładowe nadal pozostać będą mogli pracownicy, którzy w związku z rodzajem funkcji wykonywanych w innych zakładach pracy związani są z zakładem i zajmują lokal na podstawie przydziału lub innego ważnego tytułu do zamieszkania. W szczególności pozostawieni zostaną pracownicy zakładów usługowych, mających swą siedzibę na terenie osiedla.

Nauczyciele szkół artystycznych

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 października 1952 r. (Dz. P. Nr 41, poz. 280) wprowadzono zmiany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 1950 r. w sprawie zasad zaszeregowania i przechodzenia do wyższych grup uposażenia oraz dodatków funkcyjnych i służbowych nauczycieli państwowych szkół artystycznych (Dz. U. Nr 17, poz. 143). Zmiany te polegają na przyznaniu dodatków funkcyjnych w wysokości od 36.— do 210 zł miesięcznie (w zależności od zajmowanego stanowiska) dyktatorom (i zastępcom) szkół artystycznych I lub II stopnia, kierownikom warsztatów w szkołach artystycz-

nych, kierownikom wydziałów (działów) lub sekcji w szkołach artystycznych oraz kierownikom internatów i świetlic szkolnych.

Wynagrodzenie za zbiórkę makulatury

Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej z dnia 11 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-89, poz. 1390) ustaliło normy i zasady wynagrodzenia pracowników obowiązanych do gromadzenia makulatury w zakładach pracy. Wynagrodzenie to wynosi 12 gr za 1 kg makulatury z bieżącej działalności gospodarczej i 7,5 gr za 1 kg makulatury z akt archiwalnych, z tym ograniczeniem, że wynagrodzenie jednego pracownika zbierającego makulaturę nie może przekraczać 100.— zł. miesięcznie. Od wynagrodzenia potrąca się 5% tytułem podatku od wynagrodzeń. Wynagrodzenie wypłaca terenowa zbiornica odpadków użytkowych z kwot pieniężnych należnych jednostce organizacyjnej, w której makulatura została zebrana. Przy rozliczeniu wynagrodzenia pracownik powinien okazać zaświadczenie jednostki organizacyjnej, stwierdzające wyznaczenie go do zbiórki na jej terenie makulatury.

Podróże służbowe

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Zdrowia Nr 19 z 1952 r. ogłoszone zostało pismo okólna Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 1952 r. Nr B.A.8309/1/52, wyjaśniające niektóre wątpliwości, wynikające w praktyce w związku ze stosowaniem przepisów w sprawie zwrotu kosztów wyjazdów służbowych oraz przeniesień. I tak pismo okólna wyjaśnia, że: 1) przepisy o należnościach pracowników państwowych w razie pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem służbowym oraz w razie przeniesienia na inne miejsce służbowe (Dz.U. z 1948 r. Nr 38, poz. 279) mają zastosowanie także do pracowników przedsiębiorstw państwowych; 2) ryczałt za nocleg prywatny, o ile pracownik nie mógł korzystać ze służbowego domu noclegowego, wynosi 8.— zł, a po 5-dniowym pobycie w tej samej miejscowości 4.— zł; 3) zwrot kosztów przejazdu wagonem sypialnym II kl. przysługuje tylko osobom wymienionym w oddzielnych przepisach, nie zaś ich zastępcom (np. dyrektorom, a nie wicedyrektorom departamentów); 4) zwrot kosztów przejazdów w dużych miastach przysługuje pomiędzy urzędami (miejscami czynności służbowych), nie zaś między domem, hotelem a urzędem.

Świadczenia społeczne dla członków Zw. Literatów

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 września 1952 r. (Dz. U.

Nr 41, poz. 287) przyznało pracownikom twórczym, zrzeszonym w Związku Literatów Polskich, w Związku Polskich Artystów Plastyków i w Związku Kompozytorów Polskich prawo do korzystania ze świadczeń ustalonych dla osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych. Prawo do świadczeń społecznych zakładów służby zdrowia posiadają również rodziny wymienionych pracowników. Dowodem uprawniającym do otrzymania świadczeń leczniczych jest dla pracownika twórczego legitymacja związkowa, a dla członków jego rodziny odpowiednie zaświadczenie prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej.

Zmiana przepisów w sprawie uposażenia pracowników prokuratorskich.

Uchwałą Rady Państwa z dnia 28 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A—12, poz. 167) wprowadzono zmiany w uchwale Rady Państwa z dnia 21 września 1950 r. w sprawie określenia dla pracowników Prokuratury Rzeczypospolitej Polskiej Ludowej tabeli stanowisk służbowych, grup uposażenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk służbowych, zasad zaszeregowania do grup uposażenia, kwot miesięcznego uposażenia oraz dodatków do uposażenia (Monitor Polski Nr A—103, poz. 1290) z późniejszymi zmianami). Uchwałą ustala w prokuraturze powiatowej dla starszego inspektora do walki ze spekulacją i nadużyciami w handlu grupę V, a dla inspektora grupę VI, przy czym obu tym inspektorom przyznaje dodatek funkcyjny według grupy 5. Ponadto uchwałą przyznaje pracownikom prokuratorskim oraz starszym inspektorom i inspektorom do walki z nadużyciami w handlu dodatek specjalny w wysokości 20% uposażenia zasadniczego oraz 50% — dodatek do diet.

Zmiana dodatków do uposażeń pracowników terenowych organów Inspekcji Żywnościowej.

Uchwałą Nr 26-a Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-15, poz. 208) zmieniono dodatki specjalne do uposażeń pracowników terenowych organów Inspekcji Żywnościowej, przewidziane w uchwale Nr 24 Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-3, poz. 31). Dodatki te wynoszą obecnie od 144, do 396 zł miesięcznie.

Zmiana stawki dodatku przejściowego za brak mieszkania.

Uchwałą Nr 55 Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-15, poz. 209) zmieniono stawkę dodatku przejściowego za

brak mieszkań. Dodatek ten wynosi obecnie 22 zł dziennie. Powyższa stawka nie dotyczy dodatku, przewidzianego w uchwale Nr 926 Rady Ministrów z dnia 3 listopada 1952 r. (Monitor Polski Nr A-97, poz. 1487), który wynosi 14 zł dziennie.

Zmiana stawek za opracowanie dokumentacji technicznej.

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 43 z dnia 14 lutego 1953 r. (Biuletyn PKPG Nr 5, poz. 26) podwyższyło z 18,75 zł. za godzinę pracy na 21 zł za godzinę pracy górną granicę stawek za opracowanie dokumentacji technicznej oraz za pracę rzeczoznawcy przy ocenie projektów inwestycyjnych.

Stołówki w państwowych gospodarstwach rolnych.

Zarządzenie Ministra P.G.R. Nr 1 z dnia 7 stycznia 1953 r. (Biuletyn Min. P.G.R. Nr 6, poz. 48) oraz instrukcja Ministerstwa P.G.R. z dnia 13 stycznia 1953 r. (Biuletyn Min. P.G.R. Nr 5, poz. 26) ustaliły normy wyżywienia oraz uprawnień do korzystania z żywienia w stołówkach P.G.R. Koszt posiłków wynosi 9 zł a dla personelu kuchennego 10 zł. Do korzystania z żywienia w stołówkach P.G.R. uprawnieni są następujący pracownicy: robotnicy sezonowi miejscowi, robotnicy sezonowi miejscowi, dochodzący do pracy spoza P.G.R., robotnicy i pracownicy stali samotni, robotnicy i pracownicy zatrudnieni okresowo w ramach pomocy społecznej, studenci i młodzież szkolna, zatrudniona w ramach pomocy w wykonaniu zadań produkcyjnych, praktykanci średnich i wyższych szkół zawodowych, odbywających praktyki w P.G.R., robotnicy i pracownicy będący w delegacji służbowej, pozostali pracownicy i robotnicy w okresie kiedy członkowie ich rodzin są zatrudnieni przy pracy w P.G.R.

Zmiana przepisów o podatku od wynagrodzeń.

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 10 lutego 1953 r. (Monitor Polski Nr A-22, poz. 276), zmieniające zarządzenie Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr A-49, poz. 648), zwolniło od podatku od wynagrodzeń premie i wynagrodzenia za pomoc techniczną przy opracowaniu pracowniczych wynalazków, udoskońnień technicznych i usprawnień, wynagrodzenia i premie dla robotniczo - inżynierskich brygad racjonalizatorskich za wykonanie zadania racjonalizatorskiego oraz premie za współudział w realizacji projektów

pracowniczych wynalazków, udoskonalen technicznych i usprawnień.

Wysokość zasiłków dziennych dla rodzin żołnierzy.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1953 r. (Dz. U. Nr 12 poz. 47) ustaliło zasady wypłaty i wysokość zasiłków dziennych dla rodzin żołnierzy. Zasiłki te, w zależności od grupy miejscowości (grupa miejscowości zależy od liczby mieszkańców), wynoszą na małżonkę od 3,20 do 6,10 zł dziennie, a na dziecko, brata, siostrę i każdego z rodziców od 1,60 do 3,10 zł dziennie. Ogólna kwota zasiłku dziennego dla rodziny żołnierza, bez względu na ilość osób uprawnionych, nie może przekraczać, w zależności od grupy miejscowości, od 7,80 do 15,60 zł dziennie. Zasiłek dzienny wypłaca się do rąk uprawnionych członków rodziny, z wyjątkiem zasiłku przypadającego osobom nieletnim, który wypłaca się do rąk osoby sprawującej opiekę. Wypłata zasiłków dziennych następuje po odbyciu przez żołnierza służby wojskowej, a jeżeli służba ta trwa dłużej niż miesiąc, wypłata następuje po upływie każdego miesiąca.

Opieka zdrowotna nad chorymi, przebywającymi w hotelach robotniczych.

Pismem okólnym Ministra Zdrowia z dnia 17 grudnia 1952 r. (Dz. Urząd. Min. Zdrowia z 1953 r. Nr A. poz. 5) wyjaśniono, że hotele robotnicze z punktu widzenia organizacji służby zdrowia stanowią część składową zakładu pracy i jako takie powinny być objęte zasięgiem działania placówki leczniczo-zapobiegawczej przy zakładzie pracy. Ponieważ jednak hotel robotniczy z reguły położony jest w znacznej odległości od zakładu pracy, co dla lekarza stanowi poważne utrudnienie w wizytowaniu hotelu, pismo okólne zobowiązuje prezydium powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych (wydziały zdrowia) do zapewnienia należytej opieki lekarskiej obłożnie chorym, przebywającym w hotelach robotniczych. W tym celu wydziały zdrowia powinny nałożyć na placówki leczniczo-zapobiegawcze przy zakładach pracy obowiązek codziennego wizytowania przez lekarza lub pielęgniarkę obłożnie chorych przebywających w hotelach robotniczych, a jeżeli hotel jest położony w odległości dalszej niż 2 km od zakładu pracy, wspomniany obowiązek powinien obciążać terenowo właściwe przychodnie rejonowe (ośrodki zdrowia).

Przeciwciepionkowe szczepienia ochronne.

Instrukcja Nr 122/52 Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 1952 r.

(Dz. Urząd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 242) zapowiadano wprowadzenie powszechnego obowiązku szczepień B.C.G. jako jednej z głównych form profilaktyki w ramach ogólnego planu walki z gruźlicą. Obowiązkiem szczepień ochronnych, oprócz dzieci i młodzieży do lat 18, podlegać będą m. in. wszystkie osoby bez względu na wiek, zgłaszające się do pracy w zakładach przeciwciepionkowych, na studia w akademiach medycznych oraz do szkół wszelkiego typu, kształcących średni i pomocniczy personel służby zdrowia.

Wykaz leków, które mogą być wydawane ubezpieczonym za opłatą 10% obowiązujących cen aptecznych. Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 31 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-14, poz. 198) ustaliło wykaz leków, które mogą być wydawane ubezpieczonym w przypadku chorób przewlekłych i biegunek zakaźnych za opłatą 10% obowiązujących cen aptecznych. Zarządzenie wyjaśnia, że chorobami przewlekłymi są: cukrzyca, dusznica bolesna, gruźlica, nadciśnienie tętnicze, niedomoga układu krążenia, padaczka oraz schorzenia reumatyczne.

Opłata za leki i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym.

Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 stycznia 1953 r. (Dz. U. Nr 11, poz. 43) ustaliło nowe opłaty za leki wydawane z aptek otwartych. Opłaty te wynoszą 30% obowiązujących cen aptecznych. Osoby chore na choroby przewlekłe płacić będą za niektóre leki tylko 10% obowiązujących cen aptecznych. Za wydawane środki opatrunkowe ubezpieczeni opłacać będą obowiązujące ceny apteczne. Ubezpieczeni, pobierający renty z tytułu ubezpieczenia społecznego, bądź pobierający zaopatrzenia emerytalne i nie zatrudnieni zarobkowo, otrzymywać będą leki bezpłatnie. Leki i środki opatrunkowe, dostarczane w związku z wykonaniem zabiegu leczniczego, wydawane są ubezpieczonym bezpłatnie.

Uprawnienie lekarzy sanitarnych do wydania orzeczeń o czasowej niezdolności do pracy.

Instrukcja Nr 121/52 Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 1952 r. (Dz. Urząd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 241) wyjaśniono, że prezydium rad narodowych (wydziały zdrowia) mogą upoważniać lekarzy sanitarnych oraz lekarzy zakładów społecznych służby zdrowia do wydawania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (na okres nie dłuższy niż 3 dni, z możliwością dwukrotnego powtórzenia) osobom, co do których wydane zostało zarządzenie o ich odosobnieniu w celu zapobieżenia rozwojowi chorób zakaźnych.

Zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet w resorcie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła.

Minister Przemysłu Drobno i Rzemiosła zarządzeniem Nr 27 z dnia 28 stycznia 1953 r. (Dz. Urz. Min. Przem. Drobno i Rzem. Nr 3, poz. 12) polecił wszystkim zakładom pracy w swoim resorcie zorganizowanie akcji, mającej na celu zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet. Zakłady pracy obowiązane są do podjęcia odpowiedniej propagandy, informującej o warunkach przyjmowania do pracy i warunkach umożliwiających kobietom pracę w produkcji, zdobywanie zawodu i podniesienie kwalifikacji. Zakłady pracy powinny organizować szkolenie wewnątrzzakładowe i na specjalnych kursach w celu przyuczenia kobiet do zawodu i zapewnienia im możliwości awansu. Dla opróżnienia stanowisk dostępnych dla kobiet kierownictwo zakładów pracy w porozumieniu z radą zakładową powinno przesunąć mężczyzn do innych prac, a w razie niemożności dokonania takich przesunięć, zwolnić z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W celu zwiększenia naboru dziewcząt do techników i zasadniczych szkół zawodowych, procent uczennic w tych szkołach powinien wynosić średnio 70%, a w technikach średnio 40% ogółu uczniów.

Zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet w resorcie Ministra Zdrowia.

W celu zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w podległych sobie urządach, instytucjach, społecznych zakładach służby zdrowia i przedsiębiorstwach Minister Zdrowia zarządzeniem z dnia 13 stycznia 1953 r. (Dziennik Urzędowy Min. Zdrowia Nr 3, poz. 17) ustalił stanowiska, na których należy ograniczyć zatrudnienie mężczyzn, w szczególności poniżej 45 lat. Ograniczenie nie dotyczy mężczyzn w wieku ponad 45 lat, inwalidów, absolwentów szkół zawodowych i kursów, mężczyzn poniżej 45 lat o pełnej zdolności do pracy, lecz posiadających co najmniej 3-letnią praktykę w zawodzie i zajmujących stanowiska, wymagające specjalnych kwalifikacji, a ponadto mężczyzn, zatrudnionych w zakładach anatomii patologicznej i w prosektoriach. Mężczyźni zajmujący stanowiska odpowiednie dla kobiet powinni być przesunięci do innych prac lub zwolnieni z zachowaniem obowiązujących przepisów. Zarządzenie ustala, że do liceów felcerskich wolno przyjmować najwyżej 70% mężczyzn w stosunku do ogólnej liczby słuchaczy, natomiast do innych średnich koedukacyjnych szkół medycznych najwyżej 20% mężczyzn w stosunku do ogólnej liczby słuchaczy.

Werbunek i szkolenie traktorzystów.

Zarządzenie Nr 253 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 31 grudnia 1952 r. (Biuletyn Min. P.G.R. z 1953 r. Nr 4, poz. 18), ustaliło zasady i warunki werbunku

oraz szkolenie kandydatów na traktorzystów. Organizacją werbunku i szkoleniem na traktorzystów zajmować się będą zespoły P.G.R. Okres szkolenia wynosi 3 miesiące. Szkolenie odbywać się będzie w grupach 10-osobowych (szkolenie warsztatowe) lub w zespołach 20—30-osobowych (szkolenie w ośrodkach). W czasie 3 miesięcy szkolenia kandydaci otrzymują wynagrodzenie w wysokości 50% zarobku pomocników II klasy. Pozostałe 50% należności otrzymują po przejściu weryfikacji z wynikiem pomyślnym. Kandydatom szkolenia na traktorzystów przysługuje prawo do odpłatnego korzystania z posiłków w stołówce zespołu. Za szkolenie traktorzystów przewidziane jest wynagrodzenie. Uzupełnienie zarządzenia Nr 253 stanowi ogłoszona w tym samym Biuletynie P.G.R. instrukcja Ministerstwa P.G.R. Nr 175 z dnia 31 grudnia 1952 r., ustalająca szczegółowo warunki zakwaterowania i zaopatrzenia kandydatów na traktorzystów oraz zasady prowadzenia wśród nich pracy wychowawczej. Szkolenie traktorzystów w ośrodkach reguluje zarządzenie Nr 11 Ministra P.G.R. z dnia 26 stycznia 1953 r. (Biuletyn Min. P.G.R. Nr 6, poz. 49).

Egzaminy na techników aptecznych.

Zarządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 31 stycznia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-15, poz. 216) ustanowiono warunki dopuszczenia do egzaminu, sposób przeprowadzania egzaminu oraz skład komisji egzaminacyjnej dla kandydatów na techników aptecznych. Do egzaminu mogą być dopuszczone osoby, które posiadają wykształcenie na poziomie 7 klas szkoły ogólnokształcącej oraz były zatrudnione przez dwa lata w aptekach otwartych na stanowiskach laborantów aptecznych. Podania o dopuszczenie do egzaminu, z załączonymi dokumentami stwierdzającymi posiadane wykształcenie, wnoszą się do wydziału zdrowia właściwego ze względu na miejsce zamieszkania prezydium wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej m. st. Warszawy i m. Łodzi). Egzaminy przeprowadza komisja egzaminacyjna w składzie: 1) przewodniczącego, powołanego przez wydział zdrowia prezydium wojewódzkiej rady narodowej, 2) dwóch członków, delegowanych przez wojewódzki oddział przedsiębiorstwa pań-

stwowego Centrala Aptek Społecznych, 3) dwóch członków, delegowanych przez Zarząd Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia. Kandydaci, którzy zdali egzamin z wynikiem dodatnim, otrzymują z prezydium wojewódzkiej rady narodowej (wydział zdrowia) odpowiednie zaświadczenie.

Egzaminy na kinooperatorów.

Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Kinematografii z dnia 2 lutego 1953 r. (Monitor Polski Nr A-18, poz. 251) ustaliło warunki dopuszczenia do egzaminów na kinooperatorów.

Egzaminy przeprowadza komisja egzaminacyjna w m. st. Warszawie. Egzamin jest teoretyczny i praktyczny. Kandydaci do egzaminu na kinooperatora powinni przy egzaminie wykazać m. in.: znajomość zasad fizyki w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej o kierunku elektrotechnicznym, dokładne wiadomości z zakresu budowy i obsługi najczęściej używanej aparatury do wyświetlania filmów, znajomość właściwości taśmy filmowej oraz sposobu obchodzenia się z nią, znajomość obsługi i konserwacji instalacji elektrycznych, urządzeń wentylacyjnych i przeciwpożarowych, znajomość przepisów przeciwpożarowych, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących wyświetlania filmów. Kandydaci, którzy nie zdadzą egzaminu, mogą ubiegać się o zezwolenie tymczasowe, uprawniające do zawodowego obsługiwanego określonego typu aparatury i taśmy filmowej.

Dla uzyskania takiego zezwolenia konieczne jest ukończenie skróconego kursu dla kinooperatorów oraz odbycie odpowiedniej praktyki. Opłata egzaminacyjna wynosi 50 zł, jednakże Prezes Centralnego Urzędu Kinematografii może zwolnić kandydata od opłaty w całości lub w części.

Organizowanie dziecińców w P.G.R.

Pismem okólnym z dnia 29 grudnia 1952 r. (Biuletyn P.G.R. z 1953 r. Nr 4, poz. 25) ustalono zasady organizowania dziecińców w państwowych gospodarstwach rolnych. Celem dziecińców jest umożliwienie kobietom, członkom rodziny pracownika P.G.R., wzięcia udziału w robotach polowych w okresie ich nasilenia. Dziecińce będą roztaczały

opiekę nad dziećmi w wieku od 2 do 10 lat. Dziecińce czynne będą także w niedziele i dni świąteczne, jeżeli nasilenie robót polowych wymagać będzie w te dni pracy matek. Dzienny koszt wyżywienia jednego dziecka ustalony został na 4,49 zł. W ramach tej sumy dziecko otrzymywać będzie czterokrotnie posiłek pożywny, urozmaicony jarzynami, a w lecie owocami.

Zasady kierowania i przewożenia dzieci do domów zdrowia.

Instrukcja Nr 114/52 Ministra Zdrowia z dnia 28 listopada 1952 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 238) ustaliła jednolite zasady kierowania i przewożenia dzieci do domów zdrowia. Instrukcja przewiduje m. in., że do domów zdrowia powinny być kierowane przede wszystkim dzieci: 1) robotników-przodowników pracy, 2) matek pracujących, 3) robotników, 4) innych osób ubezpieczonych, 5) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, 6) chłopów mało i średniorolnych oraz drobnych rzemieślników.

Ułatwienie pracy korespondentom zakładowym.

W celu ułatwienia pracy korespondentom zakładowym Ministerstwo Przemysłu Drobno i Rzemiosła pismem okólnym z dnia 16 stycznia 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Przem. Drobno i Rzem. Nr 1, poz. 8) poleciło zakładom pracy zaprenumerowanie miesięcznika „Korespondent” oraz dostarczenie korespondentom zakładowym niezbędnych materiałów piśmiennych i znaczków pocztowych.

Konwersja Premiowej Pożyczki Odbudowy Kraju.

Dekretem z dnia 9 lutego 1953 r. (Dz. U. Nr 10, poz. 31) postanowiono została Konwersja Premiowej Pożyczki Odbudowy Kraju w 1946 r. Nie wylosowane obligacje tej pożyczki ulegają konwersji na obligacje Narodowej Pożyczki Rozwoju Sił Polski. Konwersja następuje na wniosek posiadacza obligacji P. P. O. K. zgłoszony w terminie do dnia 31 maja 1953 r. Konwersję przeprowadzać będzie Powszechna Kasa Oszczędności. Obligacje pożyczki P.P.O.K. nie przedstawione do konwersji lub wylosowane, a nie przedstawione do wykupu, tracą ważność z dniem 31 maja 1953 r.

L. D.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Znieważenie przełożonego przez pracownika obrażonego jego postępowaniem.

Znieważa czy to pracodawcy, czy pracownika stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy nie jako środek zadośćuczynienia dla znieważonego, lecz z uwagi na porządek pracy, która wymaga współdziałania prze-

łożonego i pracowników, przy tym możliwość takiego współdziałania uwarunkowana jest koniecznością istnienia poprawnych stosunków osobistych wewnątrz zakładu pracy. Waga tego przepisu nabrała nowej treści w warunkach społeczno-ekonomicznych Polski Ludowej, w których działalność instytucji uspo-

łeczniowych opierać się musi na stosunkach harmonijnej współpracy ludzi wolnych od wyzysku, stosowanego w przedsiębiorstwach kapitalistycznych.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1952 r. — C. 1149/52).

Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie objętych układem zbiorowym pracy przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Dla oceny skutków prawnych wypadku, jakiemu uległ pracownik przy pracy, miarodajny jest wyłącznie przepis art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, o ile chodzi o rozszczenie odszkodowawcze podpadające pod ten przepis. Do uwzględnienia powództwa pozostającego w związku z takim wypadkiem konieczne jest zatem stwierdzenie, że ustalone przez sąd okoliczności wypadku uzasadniają wniosek o zaniedbaniu przez pracodawcę konkretnych przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników i jakich mianowicie.

Jeżeli w układzie zbiorowym pracy zamieszczono postanowienia specjalne dotyczące ochrony życia i zdrowia, to wiążą one strony, a naruszenie ich powoduje odpowiedzialność z art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Umowne postanowienia w przedmiocie bezpieczeństwa pracy mają znaczenie równorzędne z przepisami ustawowymi, skoro żadna norma nie zabrania umawiania się stron co do warunków bezpieczeństwa pracy. Naruszenie jednak innych postanowień układu zbiorowego, choćby ostatecznie w skutkach swych spowodowało szkodę na zdrowiu pracownika, nie uzasadnia jeszcze odpowiedzialności z art. 198 powołanej ustawy. Strona powodowa, domagająca się zasądzenia jednorazowego odszkodowania zamiast renty bieżącej, która jest normalnym sposobem wynagrodzenia szkody wynikłej z utraty zdolności do pracy, winna wskazać powody, dla których domaga się odstępowstwa od reguły.

W ustroju demokracji ludowej zasadniczym źródłem utrzymania dla każdego powinna być praca, spełniana w granicach możliwości i uzdolnień fizycznych i umysłowych jednostki, po wtóre zaś trzeba mieć na uwadze opiekę, jaką Państwo roztacza nad jednostkami niezdolnymi do pracy. W związku z tym należy uwzględnić, że w obecnej rzeczywistości, przy nieustannym rozwoju środków socjalnych i stale rosnącej pomocy Państwa Ludowego dla inwalidów, powód nie może mieć takich trudności w wyszukiwaniu odpowiedniej dla siebie pracy jak i w dokształcaniu się w ewentualnym innym zawodzie, by nie mógł ich pokonać bez jednorazowego odszkodowania.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1952 r. — C. 1875/51).

Zachowanie się pracownika, który — w oparciu o brzmienie umowy i nie licząc się z istotnymi potrzebami zakładu pracy — tylko dlatego odmawia wykonywania — przez krótki okres przejściowy — funkcji odpowiadającej w pełni jego kwalifikacjom zawodowym, że funkcje te nie są identyczne z przewidzianymi w umowie, a w szczególności,

że brak w nich elementów pracy kierowniczej, jakie były związane z pracą umówioną — jest sprzeczne z zasadami współzycia w Państwie Ludowym.

Naruszenie przez kierownictwo zakładu pracy obowiązku ustalenia przed powzięciem koniecznej decyzji o zmianie umówionych godzin pracy, czy zmiana ta ze względu na warunki życiowe pracownika jest możliwa, nie upoważnia pracownika do odmowy — bez żadnych wyjaśnień — wykonywania pracy w zmienionych, ze względu na potrzeby produkcji, godzinach pracy. Odmowa taka w podanych okolicznościach jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1952 r. — C. 1906/52).

Zwrot przez pracownika odszkodowania, otrzymanego od społecznego zakładu pracy na podstawie art. 39 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych — w przypadku otrzymania nowej pracy w innym uspołecznionym zakładzie pracy i pobierania tam wynagrodzenia za okres czasu objęty odszkodowaniem.

W przypadku kiedy pracownik otrzymawszy od społecznego zakładu pracy wynagrodzenie określone w art. 39 powołanego rozporządzenia uzyskał następnie nową pracę w innym społecznym zakładzie pracy i pobiera tam wynagrodzenie za ten sam okres czasu, za który wynagrodzenie już raz otrzymał, należy wziąć pod uwagę obowiązujące przepisy prawa jak i zasady współzycia społecznego obowiązujące w Państwie Ludowym. Wobec przyjęcia, że i w nowym ustroju przepis art. 39 cyt. rozporządzenia stosuje się nadal, należy w konsekwencji uznać, że w zasadzie przepis art. 129 kodeksu zobowiązań nie zezwala w takich przypadkach pierwszemu pracodawcy żądać zwrotu wypłaconego już wynagrodzenia, skoro prawną podstawą tego świadczenia nie odpada. Jeżeli jednak ściśle zastosowanie przepisu art. 39 powołanego rozporządzenia kolidowałoby w konkretnym przypadku z zasadami współzycia w Państwie Ludowym i obrażałoby w sposób wyraźny poczucie moralne mas pracujących, należy konsekwentnie uznać, że z mocy art. 129 kodeksu zobowiązań, skorygowanego zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym, pierwszemu pracodawcy przysługuje prawo żądania zwrotu spełnionego świadczenia. Podstawa bowiem prawną świadczenia z przyczyn pierwszeństwa zasad współzycia społecznego nie może być w tym przypadku wzięta pod uwagę, a zatem jak gdyby odpada. Żądanie zwrotu

wypłaconego wynagrodzenia będzie uzasadnione w przypadkach rażących. Nie będzie rażący przypadek, gdy pracownik, nawet ponownie już zatrudniony, pobierał od poprzedniego pracodawcy wynagrodzenie przez krótki stosunkowo okres, a to tym więcej, że zmiana pracy niejednokrotnie powoduje różne, nieraz trudne do wyliczenia, niemniej istotne dla pracownika szkody. Za stosunkowo krótki okres czasu należy, zdaniem Sądu Najwyższego, w każdym razie uznać okres miesięczny, zwykły okres wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownikiem umysłowym. Poprzedni pracodawca żądając zwrotu wypłaconego wynagrodzenia mógłby zatem żądać tylko nadwyżki za czas ponad miesiąc po ustaniu stosunku pracy. Pobieranie przez pracownika podwójnego wynagrodzenia za okres dłuższy niż miesiąc nie będzie rażące i może być usprawiedliwione w przypadku, gdy w związku ze zmianą pracy pracownik doznał szczególnej szkody, np. z powodu niższego wynagrodzenia na nowym miejscu pracy, lub musiał poczynić specjalne wydatki, np. na koszty przeprowadzki, nabycie podręczników koniecznych do szkolenia się itp. Gdy żądanie zwrotu wynagrodzenia jest dopuszczalne, zwrot taki następuje według zasad niesłusznego wzbogacenia, przy czym pracownik powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu (art. 133 kodeksu zobowiązań) skoro podstawowe zasady współzycia społecznego w Państwie Ludowym każdy obywatel znać powinien.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13/27 października 1952 r. — C. 2104/52).

Art. 341 § 1 343 § 2 kodeksu postępowania cywilnego mają na względzie tylko należności za pracę wynikające z tytułu stosunku pracy; przepisy te nie uzasadniają natomiast nadania rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokom sąsądzącym należności za usługi świadczone na podstawie tytułów prawnych, jak umowa o dzieło lub umowa zlecenia.

Uzależnienie zapłaty wynagrodzenia od przyjęcia dzieła lub zlecenia przez zamawiającego powoduje, iż roszczenia za te usługi z istoty swojej posiadają charakter bardziej sporny od wynagrodzenia za pracę, pełnioną pod bezpośrednim nadzorem i kontrolą pracodawcy — co przemawia przeciwko możliwości natychmiastowej wykonalności wyroków, sąsądzącących wynagrodzenie za dzieło lub zlecenia.

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1952 r. — Nr C. 2149/52).

Zastępcę pracodawcy należy uważać za „inną osobę” w rozumieniu art. 197 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z dnia 28 marca 1933 r., przeciw której przechodzą z same-

go prawa na właściwe instytucje ubezpieczeń społecznych roszczenia do wysokości należnych od tych instytucji świadczeń.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1952 r. — Nr C. 1851/51).

Dochodzenie należności z tytułu odprawy pośmiertnej i renty wypadkowej przed organami i sądami ubezpieczeń społecznych nie ma wpływu na przerwanie przedawnienia roszczeń osób uprawnionych przeciwko pracodawcy.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1952 r. — Nr C. 1766/52).

W przypadku wytoczenia powództwa o należność za pracę w okresie przed 1 stycznia 1952 r. do sądu powiatowego miejscowo niewłaściwego, którego właściwość po tej dacie stała się uzasadniona z mocy art. 301 kodeksu postępowania cywilnego, pozew nie może być odrzucony po wejściu w życie tego przepisu.

Nie każda placówka prowadzona przez instytucję lub stowarzyszenie może być uważana za „organ powołany do sprawowania interesów” w rozumieniu art. 29 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. Organem takim jest tylko ten organ powołany, który w pewnym zakresie (w szczególności na pewnym terenie) upoważniony jest do reprezentowania danej instytucji lub stowarzyszenia i do zarządzania ich sprawami.

Przejęcie stacji ratunkowych Polskiego Czerwonego Krzyża przez terenowe rady narodowe nie zwalnia PCK od odpowiedzialności z tytułu należności pracowników tych stacji za okres poprzedzający przejęcie stacji.

Przyznanie pracownikom stacji ratunkowych PCK za akceptacją Ministerstwa Zdrowia nienależnego im dodatku specjalnego i fakt wypłacania tego dodatku przez pewien okres czasu, jako sprzeczne z § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w społecznych zakładach służby zdrowia, nie stwarzają dla pracowników tych praw nabytych do dodatku specjalnego za dalsze okresy.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1952 r. — Nr C. 110/52).

Naruszeniem interesu Państwa Ludowego jest pozbawienie pracownika wynagrodzenia należnego mu od pracodawcy.

(wyrok Sądu Najwyższego Nr C. 1850/51).

Przepisy ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o zapobiegzeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki społecznej i rozporządzeń wykonawczych nie zawiesiły prawa pracownika do rozwiązania umowy o pracę w myśl

pkt. „e” art. 31 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. O ile w warunkach kapitalistycznych przy eksploatacyjnym stosunku kapitalisty do pracownika jedyną możliwą reakcją pracownika na sytuację przewidzianą przez art. 31 cyt. rozporządzenia było odejście z pracy, o tyle teraz pracownik ma możliwość reagowania w inny sposób, np. przez zwrócenie się do organizacji partyjnych i zawodowych działających na terenie zakładu pracy, ma możliwość wypowiedzenia się na naradach robotniczych, w korespondencji do gazet itd.

Zaniechanie prób wykorzystania drogi służbowej, społecznej czy partyjnej jest we wszech miar niepożądane i skorzystanie od razu przez pracownika z ostatecznego środka — rozwiązania umowy, z natychmiastowym skutkiem może stać się nadużyciem.

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 sierpnia 1952 r. — K. O. 75/52).

Sprzedaż wprost z magazynu spółdzielni osobom wybranym i znanim towarów „chodliwych” powoduje, oprócz chaosu w ewidencji towarów, zahamowanie normalnej detalicznej sprzedaży tych towarów w sklepie spółdzielczym. Działalność tego rodzaju jest szczególnie szkodliwa, utrudniając normalne zaopatrzenie wsi w towary, co stanowi istotną część składową sojuszu robotniczo-chłopskiego, i doprowadzającą do tego, iż chłop który nie podtrzymuje stosunków lub znajomości z członkami zarządu spółdzielni lub magazynierem z trudnością tylko może zaopatrzyć się w niektóre bardzo mu potrzebne artykuły przemysłowe. Tego rodzaju postępowanie stanowi przestępstwo z art. 286 § 1 kodeksu karnego.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1952 r. — I. K. 104/52).

Z uwagi na szczególne niebezpieczeństwo dla życia gospodarczego „kradzieży fabrycznych”, zwłaszcza zorganizowanych i dokonywanych zbiorowo, kary wymierzone sprawcom tego rodzaju przestępstwa muszą być bardzo surowe. Winę oskarżonego powiększa to, że na terenie tej samej fabryki uprzednio już odbył się proces, piętnujący sprawców kradzieży dobra społecznego. Okoliczność, że oskarżeni nie skorzystali z przestrogi, jaką dla nich był wspomniany proces — uzasadnia wymierzenie oskarżonym kar na które zasłużyli, a które jednocześnie są przestrogą dla innych.

Zarzut błędnej kwalifikacji czynu oskarżonych z art. 286 § 2 kodeksu karnego jest również nietrafny. Oskarżeni jako pracownicy zakładu, w którym dopuścili się kradzieży, mieli obowiązek ochrony

powierzonego sobie mienia społecznego i obowiązku tego jawnie nie dopełnili w celu osiągnięcia korzyści majątkowej.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 1952 r. — I. K. 1114/52).

Każdy w zasadzie funkcjonariusz państwowych lub spółdzielczych jednostek gospodarczych, pobierający za pracę swą wynagrodzenie (niezależnie od systemu jego obliczania) i korzystający ze społecznych uprawnień pracowniczych, w zakresie czynności którego wchodzi jakiegokolwiek rozstrzyganie samodzielne lub wpływ na rozstrzyganie w rzeczach, na które praca jego rozciąga się — odpowiada kamie jako urzędnik i stanowi przedmiot zamachu przeciwko władzom i urzędom. Przekupywanie zatem funkcjonariusza takiego w drodze udzielania mukrzyści, aby skłonić go do naruszenia obowiązku służbowego, lub wynagrodzić go za takie naruszenie podlega ściganiu na zasadzie art. 134 i 135 kodeksu karnego.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 1952 r. — IV. K. 145/52).

W państwie budującym się socjalizmu, w którym wobec rozwoju techniki różnica między pracą fizyczną, a umysłową stała się zmniejsza, **pojęcie „urzędnika”** kształtuje się w zależności od doniosłości funkcji, jaką dany pracownik pełni w powierzonym mu zakresie pracy. W tych warunkach ślusarz, czuwający nad całością powierzonych jego pieczy maszyn lub urządzeń, jest „funkcjonariuszem” w rozumieniu art. 46 małego kodeksu karnego, bądź „urzędnikiem” w rozumieniu art. 286 kodeksu karnego.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1952 r. — I. K. 1388/51).

Powolywanie się na swój wpływ na urzędnika nie musi być związane z wymienieniem osoby urzędnika, czy nawet odnośnego urzędu. Powolywanie się to może wynikać z takiego zachowania się osoby ofiarowującej swe pośrednictwo, które ma wzbudzić przekonanie, że ma ona wpływ bezpośredni, względnie pośrednio ma urzędnika powołanego do załatwienia konkretnej sprawy (art. 38 m. k. k.).

(wyrok z dnia 19 maja 1952 r. — I. K. 1698/51).

Wypadek zaszły w czasie wycieczki organizowanej przez zakład pracy dla pracowników może być uznany za wypadek w zatrudnieniu. (TR 587/50).

Nie ma podstaw do uznania zaszłego wypadku za wypadek w zatrudnieniu, jeżeli zaszedł on w drodze z pracy do domu, lecz między ukończeniem pracy a rozpoczęciem drogi powrotnej istniała przerwa, nie pozostająca w związku z zatrudnieniem.

(TR 603/51).

Do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne nie wcho-

dzą świadczenia, do których pracownikowi nie przysługuje prawem chronione roszczenia.

(TR 773/51).

Objęcie umową samej pracy, a nie jej wyniku, stanowi podstawowe kryterium odróżniające umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług.

(TR 629/51).

Moc wiążąca decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przyznającej rentę wypadkową, w sporze arbitrażowym toczącym się między ZUS-em a jednostką gospodarki uspołecznionej, odpowiedzialną za wypadek. W sporach o roszczenia ZUS przeciwko jednostce gospodarki uspołecznionej o zwrot świadczeń wypłaconych osobom poszkodowanym wskutek wypadku, komisje arbitrażowe są związane decyzją ZUS ustalającą stopień niezdolności zarobkowej poszkodowanego, wysokość renty, koszty leczenia itp.

(orzeczenie Głównej Komisji Arbitrażowej z dnia 30 kwietnia 1952 r. — III. O. 286/51).

Skutki prawne wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z kobietą w okresie jej ciąży.

Racjonalne stosowanie art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z dnia 28 kwietnia 1948 r. wymaga, by pracodawca miał świadomość tego, że pracownica jest w ciąży. O ile pracodawca nie wiedząc o stanie ciąży pracownicy, wypowiedzie jej umowę pracy lub złoży oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy (niezwłocznie), pracownica powinna go zawiadomić o tym, iż jest w ciąży, ażeby pracodawca miał świadomość tego, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy jest bezskuteczne i że stosunek pracy będzie trwał nadal bez zmiany.

Jeżeli pracownica nie zawiadomi pracodawcy o fakcie ciąży przed upływem okresu wypowiedzenia, bądź zaraz po niezwłocznym rozwiązaniu umowy i w ten sposób nie umożliwi pracodawcy dalszego jej zatrudnienia, nie może następnie — powołując się na fakt ciąży — aż do chwili zawiadomienia pracodawcy o ciąży — żądać wynagrodzenia za czas, przez który nie pracowała.

Jeżeli pracownica zawiadomi pracodawcę o fakcie ciąży nie w momencie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, lecz później, będzie to podstawą do uznania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy za bezskuteczne, ale nie może uzasadniać roszczenia pracownicy o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała nie zawiadomiwszy pracodawcy o ciąży, chyba że chodziło o okres 2 tygodnie 4 tygodni przed porodem, względnie 10 ty-

godni po porodzie, w czasie których kobieta ciężarna ma prawo nie pracować.

Jeżeli ustalone byłoby, że pracownica nie godząc się na rozwiązanie umowy o pracę nie powołała się na fakt swej ciąży tylko ze względu na nieznaną przepisów o ochronie pracy kobiet, w szczególności art. 16 cyt. ustawy, wówczas należy przyjąć, że również późniejsze powołanie się na stan ciąży może uzasadniać uznanie tylko rozwiązania stosunku pracy za bezskuteczne, lecz i roszczenia pracownicy o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała, za zasadne.

W sformułowaniu pkt. 8 art. 16 cyt. ustawy, dot. „okresów stanu ciąży“, mieści się *implicite* obowiązek stwierdzenia świadectwem lekarskim samego stanu ciąży. Jednakże obowiązek ten zależy od stanowiska pracodawcy i powinien być wykonany o tyle, o ile pracodawca kwestionuje stan lub okres ciąży i żąda złożenia świadectwa lekarskiego. Natomiast nie jest konieczne, by zawiadamiając pracodawcę o stanie ciąży pracownica w każdym przypadku przedkładała świadectwo lekarskie.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1951 r. — C. 668/51).

Umowa, na mocy której jednostka gospodarki uspołecznionej zobowiązała się wypłacić wynagrodzenie z umowy o pracy osobie studiującej na wyższej uczelni, mimo, iż osoba ta faktycznie pracy nie pełniła, w zamian za co osoba ta zobowiązała się pracować w zakładzie pracy tej jednostki przez określony przebieg czasu po ukończeniu studiów wyższych, jest nieważna jako sprzeczna z obowiązującymi w Państwie Ludowym zasadami ustroju społeczno-gospodarczego i przepisami prawa normującymi planową gospodarkę kadrami i planową akcją stypendialną.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1952 r. — C. 278/52).

Przestępstwo z art. 7 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy — nie jest przestępstwem o charakterze formalnym. Istota czynu z art. 7 tej ustawy polega na złośliwym i uporczywym, a więc w zamiarze przestępczym naruszeniu dyscypliny pracy — opuszczeniu pracy. Dlatego też sąd rozpoznający sprawę z art. 7 ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy celem ustalenia, czy w czynie oskarżonego mieszczą się cechy przestępstwa, musi sprawdzić szuszność decyzji władzy miejsca pracy oskarżonego, dla ustalenia istotnych dla

czynu przestępczego cech złośliwości. Sprawdzenie to nie może oczywiście polegać na formalistycznym ustaleniu, czy kierownictwo zakładu stosuje odpowiednie instrukcje i zarządzenia, lecz polegać ma na merytorycznej ocenie zamiaru sprawcy w ramach art. 14 kodeksu karnego.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1952 r. — IV. K. 96/52).

Leśniczy, który systematycznie używa alkoholu i na skutek tego nie wypełnia należycie swych obowiązków służbowych, dopuszcza się oczywistych uchybień w ramach powierzzonego mu dozoru nad drzewostanem i popełnia zatem przestępstwo z art. 286 § 1 kodeksu karnego — bez względu na to, czy wie on o rozmiarach dokonywanych w jego leśnictwie defraudacji leśnych.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 1952 r. — I. K. 1446/51).

Zabranie przez urzędnika do swego mieszkania wbrew zakazowi wydanemu przez właściwą władzę dla ochrony tajemnicy państwowej lub służbowej — bez zezwolenia — dokumentów służbowych o charakterze poufnym lub tajnym, pociąga za sobą odpowiedzialność karną według przepisów dekretu z dnia 26 października 1949 r.

Sprawca podlega przepisanej w wymienionym dekrete surowszej odpowiedzialności wówczas, gdy naraził przy tym tajemnicę na konkretne niebezpieczeństwo jej ujawnienia wobec osób niepowołanych. O istnieniu tego konkretnego zagrożenia rozstrzygają okoliczności faktyczne konkretnego przypadku.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1952 r. — JK 1450/51).

W zasadzie każdy funkcjonariusz państwowych lub spółdzielczych jednostek gospodarczych pobierający za swą pracę wynagrodzenie (niezależnie od systemu jego obliczania) i korzystający ze społecznych uprawnień pracowniczych, w którego zakres czynności wchodzi jakiegokolwiek samodzielne wydawanie decyzji lub który może mieć wpływ na wydanie decyzji w ramach swej pracy odpowiada karnie, jak urzędnik; w tym też znaczeniu stanowi przedmiot zamachu przeciwko władzom i urzędowi. Przekupywanie zatem takiego funkcjonariusza w drodze udzielania korzyści celem nakłonienia go do naruszenia obowiązku służbowego lub wynagrodzenia go za takie naruszenie podlega ściganiu na podstawie art. 134 i 135 kodeksu karnego.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 1952 r. — IV. K. 145/52).

ORZECZNICTWO I WYKŁADNIA PAŃSTWOWEJ KOMISJI LOKALOWEJ

1) Pracownik przekwaterowany z dotychczas zajmowanego mieszkania pracowniczego z uwagi na niedostateczne wykorzystanie lokalu — obejmuje w posiadanie zastępcze mieszkania wskazane mu przez zakład pracy — tylko jako mieszkanie służbowe.

W przypadku ścieśnienia pracownika w b. pracowniczym mieszkaniu — pozostawiona mu część lokalu zachowuje dawny swój charakter — t. j. mieszkania pracowniczego.

2) Gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło skutkiem przeniesienia pracownika w stan spoczynku z nabyciem prawa do zaopatrzenia — stosownie do § 6 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych,

zakład pracy żądając opróżnienia mieszkania służbowego obowiązany jest dostarczyć pracownikowi opróżniającemu takie mieszkanie, inny lokal mieszkalny (mieszkanie zastępcze).

Przepis ten stosuje się we wszystkich przypadkach przeniesienia pracownika w stan spoczynku, a więc i wówczas, gdy pracownik przy zaistnieniu warunków prawem przewidzianych sam zgłosił wniosek o przeniesienie go w stan spoczynku z zachowaniem praw do zaopatrzenia — i przeniesienie to nastąpi.

Powierzchnią uzyskaną z uszczuplenia niedostatecznie zaludnionego lokalu dysponuje zakład pracy, w dyspozycji którego lokal pozostaje, niezależnie od tego, czy uzyskanie tej powierzchni nastąpiło z wniosku zakładu pracy dysponującego budynkiem, czy też instytucji nim administrującej.

Zakład pracy dysponujący lokalem traci uzyskaną powierzchnię

wówczas, gdy nie dokonał on nakazanego przez organ kontrolujący lub nadzorujący zaludnienia mieszkania lub przekwaterowania. Dyspozycja uzyskana w ten sposób powierzchnią mieszkalną przechodzi do organu kontrolującego lub nadzorującego.

Wnioski o nakazanie zaludnienia mieszkania przez zakład pracy, który mimo wezwania ze strony instytucji administrującej budynkiem nie zagaścił lokalu — należy kierować do właściwej terenowo Wojewódzkiej Komisji Lokalowej.

4) Do mieszkań służbowych i zakładowych przewidzianych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. do czasu ustalenia nowych norm ich zaludnienia należy stosować normy zaludnienia ustalone w instrukcji Nr 2 do uchwały Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1951 r. (Monitor Polski Nr A poz. 887).

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw PRL

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14.III.1953 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w rzemiośle młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia. (Dz.U.P.R.L. Nr 18 poz. 70). Rozporządzenie ustala zasadę, że młodocianych w podanym wyżej wieku wolno przyjmować do pracy w celu nauki zawodu i późniejszego zatrudnienia, w czasie nauki nie wolno ich zatrudniać przy pracach nie związanych z wyuczeniem zawodu.

Rozporządzenie określa warunki przyjmowania do pracy młodocianych w rzemiośle, czas pracy w ilości 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo oraz wymiar urlopów wypoczynkowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4.IV.1953 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 17.VI.1950 r. o sposobie obliczania i wypłacania uposażenia lub wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz.U.P.R.L. Nr 22 poz. 84) ustala zasadę, że wypłata wynagrodzenia osobom powołanym do czynnej służby wojskowej winna nastąpić w dniu odejścia ich z zakładu pracy.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 1.IV.1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, zatrudnionych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu ciężarów (Dz.U.P.R.L. Nr 22 poz. 89).

Rozporządzenie ustala dopuszczalne ciężary oraz wymiary długości przedmiotów przy ręcznym dźwiga-

niu. Nakłada między innymi obowiązki na kierownictwo zakładów dostarczania pracownikom odpowiednich narzędzi do ręcznego dźwigania, zapewnienia bezpieczeństwa pracy oraz zaopatrzenia w sprzęt ochrony osobistej.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28.III.1953 r. o rozciągnięciu ubezpieczenia emerytalnego na ogół robotników rolnych (Dz.U.P.R.L. Nr 24 poz. 96).

Rozporządzenie rozciąga przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym w zakresie ubezpieczenia emerytalnego na robotników rolnych na obszarze całego Państwa z ważnością od 1 stycznia 1953 r.

Monitor Polski

Okólnik Nr 31 Prezesa Rady Ministrów z dnia 2.III.1953 r. w sprawie zadań i organizacji doboru kandydatów na studia w szkołach wyższych (Monitor Pol. Nr 29 poz. 363).

Okólnik ustala tryb przeprowadzenia doboru kandydatów na wyższe uczelnie oraz zadania pracy informacyjno - uświadamiającej w tym zakresie.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 25.III.1953 r. w sprawie czasu zatrudnienia dla Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Monitor Pol. Nr 33 poz. 423). Zarządzenie ustala jednolity system zatrudnienia członków K.T.P. w zasadzie w wymiarze 24 godzin służby, 24 godziny wolne od służby oraz dodatkowo 12 godzin wolnych od służby tygodniowo. W warunkach uzasadnionych interesem służby, za

zgoda załogi zainteresowanej jednostki, udzielenie dodatkowych 12 godzin wolnych od służby może być wstrzymane za dodatkowym wynagrodzeniem. Zarządzenie ustala między innymi rozkład godzin służby.

Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15.IV.1953 r. w sprawie ubezpieczenia pracowników opłacanych z bezosobowego funduszu płac. (Monitor Pol. Nr 37 poz. 470).

Okólnik wyjaśnia, że pracowników wynagradzanych z bezosobowego funduszu płac należy uznać za ubezpieczonych, jeśli pozostają w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym, aczkolwiek od ich wynagrodzeń nie oblicza się i nie płaci składek ubezpieczeniowych.

Zarządzenie Przewodniczącego P.K.P.G. z dnia 9 kwietnia 1953 r. (Monitor Pol. Nr 38 poz. 472) ustala wynagrodzenie za udział w posiedzeniach komisji wynalazczości w zakładach pracy w wysokości: dla członka komisji zł 27, dla przewodniczącego zł 36. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 30.IV.53 r. z mocą od dnia 3-go stycznia 1953 r.

Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 9.IV.1953 (Monitor Pol. Nr 38 poz. 473), ustala miesięczne wynagrodzenie przedstawiciela technicznego zakładu pracy dla współdziałania w pracach klubu techniki i racjonalizacji w wysokości zł 360 miesięcznie. Ponadto w uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może na zgodę Centralnego Zarządu przyznać przedstawicielowi technicznemu premię kwartalną w wysokości nieprzekraczającej 540 zł.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 30.IV.53 r. z mocą od 3.I.53 r.

Czasopisma związkowe

Można mówić o zapoczątkowaniu nowego stylu redagowania prasy związkowej. Jedno z pierwszych miejsc zajmuje „Metalowiec”, który od numeru do numeru wprowadza coraz szerzej na łamy gazety aktyw związkowy piszący o wypełnianiu codziennych zadań we wszystkich dziedzinach życia zakładu i załogi. Mimo, że istnieje jeszcze duża różnorodność między poszczególnymi pozycjami w analitycznym i samokrytycznym ujmowaniu zagadnień, ale sam fakt, że redakcje zaczynają od ogólnych, zza biurka pisanych artykułów sięgać do bogatej skarbnicy życia terenu jest godny podkreślenia. Decyduje to o wartości i użyteczności pisma.

Przejście „Metalowca” na nowy styl pracy pomogło do zrealizowania słusznej decyzji przemianowania go na dwutygodnik. Należy redakcji życzyć, aby i przy tych wzmożonych zadaniach nie szczędziła trudu dla pozyskiwania aktywu związkowego dla szerszej współpracy. Zagadnienie wychowywania aktywu związkowego, aby on odczuwał potrzebę przemawiania ze szpalt swojej gazety do mas członkowskich, powinno również zainteresować zarządy główne związków zawodowych. Ich pomoc redakcjom w tej dziedzinie będzie bardzo cenna, jeśli dopomogą, aby pisma stały się trybuną krytyki i samokrytyki, jeśli będą uważnie śledzić za czytelnictwem prasy w zakładach. Jakże często można miesiącami w lokalu rad zakładowych spotykać całe stosy gazet, czasem nawet nie rozpakowanych. Do niedawna jeszcze miało to miejsce np. w takich zakładach jak „Ursus”, FSO. Częste skargi redakcji na to zjawisko są częściowo i przez nich zawinione. Czytelnik chce otrzymać ciekawą i pouczającą gazetę. Chce otrzymać źródłowe wiadomości o pracy i osiągnięciach organizacji związkowej. Szuka on w gazecie odpowiedzi na nurtujące go zagadnienia. Z tymi potrzebami czytelnika nie zawsze liczą się redakcje pism związkowych, zamieszczając często sążniste artykuły, które przed dwoma jeszcze tygodniami ukazywały się w prasie codziennej. Skąpe miejsce w piśmie periodycznym stawia wielkie wymagania dobrego gospodarowania i planowania tematyki.

Dlatego na szczególną uwagę zasługuje „Metalowiec” Nr 6 (16 maja). Jest on oprócz wstępnego artykułu przedzjazdowego redakcji i dwóch mniejszych pozycji napisany przez aktyw pozaredakcyjny. Obok przewodniczącego Zarządu Głównego zamieszczają artykuły aktywiści, z rad zakładowych, oddziałowych, komisji, mężowie zaufania, przodownicy pracy, racjonalizatorzy i inżynierowie. Ten szeroki wachlarz

współpracowników zapewnia pismu bogatość i wszechstronność problematyki.

We wstępnym artykule redakcja zasygnalizowała kluczowe zagadnienia oczekujące rozwiązania na Zjeździe Krajowym. Jako pierwsze zagadnienie redakcja wysuwa sprawę walki o obniżenie kosztów własnych. Czytamy:

„Nie może powtórzyć się sytuacja z 1952 r., kiedy to tylko pięć centralnych zarządów naszego resortu wykonało plan obniżki kosztów własnych. Poruszone zostało zagadnienie uporządkowania norm, jako warunku poprawienia osiągnięć we wszystkich wskaźnikach produkcyjnych. „Co więcej — w wyniku słabej dyscypliny normowania notujemy wypadki, które dobitnie wskazują, że wiele istniejących norm staje się hamulcem wzrostu wydajności”.

Brakiem w tym artykule jest fakt jedynie „odnotowania” tak poważnego zagadnienia, jakim jest praca polityczno - masowa. Zagadnienie to „odnotowane” jest w jednym zdaniu... „Codzienna walka o plan, o coraz wyższy poziom pracy politycznego uświadomienia całych załóg łączy się nierozdzielnie ze zdwojoną troską o zaspokojenie codziennych materialnych i kulturalnych potrzeb metalowców”.

Zagadnienie pracy polityczno - masowej, jako podstawy wszystkich osiągnięć, jak np. wskazała Wojewódzka Konferencja wyborcza PZPR w Poznaniu, jeśli idzie o wzorowy zakład ZSM — ZISPO jest jeszcze u metalowców niedostatecznie doceniane i rozumiane.

Szeroko uzasadnia przewodniczący tow. J. Bień konieczność uregulowania norm i płac, jako problem doniosłej wagi. Artykuł nakreśla zadania, od których realizacji zależy wypełnienie zobowiązania, jakie zaciągnęliśmy wobec naszego państwa, że posuniemy się znacznie naprzód w walce o wypełnienie planu 6-letniego, planu budowy podstaw socjalizmu.

Na szczególne podkreślenie zasługuje sposób zwrócenia uwagi terenu na to, co jest nowe w przemyśle metalowym. W nr 4—5 (15 kwiecień — 15 maj) poświęcono całą kolumnę upowszechnieniu metody Kolesowa w Zakładach Mechanicznych „Ursus”. Doświadczeniem „Ursusa” w tej dziedzinie podzielili się mgr inż. Stanisław Hennel i mgr inż. Stefan Rozpędek. W artykule tym nie są tylko podawane techniczne szczegóły. Autorzy odpowiadają również na pytanie: „Jak organizacja partyjna i związkowa przeniosły doświadczenie uzyskane przy próbach metody Kolesowa do wydziałów produkcyjnych?”

W nr 6 redakcja poświęciła całą kolumnę zakładom w Starachowicach, skąd wyszła inicjatywa tow. Wiktora Saja „Ja nie wypuszcze braku”. Artykuł przewodniczącego rady zakładowej tow. Juliana Rossa pt. „Ujawniajmy ukryte rezerwy” przynosi cenne praktyczne doświadczenie aktywu związkowego w walce o właściwe wykorzystanie zadań planowych. Czytając artykuł tow. Rossa, można zaryzykować twierdzenie, że nie jest to rzecz przypadku, iż właśnie z tego zakładu wyszedł apel o bezbrakową produkcję. Ponadto pod nagłówkami „Ja nie wypuszcze braku” przynosi redakcja wypowiedź inicjatora tego ruchu tow. Wiktora Saja i Stefana Ławniczaka z ZISPO, który pierwszy odpowiedział na ten apel. Umieszczona obok uchwała Sekretariatu CRZZ dla rozszerzenia tego ruchu może niewątpliwie aktywowi w terenie do podjęcia odpowiednich kroków dla jej realizacji.

Numer majowy „Górnika” w przeciwieństwie do dotychczasowych wywołuje wrażenie bezplanowego umieszczenia materiału. Należy jednak zwrócić uwagę na zapowiedź redakcji: „Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników, chcąc związać ściślej uczniów szkół górniczych z zawodem, z dniem dzisiejszym otwiera dział pt. „Młody Górnik”. Warto by było, aby we wszystkich redakcjach zostawiać miejsce dla spraw młodzieży. Inicjatywa Zarządu Głównego ZZG zasługuje na ogólny poklask i naśladowictwo.

Okazuje się, że można w miesięczniku rozmieścić materiał odpowiadający aktualnym potrzebom pracy związkowej. Dowodem tego jest „Życie Włókiennicze”. Gazeta ta przynosi popularne streszczenie najistotniejszych problemów poruszonych na

VIII Plenum, omawia zagadnienie chronienia mienia społecznego. „Życie Włókiennicze“ przynosi dwa artykuły z terenu: „Codzienne wykonywanie planów drogą do pełnego zwycięstwa“ przewodniczącego rady zakładowej tow. Jana Stanisławskiego z ZPB im. Marchlewskiego. Daje on ciekawy opis, jak dzięki pracy uświadamiającej zakład osiągnął poważne sukcesy w różnych dziedzinach walki o plan.

Czytamy: „Aktyw związkowy poważnie rozszerzył i pogłębił swoją pracę. Rezultatów tych nie można byłoby osiągnąć, gdyby nie coraz do bardziej pogłębiająca się świadomość

współodpowiedzialności każdego pracownika za losy zakładu, za wykonanie planów na każdym stanowisku roboczym w całym zakładzie. Załoga nasza lepiej... już rozumie, co to znaczy współgospodarzyć“.

W artykule „Wzajemna pomoc i kontrola gwarancją wykonania zobowiązań“ autor pokazuje jak aktyw związkowy kontroluje wykonania zobowiązań w grupach. Redakcja słusznie zwróciła swoją uwagę na grupy związkowe. Pismo rozwijając się dalej w tym kierunku stanie się poważną pomocą dla aktywu związkowego w Polsce.

PLM

Profesjonalny Sojuz

Artykuł wstępny kwietniowego numeru miesięcznika „Profesjonalny sojuz“ pt. „Troška Państwa Radzieckiego o dobro narodu“ przeprowadza z okazji dokonanej z dniem 1.IV nowej obniżki cen, porównawczą analizę sytuacji gospodarczej w ZSRR i w krajach kapitalistycznych oraz omawia rezultaty tej gospodarki. Przytoczone w artykule dane wskazujące na stałą i mocną tendencję rozwojową gospodarki narodowej Kraju Socjalizmu, najbardziej przekonywająco dowodzą o wyższości socjalizmu nad kapitalizmem. Na uchwałę władz państwowych i partyjnych o nowej obniżce cen naród radziecki odpowiada potężnym zrywem entuzjazmu — falą zobowiązań produkcyjnych i dalszym wzmocnieniem socjalistycznego współzawodnictwa. Wyrazem tych nastrojów klasy pracującej ZSRR jest uchwała WCSPS wzywająca do wykonania i przekraczania planów przez każde przedsiębiorstwo.

Następny artykuł redakcyjny pt. „O dalsze podniesienie kultury technicznej robotników“ omawia opracowane przez Towarzysza Stalina zagadnienie zniesienia zasadniczej różnicy między pracą fizyczną a umysłową. Artykuł przytacza też naszego Wielkiego Nauczyciela o wzroście kultury technicznej wśród mas pracujących. Dzięki naukom Towarzysza Stalina Związek Radziecki w rekordowo krótkim czasie potrafił

stworzyć wielkie kadry techniczne ludzi potrafiących nie tylko budować skomplikowane maszyny lecz także je wykorzystywać. Dzięki tym kadrom stało się możliwe narodzenie się i rozwój potężnego ruchu stachanowskiego. W niemalym stopniu do rozwoju technizacji przyczyniła się działalność radzieckich związków zawodowych, pobudzona przez uchwały IX Plenum WCSPS w tej sprawie. Artykuł omawia szczególnie dalsze możliwości i sposoby pracy związkowej w zakresie podnoszenia kultury technicznej wśród mas członkowskich.

Cennym przyczynkiem do stwierdzenia i zrozumienia głębokich idei stalinowskich zawartych w jego genialnej pracy „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“ jest artykuł doktora nauk filozoficznych — P. Gapoczki. Autor, którego nazwisko dość często spotykamy na łamach miesięcznika, w sposób przystępny mówi o drogach i sposobach budowania socjalizmu i przejścia jego w komunizm w ZSRR. Gapoczka wskazuje, że przejście to wymaga zasadniczej przebudowy trzech podstawowych, dziedzin życia społecznego, w zakresie rozwoju sił wytwórczych, stosunków wytwarzania i kulturalnego rozwoju społeczeństwa. Podbudowując swe wywody materiałami XIX Zjazdu KPZR i cytatałami z prac Stalina, Gapoczka stwierdza, że „brygada szturmowa“ swia-

owego rewolucyjnego i robotniczego ruchu — Związek Radziecki stale i masowo kroczy i zbliża się do komunizmu.

„Komunizm — to już nie marzenie dalekiej przyszłości, lecz żywa i bliska rzeczywistość. Nie ma w świecie takiej siły, która by była w stanie powstrzymać postęp społeczeństwa radzieckiego do komunizmu“ — komentuje autor.

W dziale „Z doświadczeń pracy związkowej“ znajdujemy trzy interesujące i wartościowe prace. Pierwsza — to artykuł B. Rżanowa — kierownika wydziału masowej pracy kulturalnej WCSPS pt. „Podwyższyć poziom ideowy pracy kulturalnych instytucji związków zawodowych“. Autor informuje o tym, w jaki sposób szereg instytucji związkowych zaznajamia szerokie rzesze członkowskie z uchwałami XIX Zjazdu KPZR i z pracą Towarzysza Stalina „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“.

O realizowaniu jednej z dyrektyw XIX Zjazdu mówi też następny artykuł tego dzieła, pióra S. Babajana pt. „Kompleksowe uogólnianie i wdrażanie doświadczeń stachanowskich“. Autor omawia metody i sposoby rozpowszechniania doświadczeń przodujących robotników, stosowane w szkołach stachanowskich lub przez związkową propagandę produkcyjną.

Ostatni artykuł w tym dziale — to praca M. Iljina, przewodniczącego Zarządu Głównego Związku Zaw. Pracowników Służby Zdrowia pt. „Stale polepszać lekarską obsługę mas pracujących“, w którym omówione zostały dotychczasowe osiągnięcia i wady służby zdrowia oraz jej kierunki rozwojowe.

Dział „Międzynarodowy ruch robotniczy“ przynosi trzy artykuły: W. Bierzina — „Wzmocnienie walki mas pracujących o swoje żądania“ (O wynikach sesji Komitetu Wykonawczego SFZZ), L. Bakaszowa — „Międzynarodowa Konferencja na temat ubezpieczeń i zabezpieczenia społecznego“ i A. Kudriawcewa — „Reakcyjni przywódcy związkowi w służbie monopolu kapitalistycznych“.

PL

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3. tel. 605-84.

WARUNKI PRENUMERATY

Zgłoszenia na prenumeratę i wpłaty przyjmują wyłącznie listonosze i urzędy pocztowe na okresy kwartalne do dnia 10 grudnia, marca, czerwca i września. Na okres półroczny do dnia 10 grudnia i czerwca, na okres roczny do dnia 10 grudnia.

Reklamacje niezadowolone przez urzędy pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Dyrekcji Generalnej Państw. Przedsiębiorstwa Kolportażu „Ruch“ w Warszawie, ul. Wilcza 46.

Cena Nr pojed. — 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. 2705/C. 4-B-16951.

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

W księgarniach „DOMU KSIĄŻKI“ znajdują się w sprzedaży następujące nowości Wydawnictwa Związkowego CRZZ:

1. „Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH“ 68 stron, cena zł. 2,80.
2. Borys Gorbатов „MŁODOŚĆ OJCÓW“, stron 84, 4 ilustr., cena zł. 3,50
3. W. G. Błażenow „JAK USPRAWNILIŚMY PRZEBIEG PAROWOZU“, stron 28, cena zł. 2,80.
4. Tadeusz Sapociński „WALKA O POSTĘP TECHNICZNY W PRZEMYSŁE CIEŻKIM“ — stron 40, cena zł. 2,70.
5. „MECHANIZACJA W GÓRNICTWIE“ — stron 39, cena zł. 2,80.
6. „ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘBIORSTWACH“ — stron 116, cena zł. 3,50.
7. Antoni Szczurzewski, Leonard Głowalski — „PORADNIK DLA KOMISJI I DELEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH“ — stron 120, cena zł. 2—.
8. Herb Tank „POLUDNIK 49“ — stron 128, 14 rysunków — cena zł. 5—.
9. Henryk Popławski „PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALISTYCZNEJ DYSCYPLINY PRACY“ — stron 240, cena zł. 9,40.

W najbliższym czasie znajdą się w sprzedaży

1. Janina Killian-Stanisławska — „TEATR LALEK“ — stron 52, 40 rys., cena zł. 5—.
Podręcznik przeznaczony dla amatorskich zespołów teatrów kukielkowych. Zawiera pouczenia i wskazówki, jak urządzić siłami amatorów teatr lalek w świetlicach w mieście i na wsi. Daje wzory urządzenia sceny i dekoracji, uczy, jak się robi kukły. Wyjaśnia znaczenie dla świetlic posiadania własnego teatru kukielkowego. Ilustracje techniczne, bardzo liczne, mają służyć jako pomoc przy pracy nad stworzeniem takiego teatru w świetlicy.
2. „WYCHOWANIE ŚWIADOMEJ DYSCYPLINY“ — str. 32, cena zł. 1,20.
Broшуra omawia rolę i znaczenie świadomej dyscypliny, jej formy i metody stosowania w pracy wychowawczej, opartej na zasadach komunistycznych.
3. Louis Mallant „W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH“ — str. 96, 25 ilustracji, cena zł. 5—.
Książka zawiera opis współczesnych walk klasy robotniczej we wszystkich krajach kapitalistycznych i kolonialnych. Na tle tych walk autor udowadnia, że sprawa wolności demokratycznej jest ściśle związana z obroną prawa klasy robotniczej do zrzeszania się w związkach zawodowych.
4. „W WALCE O WOLNOŚĆ“ (t. I zbioru jednoaktówek) str. 144, 6 rys., cena zł. 7,20.
Jest to zbiór jednoaktówek przeznaczonych dla teatru świetlicowego autorów różnych narodowości. Wszystkie te jednoaktówki łączy jedna myśl przewodnia. Jest nią walka o pokój. Sztuki są wyraźnie i ostro antyimperialistyczne. Są łatwe do zagrania i wystawienia w każdej świetlicy. Książka zawiera ilustracje dekoracji i kostiumów oraz odpowiednie uwagi inscenizacyjne.
5. W. Kolesow „NOWE DROGI“ — str. 84, 14 rysunków, cena zł. 4,50.
Broшуra napisana przez wynalazcę udoskonalonego noża tokarskiego jest opisem metody szybkościowej obróbki metali, obecnie wprowadzonej w wielu polskich zakładach przemysłu metalowego, poprzedzona obszernym wstępem, obrazującym dotychczasowe osiągnięcia metalowców. Treść broшуry wyjaśniają i ilustrują liczne rysunki techniczne. Przeznaczona dla średniego personelu technicznego i dla tokarzy metalowych.
6. A. Czutkich „SIŁA KOLEKTYWU“ — str. 136, 1 ilustr., cena zł. 5,10.
W broшуrze autobiograficznej popularny racjonalizator radziecki — Aleksander Czutkich — opowiada o tajemnicy swych sukcesów. Autor posługuje się językiem prostym, a zrozumiałym dla każdego.
7. A. Fiedosiejewa „OBNIŻAMY KOSZTY WŁASNE KAŻDEJ CZYNNOŚCI PRODUKCYJNEJ“ — str. 36, 5 ilustracji, cena zł. 2—.
A. Fiedosiejewa — tkaczka Fabryki Tkanin Technicznych, odznaczona Orderem Czerwonego Sztandaru, laureatka premii Stalinowskiej. Broшуra poświęcona sprawie wydajności i socjalistycznego stosunku do pracy.
8. „WYCHOWANIE W ZAMIŁOWANIU DO ZAWODU“ — str. 56, cena zł. 2,10.
Broшуra omawia metody wychowawcze radzieckich związków zawodowych, które młodzież w szkołach przyfabrycznych i w szkołach zawodowych „uczą romantyzmu techniki“.
9. W. I. Kuzniecowa „OSIĄGNIĘCIA ZSRR W DZIEDZINIE POSTĘPU TECHNICZNEGO“ — stron 40, cena zł. 1,80.
Broшуra omawia znaczenie elektryfikacji wielkich budowli komunizmu oraz mechanizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych i nowej technologii w ogólnym rozwoju Kraju Rad.

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
LWIAZKOWE

