

# PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



1953

*Październik*

NR 10

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

# T R E Ś Ć:

**Wielka Rewolucja Październikowa — dzieło  
Komunistycznej Partii Związku Radziec-  
kiego**

**Ważna-i bliska sprawa**

**M. Tureniec:** O twórczą inicjatywę w rozwią-  
zywaniu zagadnień socjalnych

**K. Wigura:** Szkolenie wewnątrz-zakładowe —  
walką o nowe kadry

**T. Lipski:** Doświadczenia i wnioski z dyskusji  
o grupie związkowej Tamary Timoszynej

**J. Pawliczak:** Kolegialność — zasadą kierowa-  
nia pracą związkową

**L. Dąbrowski:** Koło sportowe ZiSPO

**J. G.** Uwagi o gazetach zakładowych w prze-  
myśle metalowym

## SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

**J. Jędrusik:** Nowy rok szkolny w Centralnej  
Szkole Zw. Zaw.

**W. Żychowicz:** Program kursu dla przewodni-  
czących i sekretarzy rad zakładowych

## PRZEGLĄDY:

★ **Ruch związkowy w Polsce:** Uchwała Se-  
kretariatu CRZZ w sprawie Kultury fizycz-  
nej — Wiadomości różne ★ **Z doświadczeń ra-  
dzieckich:** N. Zubow: O realizację krytycznych  
uwag aktywu związkowego — Wiadomości róż-  
ne ★ **Światowy ruch związkowy:** Przegląd  
międzynarodowy ★ **Przegląd gospodarczy:** Z.  
Gross: Współzawodnictwo pracy w werbunku  
niewykwalifikowanej siły rolnej — Wiadomo-  
ści różne ★ **Przegląd czasopism:** Czasopisma  
związkowe — „Professionalnyje Sojuzy“.

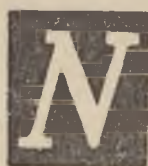
# PRZEGŁĄD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 10

Warszawa, 20 października 1953 r.

ROK V/XXIV



ACZELNE hasło tegorocznego Miesiąca Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej brzmi: „Pogłębiajmy nieustannie przyjaźń narodu polskiego z narodami ZSRR, strzeżmy jej jako największego skarbu, jako ostoju pokoju, niepodległości naszej ojczyzny“.

Przypadająca w październiku dziesiąta rocznica powstania Ludowego Wojska Polskiego na gościnnej ziemi radzieckiej nadaje temu hasłu treść szczególnie głęboką. Nic nie zdoła osłabić nierozzerwalnej więzi przyjaźni zadzierzgniętej na polach bitew przeciwko hitleryzmowi, zahartowanej w dziewięcioletniej naszej walce o zbudowanie socjalizmu w Polsce. O historycznym znaczeniu przyjaźni narodu polskiego z narodami ZSRR mówią nam osiągnięcia nasze w odbudowie kraju i realizacji planu 6-letniego, w której na każdym kroku korzystamy z pomocy i przykładu narodów radzieckich. A dziś szczególnie — w obliczu zakusów imperializmu na nasze Ziemie Zachodnie, na nasz pokojowy dorobek, na naszą niepodległość — rozumiemy głęboko, jak decydująca jest rola Związku Radzieckiego jako ostoju pokoju na świecie.

W Miesiącu Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, my — związkowcy polscy uświadamiamy sobie żywo jak wiele korzystamy z przykładu i doświadczeń radzieckich towarzyszy. Od nich uczymy się oparcia działalności związkowej na ścisłej więzi z masami pracującymi, uczymy się jak poprzez organizowanie ruchu spółzawodnictwa, pracę kulturalno-oświatową i troskę o człowieka uczestniczyć w budowie socjalizmu.

Tegoroczny Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej daje nam szczególną okazję do zademonstrowania olbrzymich korzyści, jakie przynosi stosowanie u nas przodujących metod pracy radzieckich stachanowców. „Tydzień przegądu zastosowania radzieckich metod pracy“ odbywający się w dniach 25 października — 2 listopada będzie konkretnym sprawdzianem wkładu organizacji związkowych w dzieło przyspieszenia budowy socjalizmu w Polsce, doskonalenia naszej produkcji drogą przenoszenia wspaniałych wzorów radzieckich.

Oddając wszystkie swe siły sprawie pogłębienia wśród szerokich rzesz społeczeństwa wiedzy o narodach radzieckich — spełnią związki zawodowe swój zaszczytny obowiązek przodowania w zacieśnianiu przyjaźni polsko-radzieckiej, fundamentu pokoju, niepodległości i rozkwitu naszego narodu.

# Wielka Rewolucja Październikowa — dzieło Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego

**N**ARODY Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej a wraz z nimi cała postępową ludzkość będzie uroczyście obchodziła XXXVI rocznicę Wielkiej Rewolucji Socjalistycznej. Podobnie jak każdego roku podsumują one sukcesy i zdobycze osiągnięte na drodze, którą przed trzydziestu sześciu laty zapoczątkowała Rewolucja Październikowa.

A przede wszystkim wspomną ogromne, historyczne zasługi Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego, której dziełem była Rewolucja Październikowa. Wspomną pięćdziesiąt lat trwającą walkę Partii — tej pierwszej „brygady szturmowej” światowego ruchu robotniczego, która wyzyskiwanym i uciskanym ukazała drogę do wyzwolenia.



Gdy przebiegniemy myślą historię tych pięćdziesięciu lat istnienia KPZR, gdy przypomnimy sobie historię ciężkich zmagani, bohaterskich wysiłków i wspaniałych zwycięstw Kraju Rad — uświadomimy sobie jak decydującym dla budowy socjalizmu i szczęścia całej ludzkości był fakt, że naród radziecki posiadał taką właśnie „brygadę szturmową”, wspaniałą partię Lenina.

Półwiekowa historia KPZR dowiodła, że leninowskie zasady organizacji partii, kierownictwa życiem partyjnym, konieczności utrzymywania nierozzerwalnej więzi z masami ludowymi — zadecydowały o zwycięskim pochodzie socjalizmu.

Niezliczone trudności piętrzyły się przed KPZR, gdy przed trzydziestu sześciu laty poprowadziła rosyjskie masy pracujące miast i wsi do Rewolucji Socjalistycznej.

Rewolucja socjalistyczna musiała walczyć z całym kapitalizmem światowym, a nie tylko z rodzimą reakcją i kontrrewolucją obszarniczo-kapitalistyczną. Nigdy jeszcze w dziejach ludzkości żadna rewolucja nie stała w obliczu tak niesłychanie trudnych zadań. Z jednej strony trzeba było w kraju ogromnie zacyfrowanym i zniszczonym tworzyć zręby nowego, socjalistycznego ustroju, budować nowe, nieznane jeszcze w historii państwo socjalistyczne, a z drugiej strony trzeba było jednocześnie walczyć z całym międzynarodowym systemem kapitalistycznym, który wciąż wyęczał wszystkie swe siły, aby zdławić młodą Republikę Rad. Do 1921 r. trwała zbrojna walka z rosyjską i międzynarodową kontrrewolucją. Krwią i głodem usiłował kapitał światowy zadusić rewolucję rosyjską. Czternaście państw imperialistycznych brało udział w interwencji zbrojnej przeciw władzy radzieckiej. Zmobilizowano bandy białogwardyjskie, czarnosecinne, carski korpus oficerski do walki z państwem radzieckim. Wysyłano wojska amerykańskie,

angielskie, japońskie, francuskie, niemieckie itd. przeciw Armii Czerwonej. Odcięto centralne obszary Rosji od zboża i węgla, „zorganizowano” głód, który jako niezawodny sprzymierzeniec kapitału miał zadać śmiertelny cios rewolucji rosyjskiej. Rzucono bandy szpiegów, morderców, dywersantów i sabotażystów, aby od wewnątrz paraliżować działalność republiki radzieckiej.

I wszystkie te wysiłki całego potężnego kapitalizmu światowego okazały się bezowocne. Zwyciężyła Rewolucja Październikowa, zwyciężyła KPZR, zwyciężył Związek Radziecki.

Wówczas burżuazja całego świata, widząc bezskuteczność interwencji zbrojnej i blokady ekonomicznej, chwyciła się nowych metod walki. Liczono na to, że na drodze walki ekonomicznej, w warunkach Nępu, uda się pokonać władzę radziecką. Liczono na to, że klasa robotnicza w Rosji nie upora się z ogromnymi trudnościami gospodarczymi, które piętrzyły się na jej drodze wskutek zacyfowania i okropnego wyniszczenia kraju. Liczono na to, że w warunkach otoczenia kapitalistycznego nie uda się w kraju rolniczym, chłopskim, obciążonym spuścizną kilkusetletniego zacyfowania zbudować ustroju socjalistycznego, toteż będzie musiała nieuchronnie nastąpić restauracja kapitalizmu. W tej wojnie ekonomicznej kapitalizmowi światowemu powiodło się tak samo, jak i w walce zbrojnej. Związek Radziecki nie tylko zaleczył rany wojny imperialistycznej i domowej, nie tylko odbudował gospodarkę, lecz w niesłychanie krótkim czasie dokonał istnej rewolucji w przemyśle i rolnictwie, stworzył potężny przemysł ciężki, skolektywizował rolnictwo i zaopatrzył je w najnowocześniejsze środki techniczne, zlikwidował wszystkie klasy wyzyskujące, a tym samym zbudował po raz pierwszy w dziejach ustroj socjalistyczny.

Znów się okazało, że wszystkie wysiłki kapitalizmu światowego, zmierzające do złamania Państwa Radzieckiego spełzły na niczym. Zwyciężył Związek Radziecki.

Ale kapitalizm międzynarodowy na czele z kapitałem amerykańskim nie dawał za wygraną. Jeszcze raz postanowiono uciec się do interwencji zbrojnej. Postanowiono stworzyć taką siłę militarną, która potrafi pokonać Związek Radziecki. Siłą tą miał być hitleryzm, faszyzm. Dzięki pomocy burżuazji całego świata, a zwłaszcza burżuazji amerykańskiej, udało się przeistoczyć całe Niemcy w jeden olbrzymi obóz militarny. Miliardy dolarów amerykańskich pomogły Hitlerowi w rozbudowie potwornej maszyny wojennej. W ten sposób doprowadzono do wybuchu drugiej wojny światowej. Ale po raz trzeci antyradziecka kampania kapitalizmu światowego skończyła się klęską. Związek Radziecki wygrał wojnę z hitleryzmem. I wygrał ją tak wspaniale, jak jeszcze w historii nigdy żadne inne państwo.

Znów się okazało, że wszystkie wysiłki kapitalizmu światowego zmierzające do zniszczenia Związku Radzieckiego są płonne. Znów się okazało, że ze wszystkich zmagających z kapitalizmem międzynarodowym zwyciężącą wychodzi Związek Radziecki.

Nic więc dziwnego, że coraz głębszy kryzys ustrojowy ogarnia świat kapitalistyczny. Nic więc dziwnego, że gdy obecnie imperializm amerykański, jako czołowa, przewodnia siła całej reakcji światowej, usiłuje raz jeszcze próbować szczęścia wojennego i doprowadzić świat do nowej straszliwej rzezi wojennej, znajduje coraz mniej zwolenników nawet wśród burżuazji innych krajów kapitalistycznych.



Epokowe zwycięstwa Związku Radzieckiego zmieniły zasadniczo układ sił na arenie międzynarodowej. Przewaga siły jest obecnie po stronie obozu pokojowego, demokratycznego, któremu prowadzi Związek Radziecki. Po raz pierwszy w dziejach ludzkości wytworzyła się taka sytuacja, że można do wojny nie dopuścić, że można pokój uratować mimo ogromnych wysiłków USA zmierzających do rozpętania nowej wojny. Nigdy jeszcze siły pokoju nie były tak potężne, nigdy jeszcze siły pokoju nie mogły tak skutecznie realizować takich planów i zamierzeń jak obecnie.

Obchodzić będziemy XXXVI rocznicę Rewolucji Październikowej w warunkach coraz większej mobilizacji sił pokoju na całym świecie. Zwycięstwa Związku Radzieckiego, wzrost jego potęgi i znaczenia, rozwój krajów demokracji ludowej, zwycięstwa Chińskiej Republiki Ludowej, zwycięskie zahamowanie interwencji amerykańskiej na Korei pogłębiły sprzeczności świata kapitalistycznego. Hasło pokojowego współżycia i pokojowej rywalizacji dwóch systemów społecznych: socjalistycznego i kapitalistycznego, znajduje coraz większy posłuch i zrozumienie w różnych społecznych warstwach krajów Europy zachodniej.

Wyłania się realna możliwość izolowania agresorów, pragnących nowej wojny światowej. Takiej możliwości nie było jeszcze nigdy w historii. Obecnie ona istnieje dzięki zwycięstwom i potędze Związku Radzieckiego.

Jeśli obecnie setki milionów ludzi na całym świecie mogą z uczuciem dumy powiedzieć: „Do wojny nie dopuścimy” — to zawdzięczają to państwu, jakie przed trzydziestu sześciu laty powołała do życia Wielka Październikowa Rewolucja Rosyjska.



Związek Radziecki jest główną ostoją niepodległości i rozwoju naszego narodu. Dwukrotnie Polska odzyskała byt niepodległy dzięki Rewolucji Październikowej i państwu, które ona stworzyła. Gdyby nie było Rewolucji Październikowej lub gdyby rewolucja ta nie zwyciężyła nie mogłaby powstać niepodległa Polska w 1918 r. Zwycięstwu Związku Radziec-

kiego nad hitleryzmem zawdzięczamy wyzwolenie naszego narodu, przywrócenie mu prawa do życia i niepodległości. Związkowi Radzieckiemu zawdzięczamy również granicę na Odrze i Nysie oraz wspaniały rozwój naszego kraju. Bez pomocy ZSRR nie utrzymalibyśmy granicy na Odrze i Nysie w obliczu antypolskiej akcji kapitalizmu światowego, a zwłaszcza amerykańskiego.

Związkowi Radzieckiemu zawdzięczamy, że tętni twórczą pokojową pracą cały nasz kraj, że siedmiomilowymi krokami dążymy naprzód w swym rozwoju gospodarczym, społecznym i kulturalnym, że powstaje Polska naprawdę silna, będąca krajem wielkiego przemysłu, wysokiego poziomu cywilizacji i kultury.

Naszą odpowiedzią na zuchwałe wystąpienie Adenauera i jego mocodawców amerykańskich przeciw naszej granicy zachodniej jest jeszcze większe zacieśnienie i pogłębienie przyjaźni i braterstwa z wielkim Związkiem Radzieckim.

Kraj zwycięskiej Rewolucji Październikowej wkroczył obecnie w okres stopniowego przechodzenia od socjalizmu do komunizmu. Jest to nowa wspaniała karta w historii Związku Radzieckiego.

Dzięki wszystkim dotychczasowym zwycięstwom naród radziecki może obecnie podjąć walkę o stworzenie w ciągu 2—3 lat obfitości przemysłowych i rolnych produktów masowego spożycia. Realizacja tego zadania stworzy w Związku Radzieckim wysoką stopę życiową całej ludności. To zaś z kolei nie może nie wywrzeć decydującego wpływu na całą sytuację międzynarodową, na walkę międzynarodowego proletariatu o socjalizm.

Związek Radziecki nie uprawia polityki zbrojeń i nie prowadzi wyścigu zbrojeniowego z Ameryką. Polityka zbrojeń i militarizmu wynika z ustroju kapitalistycznego w epoce imperialistycznej i jest całkowicie obca państwu socjalistycznemu.

Obóz pokoju nie lekceważy zbrodniczej polityki zbrojeniowej kapitału amerykańskiego. W całej pełni docenia niebezpieczeństwo, jakie stąd płynie dla pokoju światowego. Jednakże najlepszą odpowiedzią na tę szaleńczą politykę zbrojeń w świecie kapitalistycznym jest radziecka polityka pokojowa, polityka wzmocnienia siły obrony pokoju, lecz jednocześnie umacniania i rozwoju gospodarki pokojowej, rozwoju rolnictwa i wszystkich gałęzi produkcji przemysłowej, rozwoju kultury i oświaty, szybkiego i znacznego podnoszenia stopy życiowej ludności.

Nie jest przypadkiem, że w tym samym czasie, gdy odbywały się w Niemczech zachodnich neohitlerowskie wybory i znów zagrały surmy bojowe militarizmu niemieckiego, w Moskwie odbyło się Plenum KC KPZR, które nakreśliło wspaniały plan dalszego rozwoju rolnictwa radzieckiego i wezwało cały naród radziecki do mobilizacji wszystkich sił, celem stworzenia obfitości produktów rolnych w kraju.



Z dumą i otuchą spogląda wielki naród radziecki w swą przyszłość. Na przestrzeni 36 lat dokonał on takich rzeczy, jak jeszcze w historii całego świata

żaden inny naród, żaden inny kraj. Żaden inny naród, żaden inny kraj nie staczał takich epokowych bitew rewolucyjnych, nie odnosił takich zwycięstw, jak naród radziecki. Żaden inny naród i kraj nie przewyższał tylu przeszkód i trudności na swej drodze, jak naród radziecki. Toteż właśnie dlatego naród ten, który przeżył tak wspaniałe trzydziestościeciolecie może dzisiaj z całym przekonaniem i ufnością powiedzieć, że podejmuje nową walkę, walkę o stworzenie ustroju komunistycznego, walkę o niebywałą na świecie dobrobyt materialny i kulturalny, o tak wysoką stopę życiową, jakiej nie znają jeszcze dzieje świata. I nie ulega wątpliwości, że również i tę walkę, tę bitwę epokową wygra tak samo, jak wygrał tyle innych niezmiernie wielkich i trudnych bitew.

Polska klasa robotnicza i cały nasz naród z najwyższą sympatią i miłością śledzą za walką i zwycięstwami narodu radzieckiego, stojąc u jego boku jako wierny i niezłomny sprzymierzeniec.

Jesteśmy przekonani, że wielkie ideały Rewolucji Październikowej, ideały geniusza tej rewolucji — Lenina, jego ucznia i kontynuatora Stalina, ideały ich kontynuatorów, którzy obecnie pewną ręką trzymają ster radzieckiej nawy państwowej, ideały bohaterkiej, mądrej, doświadczonej i niezwyciężonej Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego zwyciężą również na nowym etapie rozwoju.



Dzięki Rewolucji Październikowej i państwu, które ona powołała do życia, mamy możliwość nie tylko żyć i rozwijać się jako wolny, kroczący drogą postę-

pu naród, lecz również mamy możliwość realizować takie zadania, jakie przekraczałyby nasze własne siły. Mamy możliwość nawet w obecnym trudnym etapie budownictwa podstaw socjalizmu przystąpić do harmonijnego rozwoju wszystkich gałęzi naszego przemysłu i gospodarki narodowej, co oznacza walkę o jednoczesny rozwój i ciężkiego i lekkiego przemysłu, o coraz lepsze zaspokajanie materialnych i kulturalnych potrzeb mas pracujących miast i wsi, o dalszy rozwój naszego rolnictwa.

W walce tej my — związkowcy mamy do spełnienia doniosłą rolę transmisji partii do mas. Półwiekowa historia KPZR dowodzi niezbicie, że siła partii tkwi w jej nierozzerwalnej więzi z szerokimi masami ludowymi. Na przestrzeni tych pięćdziesięciu lat, w ogniu walk rewolucyjnych, w trudzie budownictwa socjalizmu uwydatniła się zaszczytna rola związków zawodowych, jako masowej organizacji społecznej stanowiącej dla partii oparcie w najszerszych rzeszach pracujących.

Umacniać więź z masami — to uświadamiać je, uważnie i wnikliwie słuchać głosu mas, ich krytyki, troskliwie odnosić się do potrzeb i bolączek mas, to zwalczać bezduszny do nich stosunek, tępić przejawy łamania praworządności, strzec praw obywatelskich zagwarantowanych w Konstytucji.

W oparciu o świadomość polityczną mas pracujących, o ich aktywność w rozwiązywaniu produkcyjnych zadań budownictwa socjalistycznego przyczyniamy się do przyspieszenia budownictwa socjalizmu w naszym kraju, do ostatecznego zwycięstwa dzieła zapoczątkowanego przez Komunistyczną Partię Związku Radzieckiego, do pełnego triumfu Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej.

## Ważna i bliska sprawa

**Trybuna Ludu w numerze z dn. 25 września zamieściła ważny artykuł na temat związków zawodowych. Artykuł ten przedrukujemy w całości.**

**S**ŁA naszej partii tkwi w jej więzi z masami. Łączność z masami, ich najszerszy udział w rządzeniu państwem ludowym partia nasza realizuje poprzez pracę swych organizacji w masach. W oparciu o masowe organizacje społeczne, wśród których szczególną rolę odgrywają związki zawodowe.

Związki zawodowe jako powszechna organizacja mas robotniczych stanowią potężną dźwignię podnoszenia inicjatywy klasy robotniczej, jej politycznej, gospodarczej i kulturalnej aktywności; stoją one na straży jej codziennych spraw bytowych, walczą przeciw wszelkim biurokratycznym zniekształceniom, nieprzewidywanym jeszcze do końca, a utrudniającym życie ludzi pracy. Związki zawodowe — to mocne oparcie i najbliższy współpracownik partii i władzy ludowej.

Te instancje i organizacje partyjne, które doceniając rolę związków zawodowych, interesują się ich

działalnością, nadają im właściwy kierunek — zdolne są zawsze trzymać rękę na pulsie życia mas. Znają ich nastroje i dążenia. Aktywna organizacja związkowa, to wielokrotniona siła wychowawczego oddziaływania organizacji partyjnej na szerokie rzesze bezpartyjnych.

Przyswojenie sobie tych nauk naszej partii przez wszystkie organizacje i instancje jest tym pilniejsze, że, jak stwierdza Komitet Centralny w praktyce licznych jeszcze terenowych ogniw partyjnych jaskrawo występuje zjawisko niedoceniańa wielkiej roli związków zawodowych.

Problemy pracy związkowej są niezwykle rzadko tematem obrad zebrań partyjnych, plenarnych posiedzeń komitetów i posiedzeń egzekutyw, przy czym niejednokrotnie organizacje i instancje partyjne nie mówią o pracy związkowej nawet wówczas, gdy rozpatrują sprawy bezpośrednio związane z sytuacją w poszczególnych zakładach lub gałęziach przemysłu, gdy

omawiają zagadnienia walki o plan lub zastanawiają się nad podniesieniem przodującej i kontrolującej roli organizacji partyjnych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Tegoroczne zainteresowania egzekutywy Komitetu Wojewódzkiego w Gdańsku sprawami pracy związkowej sprowadziły się do dwukrotnego wysłuchania informacji o przebiegu kampanii wyborczej do władz związkowych. A jak nowe władze związkowe rozwijają swoją działalność, jaką pomoc otrzymują od organizacji partyjnych — na taką ocenę egzekutywa gdańskiego KW nie zdobyła się.

Organizacje i instancje partyjne, które przy analizie zagadnień gospodarczych nie uwzględniają roli i zadań związków zawodowych, same wystawiają sobie świadectwo, że nie przezwyciężyły do końca wąskoekonomicznego podejścia do spraw walki o produkcję, że wymyka im się z pola widzenia to, co w walce tej jest najważniejsze — codzienna, trwała więź z załogą, opierająca się na wszechstronnej pracy wychowawczej, na pobudzaniu inicjatywy i aktywności załogi, na trosce o jej warunki pracy i bytowe potrzeby. Żadna organizacja partyjna, bez pomocy organizacji związkowej, nie jest w stanie ani sobie, ani dyrekcji zakładów takiej więzi stworzyć.

Niedoceniając roli związków zawodowych w życiu załóg i zakładów szczególnie jaskrawo uwydatnia się w dziedzinie współzawodnictwa pracy, które jest pożytecznym orężem wychowywania mas. Do wyjątków należą instancje partyjne, które by przeprowadzały systematyczną rzetelną analizę przebiegu współzawodnictwa w podległym im terenie, oceniały w tej dziedzinie dorobek związków zawodowych, pomagały im wykrywać słabości, niedomagania, niewykorzystane rezerwy i wytyczały ogniom związkowym konkretne zadania. Najczęściej wciąż jeszcze — niestety — komitety partyjne zadowalają się cyfrowymi danymi, średnimi wskaźnikami, które zamazują istotny obraz w poszczególnych zakładach, nie pozwalają dostrzegać przodujących doświadczeń i okrywają mgłą słabe miejsca. A przecież wiele jeszcze złych, nieprawidłowych praktyk stoi na przeszkodzie bujnemu rozwojowi współzawodnictwa pracy.

Nie mało jest jeszcze komitetów partyjnych, które odwołują się do rad zakładowych w związku ze współzawodnictwem pracy tylko w okresach zrywu, w okresach wielkich kampanii politycznych, dopuszczając do tego, by po akcji fala współzawodnictwa raptownie opadła. Jest też wiele zakładów, gdzie współzawodnictwo traktowane jest w sposób administracyjny, biurokratyczny, bezduszny, co przeczy elementarnym założeniom jego wychowawczej roli.

Podobne elementy formalnego traktowania zadań związków zawodowych przez ognia partyjne występują również w dziedzinie troski o sprawy bytowe załóg.

Państwo nasze z roku na rok prelinuje coraz większe środki dla poprawienia warunków bytowych i socjalnych klasy robotniczej. Instancje partyjne powinny wymagać od związków zawodowych dopilnowania pełnego i racjonalnego wykorzystania funduszy przeznaczonych na te cele. Praktyka jednak

wskazuje, że w tej dziedzinie nie ma niezbędnej partyjnej kontroli. Stąd też w 1952 roku globalna suma niewykorzystanych funduszy na cele socjalne wyniosła ponad 100 milionów złotych.

Oceniając w marcu br. stan pracy związkowej na terenie Gniezna, egzekutywa Komitetu Wojewódzkiego w Poznaniu stwierdziła, że w zakładach produkcyjnych tego miasta rady zakładowe nie przejawiają dostatecznej troski o sprawy bytowe załóg, że sytuację taką tolerują zarówno zakładowe komitety partyjne, jak i Komitet Miejski w Gnieźnie. Był to niewątpliwie niepokojący sygnał i należało się spodziewać, że Komitet Wojewódzki szerzej wniknie w całokształt pracy związków zawodowych. Od tego czasu minęło blisko sześć miesięcy. Egzekutywa poznańskiego KW do spraw pracy związkowej jednak więcej nie wróciła.

Problematyka pracy związkowej w każdym zakładzie jest bardzo szeroka i nie można godzić się z faktem — jak to ma miejsce w bardzo licznych zakładach, że komitety partyjne — zamiast troszczyć się o to, by rada zakładowa pracowała szerokim frontem, by wszyscy jej członkowie i wszystkie jej komisje były aktywne — dostrzegają tylko przewodniczącego rady, z nim jedynie utrzymują jakiś taki kontakt, nie interesując się nawet czy rada pracuje kolektywnie i jak wywiązują się ze swych zadań aktywiści związkowi — członkowie partii. Takie tendencje nie sprzyjają aktywizacji całej rady: prowadzą one częstokroć do tego, że przewodniczący, wzywany raz po raz do komitetu po to, by otrzymywać rozmaite doraźne zlecenia i niejednokrotnie nie mniej doraźne „mycie głowy” — zatracając wycucie całokształtu pracy związkowej, zatracając poczucie kolektywu i w konsekwencji odrywa się sam od aktywu związkowego i od załogi.

Do podobnych skutków prowadzą stosowane często przez komitety zakładowe złe praktyki spychania i zastępowania rady zakładowej.

W Zielonogórskich Zakładach Przemysłu Metalowego robotnicy zgłaszają się w sprawach bytowych, mieszkaniowych i innych bezpośrednio do komitetu partyjnego, pomijając instancję predystynowaną do załatwiania tych spraw — radę zakładową. W zakładach tych niektórzy robotnicy nie znają nawet swych radców oddziałowych i mężów zaufania, ponieważ ognia związkowe są nieaktywne i oderwane od załogi. A komitet zakładowy, zamiast wpłynąć na zmianę tego niezdrowego stanu rzeczy, pogłębia go tylko swoim postępowaniem. Załatwiając rozmaite sprawy za radę zakładową, komitet partyjny zaniedbuje jednocześnie swe podstawowe zadania w kierowaniu całokształtem pracy partyjnej w zakładzie.

Komiteta Centralny wskazuje, że instancje partyjne wszystkich szczebli powinny czuwać nad właściwym doborem kadry związkowych, pomagać aktywistom związkowym i wychowywać ich na rzeczywistych, masowych działaczy, cieszących się autorytetem i wpływem. Jest to sprawa decydująca o właściwym kierownictwie politycznym związkami zawodowymi. Tymczasem dość liczne mamy wypadki szkodliwego,

sekiarskiego, częstokroć bezdusznego stosunku do kadr związkowych.

Od przeszło czterech miesięcy, w wyniku reorganizacji, zakres działalności Warszawskiej Rady Związków Zawodowych obejmuje również teren województwa warszawskiego. Warszawski Komitet Wojewódzki nie zainteresował się jednak dotychczas pracą WRZZ. Niedawno egzekutywa WKW postanowiła omówić działalność Okręgowego Zarządu Związku Zawodowego Metalowców. Działacze związkowi zgodnie z wezwaniem stawili się do WKW o oznaczonej godzinie. Osiem godzin trzymano ich w poczekalni po to, by im oświadczyć, że sprawa została zdjęta z porządku obrad. Cóż powiedzieć o takim stosunku do kadr związkowych?

Wiele spotykamy przykładów nieposzanowania przez instancje partyjne demokracji wewnątrzwiązkowej. Na porządku dziennym są wypadki przesuwania

towarzyszy z odpowiedzialnej pracy związkowej na inne stanowiska, nieliczenia się z tym, że przecież funkcja ich pochodzi z wyboru. Taki system nie przyczynia się do kształtowania wśród aktywistów związkowych poczucia ich odpowiedzialności przed masami.

Liczne jeszcze ognia partyjne powinny dokonać decydującego przełomu w swym ustosunkowaniu się do pracy związków zawodowych. Na każdym szczeblu instancja partyjna obowiązana jest nadawać organizacjom związkowym kierunek działalności, kontrolować ich pracę i wszechstronnie im pomagać. Praca związków zawodowych musi się stać ważną, codzienną, bliską sprawą wszystkich ogniw partyjnych. Jest to niezbędny warunek stałego zacieśniania więzi z masami, jest to niezbędny warunek skutecznej walki o rozwiązywanie kolejnych zadań socjalistycznego budownictwa.

MIECZYŚLAW TURENIEC

Kierownik Wydziału Soc.-Ubezp. CRZZ

## O twórczą inicjatywę w rozwiązywaniu zagadnień socjalnych



**W**SZYSTKIE poczynania Partii i Rządu Ludowego mają na celu maksymalne zaspokojenie wciąż rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb najszerzych mas ludności pracującej. W interesie naszego narodu odbywa się w naszym kraju potężny i szybki rozwój przemysłu ciężkiego, przemysłu maszynowego, który jest podstawą całego życia gospodarczego. Wiadomo bowiem, że bez rozwoju przemysłu ciężkiego nie byłby możliwy dalszy rozwój przemysłu lekkiego i rolnictwa, jak również wzrost obronności naszego kraju.

Wymownym wyrazem troski państwa o ludzi pracy są powiększające się z roku na rok kredyty budżetowe na cele socjalno-bytowe. Prawie jedną trzecią całego budżetu narodowego przeznaczają się corocznie na opiekę zdrowotną, socjalną, bytową i kulturalną człowieka pracy i jego rodziny.

Poważne kwoty przeznaczane są w planach budżetowych na t. zw. akcję socjalną, na opiekę nad matką i dzieckiem. W ciągu tylko ostatnich trzech lat fundusze państwowe na te cele wzrosły o 50 %. Planowy rozwój urządzeń socjalnych jest ściśle związany z problemem siły roboczej, ma on bowiem na celu stworzenie odpowiednich warunków kobietom, które pragną pracować w produkcji. Szybka rozbudowa żłobków, przedszkoli i świetlic zarówno zakładowych, jak i miejskich, wpłynęła w zdecydowany sposób na zatrudnienie w przemyśle i instytucjach usługowych setek tysięcy kobiet, pomogła im w zdobywaniu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, zapewniła dzieciom opiekę i wychowanie w czasie pracy matek.

Zadania i rola związków zawodowych w dziedzinie akcji socjalnej są olbrzymie. Winny one czuwać nad tym, aby polityka partii i rządu na tym odcinku była we właściwy sposób realizowana, aby racjonalnie i zgodnie z przeznaczeniem były wydatkowane pieniądze państwowe na tę akcję, aby warunki sanitarne, opieka nad dzieckiem oraz poziom wychowania w placówkach socjalnych odpowiadały ustalonym wymogom.

Ale rola związków zawodowych w zakresie akcji socjalnej nie ogranicza się tylko do tego. Winny one również doskonale orientować się w potrzebach swojego terenu, zakładu, miasta, dzielnicy, winny wiedzieć jakie urządzenia są konieczne, aby mogły one zaspokoić potrzeby matek zatrudnionych oraz tych kobiet, które pragnęłyby przystąpić do pracy.

Nasze związki zawodowe posiadają wielkie uprawnienia w zakresie opieki nad pracującymi, w reprezentowaniu ich najżywotniejszych codziennych interesów. Chodzi jednak o to, aby uprawnienia te były w pełni i właściwie wykorzystane, aby stały się ważnym czynnikiem w stałym polepszaniu warunków materialno-bytowych klasy robotniczej. Doświadczenie jednak mówi nam, że nie wszystkie instancje związkowe należycie doceniają swoje obowiązki wobec mas pracujących, osłabiając tym samym swoją więź z masami.

Niedostateczną aktywność wielu instancji związkowych widzimy również na odcinku akcji socjalnej, tak ważnej w życiu człowieka. Stwierdzić można fakty, że kredyty państwowe na potrzeby socjalne za rok 1952 nie zostały w pełni zrealizowane, niewykorzysta-

na kwota tych kredytów wynosi ponad 100 milionów złotych. Niewykorzystanie dotyczy wszystkich form akcji socjalnej: żłobków, przedszkoli, świetlic, kolonii, wczasów świątecznych jak również funduszy na bezwrotne zapomogi dla członków kas zapomogowo-pozyczkowych.

Fakty te wskazują, że zamierzenia państwa w dziedzinie opieki nad pracującymi i ich rodzinami zwłaszcza opieki nad matką i dzieckiem nie zostały wykonane. Niemalą winę za to ponoszą niewątpliwie związki zawodowe, poszczególne ich instancje, które mało interesowały się tym zagadnieniem, nie żyły nim w codziennej swojej pracy, nie kontrolowały administracji, jak ta rozwiązuje bolączki klasy robotniczej. Bardzo często widzimy, że administracja odnosi się do spraw bytowych, zdrowia, potrzeb kulturalnych klasy robotniczej niewłaściwie, że traktuje te potrzeby jako sprawę drugorzędną, nie przejawia troskliwej opieki w sprawach mieszkaniowych, zdrowia, warunków pracy, opieki nad młodocianymi i kobietami, nie widzi stale wzrastających potrzeb w tym zakresie, podchodzi do nich z miarą dnia wczorajszego.

Niepełne wykorzystanie kredytów państwowych na cele socjalne zarówno przez poszczególne resorty jak i rady narodowe dotyczy nie tylko usług. Nie wykonuje się także planów inwestycyjnych. Np. w zaplanowanych do oddania do użytku w roku 1952 na terenie Warszawy 17 żłobków wykończono tylko 1, reszta zostanie oddana do użytku na przestrzeni 1953 r. A przecież wiemy, że wiele żłobków mieści się w zwykłych lokalach czynszowych, które bardzo często nie odpowiadają wymogom.

Podobną nieterminowość oddawania do użytku obiektów socjalnych obserwujemy na odcinku przedszkoli. Np. w Warszawie w dzielnicy Muranów nie ukończono przedszkola, którego budowę rozpoczęto w r. 1950, a w dzielnicy Młynów nie można doczekać się wykończenia przedszkola budowanego od 1951 r.

W województwie stalinogrodzkim w r. 1952 nie wykonano planu budowy 16 przedszkoli, część z nich winna była być wykonana w 1951 r. W wielu wypadkach uruchomienie nowych placówek jest niemożliwe na skutek ich złego wykonania przez przedsiębiorstwo budowlane. Np. w Trynku — Gliwice komisja czterokrotnie odbierała żłobek, który miał być czynny w ub. r., i żłobek do tej pory jeszcze nie jest uruchomiony. Zdarza się również, że oddane do użytku nowe przedszkole wskutek złego wykonania po pewnym czasie wymaga znacznego remontu. Tak było np. z przedszkolem na Mariensztacie. Tego rodzaju fakty zamknięcia nowozbudowanych urządzeń socjalnych stwierdzamy także w Nowej Hucie.

Analiza realizacji planów akcji socjalnej w pierwszym półroczu 1953 r. pokazuje nam, że i w bieżącym roku nie wykorzystujemy wszystkich kredytów przyznanych na ten cel przez państwo, np. na przedszkola wydatkowano 90% prelimitowanych kwot, świetlice dziecięce 70%, przedszkola wiejskie 50%, żłobki 90%. W PGR wykorzystano dotacje na zapomogi bezwrotne w ramach działalności kas zapomogowo-pozyczkowych tylko w 23%, na wczasy świąteczne w 10,84%, dotacje dla stołówek pracowniczych

w 33,75%. Jedynie fundusze socjalne przeznaczone na imprezy dziecięce zrealizowano w 91,22%. Inne resorty tak samo nie wykorzystywały w pełni w I półroczu prelimitowanych sum na potrzeby opieki nad matką i dzieckiem. Np. Ministerstwo Kolei nie wykorzystało około 3 milionów zł. Ministerstwo Łączności — 900 tysięcy, Ministerstwo Żeglugi — 89% planu półrocznego na przedszkola i 94,2% na żłobki, Ministerstwo Górnictwa — 41,1% planu rocznego w przedszkolach, 41,9% w żłobkach i 43,6% w świetlicach.

Gdzie tkwią główne przyczyny niewykorzystania kredytów państwowych na potrzeby socjalne? Do tych przyczyn przede wszystkim należy zaliczyć fakty złego planowania usług, planowania ponad istotne potrzeby. Dla przykładu: Dąbrowskie Zjednoczenie Przemysłu Węglowego zaplanowało na rok 1953 miejsc w przedszkolach 1975, a faktycznie mogą mieć we własnych placówkach miejsc tylko na 1465 dzieci.

Tę samą sytuację w zakresie planowania ponad istotne potrzeby notujemy w kopalni „Marcel” Rybnickiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego.

Do przyczyn niepełnego wykorzystania planów finansowych na akcję socjalną należy też wadliwe rozmieszczenie placówek socjalnych, mianowicie tworzenie na danym terenie kilku przedszkoli lub żłobków — placówek przyzakładowych obok placówek rad narodowych. Stwierdzamy tego rodzaju fakty zwłaszcza na terenie wojew. stalinogrodzkiego, ale widzimy je także w województwie krakowskim, gdzie np. w przedszkolu przy fabryce „Solvay”, posiadającym 100 miejsc przebywa tylko 15 dzieci. A więc niewłaściwe rozmieszczenie urządzeń socjalnych jest drugą istotną przyczyną niepełnego wykonania zaplanowanych usług.

Trzecia przyczyna — to jest nieterminowe oddawanie do użytku zaplanowanych obiektów. Np. w kopalni „Siersza” z powodu niewykończenia żłobka przyzakładowego nie można było zrealizować przewidzianych na jego prowadzenie kredytów, lub jak w kopalni „Sośnica”, opóźnienie remontu pomieszczenia również spowodowało niewykonanie planu finansowego.

Prócz wymienionych przyczyn istnieją jeszcze inne, mianowicie: duży wpływ na frekwencję dzieci w urządzeniach socjalnych mają warunki lokalowe, kadry wychowawcze, opieka lekarska. Od tego bowiem w jakich warunkach przebywają dzieci, jaka jest opieka wychowawcza i lekarska nad dziećmi zależy stosunek rodziców do placówki. Np. na niską frekwencję dzieci w świetlicy Uniwersytetu Łódzkiego miał decydujący wpływ brak należytej opieki nad dziećmi ze strony personelu świetlicowego. Podobna sytuacja istniała w przedszkolu przy Wyższej Szkole Rolniczej w Poznaniu, gdzie z powodu nieodpowiedniego personelu wychowawczego matki nie chciały posyłać dzieci do tej placówki.

Analiza przyczyn niewykorzystania pokaźnych kwot na potrzeby socjalne robotników rolnych wykazuje, że główną przyczyną tego jest przede wszystkim: niedostosowanie planu do potrzeb, niedostateczna kontrola realizacji planu akcji socjalnej w terenie ze strony resortu, brak odpowiednich kadr kierowni-

czych i wychowawczych w placówkach, brak pomieszczeń oraz brak dostatecznego zainteresowania ze strony administracji zespołów sprawą opieki nad matką i dzieckiem.

Do wymienionych przyczyn niewykorzystania funduszy socjalnych dochodzi jeszcze nieregularne przekazywanie środków finansowych placówkom socjalnym. Ministerstwo Finansów fundusze te w zasadzie uruchamia terminowo, chodzi jednak o to, aby zainteresowane ministerstwa i centralne zarządy nie zatrzymywały tych kredytów i w terminie odprowadzały je do zakładów pracy. Np. Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Stalinogrodzie poczynając od dnia 16 czerwca br. pięciokrotnie zwracało się do Ministerstwa Gosp. Komunalnej o przyznanie kredytów na prowadzenie żłobka, lecz bezskutecznie. Przedsiębiorstwo zaciągnęło długi na kwotę 17 186 zł i zwróciło się do CRZZ o interwencję.

Rekapitulując, stwierdzamy, że głównymi przyczynami złej gospodarki funduszami socjalnymi są: wadliwe planowanie, planowanie z za biurka bez uwzględnienia istotnych potrzeb, brak koordynacji między zakładami pracy a radami narodowymi przy układaniu planów inwestycyjnych, nieterminowe oddawanie do użytku zaplanowanych obiektów socjalnych, nieregularne rozprowadzanie funduszy i wreszcie niewłaściwa obsada personalna placówek oraz brak opieki lekarskiej w nich.

W likwidacji wymienionych przyczyn niemałą rolę mają do spełnienia związki zawodowe, których podstawowym zadaniem jest troska i zaspokajanie kulturalnych i socjalno-bytowych potrzeb pracujących.

Państwo, asygnując milionowe sumy na polepszenie warunków materialno-bytowych szerokich rzesz ludności pracującej, nie chce, aby część tych sum wracała z powrotem do skarbu nie zrealizowana. Dlatego Partia i Rząd żądają od związków zawodowych, aby one kontrolowały, jak jest realizowana polityka państwa w zakresie opieki nad człowiekiem pracy.

Jakie są najpilniejsze zadania podstawowych organizacji i instancji związkowych w tej dziedzinie?

Po pierwsze — powinny one wnikliwiej niż dotychczas podchodzić do analizy potrzeb własnego terenu, zakładu pracy, miasta, osiedla robotniczego, widzieć je w procesie rozwoju, z punktu widzenia dnia jutrzejszego i występować z konkretnymi wnioskami.

Po drugie — w oparciu o rozpoznanie terenu należy współdziałać z zainteresowanymi czynnikami, ministerstwami, centralnymi zarządami, administracją zakładów, terenowymi radami narodowymi, organami planującymi — w ustalaniu potrzeb w zakresie urządzeń socjalnych, planów inwestycyjnych i kredytów na cele akcji socjalnej.

Po trzecie — instancje związkowe powinny dbać, aby kredyty państwowe przeznaczone na prowadzenie akcji socjalnej były regularnie rozprowadzane, aby w terminie docierały do zakładów pracy i aby były w sposób racjonalny wykorzystywane.

Po czwarte — do obowiązków ogniw związkowych należy kontrolowanie przebiegu realizacji planów inwestycyjnych przy budowie nowych urządzeń i remon-

cie istniejących, aby plany te wykonywane były w terminie i aby jakość robót odpowiadała wymogom technicznym. Dlatego też konieczny jest aktywny udział instancji związkowych w komisjach, które przyjmują i kwalifikują obiekty do użytku. W żadnym wypadku przedstawiciele instancji związkowych nie mogą się zgodzić na oddanie do eksploatacji obiektów niezakończonych czy wadliwie wykonanych.

Po piąte — do zadań związków zawodowych należy także sprawa doboru kadr kierowniczych i wychowawczych w placówkach socjalnych: żłobkach, przedszkolach, świetlicach i koloniach, zwłaszcza zakładowych. Wymienione wyżej przykłady świadczą jak niewymowniej o decydującym znaczeniu doboru personelu w działalności placówki socjalnej. I dlatego angażowanie pracowników placówki socjalnej przy zakładzie pracy winno się odbywać za wiedzą i akceptacją rad zakładowych.

Rada zakładowa wspólnie z administracją ponosi odpowiedzialność nie tylko za warunki materialne placówki, lecz także za kadry kierownicze, za wychowanie dzieci. Absolutnie niesłuszne jest zrzućcie przez związki zawodowe całej odpowiedzialności za kadry na poszczególne wydziały terenowych rad narodowych. Trzeba nastawić się na angażowanie najlepiej wykwalifikowanego personelu i dążyć do jego stabilizacji. Właściwa obsada kadrowa placówki warunkuje całokształt jej działalności i stosunek do niej pracujących. Dotyczy to także opieki lekarskiej nad urządzeniami socjalnymi. Jest ona bardzo niedostateczna. Zagadnienie właściwej opieki lekarskiej nad placówkami socjalnymi winno być przedmiotem stałej troski organizacji związkowych. Niemałą pomoc w tym zakresie może okazać Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia.

Podstawowym źródłem braków i niedociągnięć w działalności związków zawodowych w dziedzinie akcji socjalnej jest to, że kierownictwa instancji związkowych: zarządów głównych, okręgowych i ORZZ niedostatecznie żyją tym zagadnieniem. Sprawa troski o człowieka pracy częstokroć jest niedoceniana i traktowana jako drugorzędna. Wymownym dowodem tego jest fakt, że zagadnienie wykorzystania funduszy socjalnych w r. 1952 analizowało zaledwie 7 zarządów głównych, a za I półrocze tylko 2 zarządy główne, natomiast jeśli chodzi o ORZZ to tylko w jednym była omawiana sprawa kredytów socjalnych.

Jednym z zasadniczych braków w dotychczasowej działalności związków zawodowych na odcinku zagadnień socjalnych było to, że ograniczano się przede wszystkim do kontroli istniejących urządzeń, dążąc do ich udoskonalenia. Mało natomiast troszczono się o ich rozwój, nie analizowano potrzeb w tym zakresie, niedostatecznie wiązano problem rozwoju urządzeń socjalnych z problemem produktywizacji kobiet.

Rozwiązanie postawionego w tak szerokim zakresie problemu akcji socjalnej wymaga od wydziałów socjalno-ubezpieczeniowych zarządów głównych i wydziałów socjalno-bytowych ORZZ zmiany dotychczasowych form pracy i jej stylu; wymaga ściślejszego powiązania instancji związkowych ze swoimi resor-

tami, współdziałania z nimi w planowaniu i ustalaniu potrzeb, współdziałania także z terenowymi radami narodowymi.

Każdy aktywista związkowy powinien pamiętać, że związki zawodowe wykonują wyznaczone przez Par-

tię i Rząd zadania tylko w tym wypadku, jeśli w swojej codziennej pracy będą umiały ściśle wiązać zagadnienia produkcyjne z zagadnieniami socjalno-bytowymi, dążąc stale do poprawy bytu ludności pracującej.

KRYSTYNA WIGURA

## Szkolenie wewnątrzzakładowe — walką o nowe kadry

**W**ZRÓST wydajności pracy, który jest podstawą zwycięstwa socjalizmu — podstawą wzrostu produkcji, a więc i coraz pełniejszego zaspokajania rosnących potrzeb ludzi pracy, odbywa się przede wszystkim na bazie coraz doskonalszej, nowoczesnej techniki.

Do powstających licznie nowych zakładów pracy i do modernizowanych zakładów starych — wprowadzamy radzieckie maszyny i urządzenia, które są wyrazem najnowocześniejszej techniki. Korzystając z radzieckich doświadczeń nasi konstruktorzy, inżynierowie i technicy projektują i wykonują coraz to doskonalsze mechanizmy. Nowatorzy produkcji wprowadzają do maszyn ulepszenia podnoszące ich poziom techniczny i przynoszące znaczne ułatwienia w pracy. Nowoczesna technika zwycięża w kopalniach, gdzie kombajn rąbie i zgarnia znacznie więcej węgla, niż kilkunastu górników; w fabrykach, gdzie przy potężnych maszynach i aparatach, paru ludzi, włączając lub wyłączając prąd, kieruje procesem produkcyjnym; na polach, gdzie maszyny orzą, sieją, żną, zbierają i młócą zboże za człowieka.

I wówczas, gdy postęp techniczny w gospodarce kapitalistycznej zmierzający wyłącznie do pomnażania zysków przedsiębiorców, czyni z człowieka część mechanizmu, równie jak on automatycznie działającego i pozbawionego myśli — postęp techniczny w gospodarce socjalistycznej czyni z człowieka pana maszyny. Mózg ludzki zyskuje przewagę nad rękami. Otwiera się przed nami szeroka perspektywa zacierania różnic między pracą fizyczną a umysłową.

Omawiając zagadnienie postępu technicznego i perspektyw jego rozwoju na I Wszechzwiązkowej Naradzie Stachanowców — Józef Stalin ostrzegał jednak, że nie należy liczyć na samą technikę: „*Ażeby nowa technika mogła dać wyniki trzeba jeszcze mieć ludzi, kadry robotników i robotnic zdolne stanąć na czele techniki i pchnąć ją naprzód*”.

Takie kadry wyrastają w naszych zakładach pracy. Mamy już tysiące przodowników pracy, którzy doskonale opanowali mechanizmy, umieją wydobyć z nich maksimum wydajności, potrafią je doskonalić.

Jednakże w ciągu ostatnich lat do gospodarki poza rolnictwem napłynęły miliony ludzi, którzy w

przemysle nie pracowali i nie posiadają zawodowych kwalifikacji. „*Sprawa wyszkolenia tych ludzi — mówił na VIII Plenum KC PZPR towarzysz Bierut — staje się obecnie decydującą o możliwości dalszego rozwoju naszej gospodarki, a przemysłu w szczególności*”.

W tych warunkach konieczny jest prawidłowy rozwój szkolenia wewnątrzzakładowego — przyuczanie przy warsztacie zawodu nowych pracowników oraz uzupełnianie wiadomości teoretycznych u starych fachowców, którzy, mimo praktyki, nie nadążają za nową techniką.

Prawidłowy rozwój szkolenia wewnątrzzakładowego jest niezbędnym warunkiem zapewnienia naszemu przemysłowi odpowiednich potrzebnych mu kadr, podnoszenia poziomu wszystkich pracujących. Jest to — w dalszej perspektywie — warunek wyrastania nowej klasy robotniczej — specjalistów na wysokim poziomie, ludzi zdolnych nie tylko wykonywać zleconą im pracę, ale będących jednocześnie współtwórcami postępu technicznego, pracowników raczej umysłowych niż fizycznych. Szkolenie wewnątrzzakładowe otwiera również szerszej drogi awansu i osiągnięcia wyższych zarobków. Jest więc jednocześnie potężnym motorem podnoszenia wydajności pracy i uzyskania osobistych korzyści przez człowieka.

Walka o nowe, wykwalifikowane kadry dla naszego przemysłu i o wyższą stopę życiową ludzi pracy toczy się na każdym odcinku i na każdym odcinku naszego życia gospodarczego należy prawidłowo rozwijać szkolenie wewnątrzzakładowe, jako podstawę wychowania tych nowych kadr. Zagadnienie to staje z całą ostrością zwłaszcza przed tymi gałęziami przemysłu, w których technika poczyniła szczególne postępy. Jednym z takich kluczowych przemysłów w naszej gospodarce, wymagającym wysoko-kwalifikowanych pracowników — jest przemysł maszynowy.

**Nowe normy i nowy system płac —  
bodźcem do podnoszenia kwalifikacji**

Znaczenie przemysłu maszynowego w naszej gospodarce jest olbrzymie; od niego zależy zapewnienie bazy produkcyjnej dla innych przemysłów, zapew-

nienie środków produkcji dla rolnictwa. Wykonanie tych zadań przyniesie szybsze zlikwidowanie nadmiernej dysproporcji między rozwojem naszego przemysłu i nie nadążającego za nim rolnictwa, wyjście z najpoważniejszych naszych trudności, obfitość artykułów powszechnego użytku i — co za tym idzie — szybszy wzrost stopy życiowej ludzi pracy

Zatem rytmiczny, stały, szybki wzrost wydajności pracy w przemyśle maszynowym — jest jedną z podstaw prawidłowego rozwoju naszej gospodarki.

Przemysł maszynowy wyszedł już z początkowych trudności braku rąk do pracy. Dysponuje odpowiednią ilością pracowników. Obecnie stało przed nim inne zagadnienie — zagadnienie „jakości załóg”. Pilna potrzeba wykwalifikowanych pracowników, wysokowydajnych i dających bezbrakową produkcję.

Reforma systemu norm i płac w przemyśle metalowym wyraźnie odmieniła sytuację takich pracowników. Zostały usunięte dotychczasowe niedociągnięcia w systemie norm i płac, które w wielu wypadkach doprowadzały do tego, że niżej wykwalifikowani pracownicy mogli uzyskiwać przy mniejszym wysiłku wyższe zarobki od robotników wysokokwalifikowanych, że wobec tego „nie opłacało się” podnoszenie kwalifikacji.

Wprowadzenie nowego systemu norm i płac zmieniło stosunek ogółu do spraw szkolenia wewnątrzzakładowego. Po wprowadzeniu nowych norm i zmianie siatki płac — w zakładach metalowych objawił się pęd do szkolenia. Nierzadkie były wypadki, że robotnicy zwracali się do dyrekcji z dezyderatem uruchomienia kursów podnoszenia kwalifikacji. Wielu żądało egzaminów, oceniających ich możliwości przeniesienia do wyższej grupy i drogą samokształcenia uzupełniało swe wiadomości.

Tak m. in. w Wielkopolskiej Fabryce Urządzeń Mechanicznych grupa elektryków, w której mężem zaufania jest tow. Edmund Ostrowski, rozpoczęła w okresie wprowadzenia nowych norm systematyczne szkolenie przywarsztatowe. W Zakładach im. Stalina w Poznaniu na zebraniu, poświęconym zagadnieniu wprowadzenia nowych norm — robotnicy postawili postulat natychmiastowego rozpoczęcia szkolenia niedostatecznie wykwalifikowanych robotników. Już następnego dnia po naradzie tow. tow. Franciszek Poprawski, Franciszek Kosiński i Stanisław Pierunek zajęli się szkoleniem dwunastu towarzyszy, którzy chcieli podnieść swe kwalifikacje.

Pęd do kształcenia się, do doskonalenia w zawodzie, spowodowany tym, że nowe, słuszne normy i nowy taryfikator stworzył bodźce ekonomiczne dla podnoszenia kwalifikacji — należało wykorzystać dla rozwoju szkolenia zawodowego we wszystkich zakładach przemysłu metalowego. Sprawą tą, oprócz administracji zakładów, powinny być szczególnie zainteresować się ogólni Związku Zawodowego Metalowców, których zadaniem — jako współgospodarzy zakładów pracy — jest dbałość o zapewnienie przemysłowi odpowiednich kadr, a jako organizacji mających na celu zabezpieczenie interesów robotników — dbałość o to, by każdy człowiek mógł zna-

leźć się na właściwym miejscu pracy, wykorzystać w pełni swe zdolności, osiągnąć wyższe zarobki.

Czy Związek Zawodowy Metalowców zajął się dostatecznie tym zagadnieniem?

W skali całego przemysłu maszynowego plany szkolenia wewnątrzzakładowego w II kwartale br., a więc w przeddzień wprowadzenia reformy norm i płac — były wykonane tylko w 70 proc. Na drugie półrocze, w którym została rozpoczęta we wszystkich zakładach przemysłu maszynowego praca na nowych normach, pozostała więc poważna ilość kilku tysięcy ludzi nieprzeszkolonych, dla których brak kwalifikacji stanowi przeszkodę w wykonywaniu zadań produkcyjnych.

Tę lukę należało zapłacić.

Zdawałoby się więc, że sprawy szkolenia staną na porządku dziennym we wszystkich zakładach przemysłu maszynowego, że staną się tematem obrad rad zakładowych, że rady zanalizują dotychczasowe braki w szkoleniu i wspólnie z administracją przeprowadzą prace mające na celu ożywienie pracy na tym odcinku.

W rzeczywistości przedstawia się to jednak inaczej.

Weźmy dla przykładu tak wielki i kluczowy zakład przemysłu maszynowego, jakim jest Stocznia Gdańska. Od czerwca do końca sierpnia — a więc w okresie wprowadzenia pracy na nowych normach ani jednego posiedzenia rady zakładowej nie poświęcono sprawom szkolenia.

Inny przykład: w większości gazetek zakładów metalowych nie można na przestrzeni kilku miesięcy znaleźć ani jednego artykułu poświęconego sprawom szkolenia. Oczywiście, szkolenie wewnątrzzakładowe odbywa się w tych zakładach tak, jak we wszystkich zakładach w całej Polsce, ale ten brak wieści o jego przebiegu świadczy o obojętności dla tych spraw aktywu zakładowego, a między innymi — organizacji związkowej.

Idąc po nitce do kłębka — można dojść do tego, że obojętność, a w każdym razie niedostateczne zainteresowanie sprawami wewnątrzzakładowego szkolenia zawodowego, towarzyszy całej pracy związkowej. Świadczy o tym m. in. fakt, że w Zarządzie Głównym Zw. Zaw. Metalowców nie ma materiałów dotyczących szkolenia, że w Centralnej Radzie Związków Zawodowych sprawy szkolenia były do niedawna kopciuszkami Wydziału Ekonomicznego i dopiero teraz, po utworzeniu Wydziału Pracy i Płac awansowały do rangi ważnych zagadnień.

### Rola i zadania organizacji związkowych

Prowadzenie szkolenia wewnątrzzakładowego musi być ściśle związane z potrzebami danego zakładu pracy. Kierownik każdego działu ma obowiązek sprawdzenia, jakich specjalistów potrzebuje, by po przeszkoleniu przesunąć ich do wyższych grup, na stanowiska robocze wymagające wykwalifikowanej obsady. Rzecz jasna, że potrzeby te stale rosną w miarę wzrostu mechanizacji robót, w miarę wprowadzenia do produkcji coraz to doskonalszych, bar-

dzień precyzyjnych urządzeń, słowem — w miarę postępu technicznego. Na bazie tych potrzeb musi być sporządzony plan szkolenia dla całego zakładu.

Ale o jakości szkolenia, o rzeczywistych jego wynikach decyduje właściwy dobór ludzi, którzy powinni przeprowadzać szkolenie oraz odpowiednia mobilizacja szkolonych, wskazywanie im korzyści, jakie im samym i zakładowi przyniesie podniesienie ich kwalifikacji. I tu się zaczyna rola organizacji związkowej.

W Stoczni Gdańskiej (że powrócimy do tego przykładu) niektórzy działacze związkowi doceniają znaczenie wzrostu wykwalifikowanych kadr. Świadczy o tym m. in. zobowiązanie, podjęte przez mistrza Igielskiego przewodniczącego rady oddziałowej wydziału montażu maszyn, który podjął się przeszkolić w dwóch turnusach 60 niewykwalifikowanych robotników i wezwał innych mistrzów oraz wysoko-kwalifikowanych specjalistów do przystąpienia do współzawodnictwa w zakresie szkolenia.

Do obowiązków rady zakładowej należy teraz inicjatywę tę rozszerzyć, włączyć do ruchu współzawodnictwa pracy zobowiązania szkoleniowe, które są wyrazem nowego, socjalistycznego stosunku przodujących robotników do swej pracy; przejawem dążności do podciągania pozostałych w tyle, dbałości o potrzeby zakładu, pomocy dla towarzyszy, by mogli awansować i podnosić swe zarobki.

Wyrazem takiego samego stosunku do współzawodnictwa jest rozwój w niektórych zakładach pracy tzw. szkół przodownictwa, w których przodownicy pracy dzielą się swymi doświadczeniami z robotnikami, mającymi trudności w wykonywaniu norm.

W niektórych zakładach przemysłu metalowego po wprowadzeniu nowych norm, jak np. w Bielskiej Fabryce Śrub — szkoły przodownictwa przybierają charakter masowy. W zakładzie tym w sierpniu br. 11 wybitnych przodowników przekazało swe doświadczenia innym. W szkole przodownika Jakubca kilku ze szkolonych już w pierwszych dniach wyraźnie podniosło swą wydajność. Np. Stanisław Antos, który w lipcu wykonywał normę średnio w 122 proc., po zapoznaniu się z metodami przodownika Jakubca uzyskał 150 proc. normy.

Rozwijanie szkół przodownictwa, podobnie jak i szkolenie metodą Kowalowa dające wzrost wydajności pracy — nie może jednak przesłaniać radom zakładowym znaczenia szkolenia wewnątrzzakładowego, które jest podstawą ogólnego podnoszenia kwalifikacji załogi.

Dlatego też jednocześnie z rozwijaniem współzawodnictwa w szkoleniu — trzeba zajmować się nieustannie kontrolą postępów w szkoleniu wewnątrzzakładowym, organizowanym przez administrację, baczyć, by plany szkolenia były wykonywane i by przynosiło ono rezultaty.

W Stoczni Gdańskiej i w innych zakładach spotykamy się jeszcze z zagadnieniem braku frekwencji na szkoleniu. Przyczyny tego tkwią czasami w błędach organizacyjnych (godziny szkolenia nie przystosowane do zmian pracy itp.), a czasami w braku pracy politycznej z załogą.

Wśród części młodych robotników rozpoczynających dopiero pracę w przemyśle, spotkać można pewną bez troskę, brak myśli o przyszłości, a jednocześnie i obojętność dla spraw swego zakładu pracy. W Stoczni Gdańskiej na przykład już po wprowadzeniu nowych norm nie udało się w podstawowych działach kadłubowni zorganizować kursów z powodu braku frekwencji. A nieobecni — to była przede wszystkim młodzież.

Bodźce ekonomiczne nie działają tutaj tak silnie, jak u starszych robotników, mających na utrzymaniu rodziny. Praca nad tą młodzieżą powinna więc pójść przede wszystkim w kierunku pobudzenia ich ambicji przodowania w pracy, dążności do awansu, w kierunku rozbudzania w nich żądzy wiedzy. Podstawą rozwoju tych ambicji powinna być świadomość celów pracy i znaczenia zakładu, w którym pracują, dla całej gospodarki narodowej, poczucie świadomości współgospodarzenia tym zakładem, duma z wkładu, jaki wnoszą do całego naszego budownictwa socjalistycznego. Tę świadomość powinna rozwijać w młodych robotnikach przede wszystkim organizacja związkowa — pierwsza organizacja, z jaką spotyka się człowiek wstępujący do przemysłu. Nie można pozostawiać tej pracy wyłącznie organizacji młodzieżowej, nie można tylko oglądać się na organizację partyjną.

Natomiast pod kierunkiem Partii należy wykorzystać wszystkie sposoby wychowania politycznego młodych pracowników poczynając od propagandy pogładowej, a na indywidualnych rozmowach kończąc.

Organizacja kursów szkoleniowych, a także praktycznego szkolenia przy warsztacie musi być ściśle związana z potrzebami danego zakładu. Potrzeby te wysuwają kierownicy działów. Jednakże wśród wielu jeszcze kierowników istnieje fałszywe mniemanie, że szkolenie „przeszkadza” w wykonywaniu planów produkcyjnych. I o tym mówią również doświadczenia Stoczni Gdańskiej, gdzie kierownik wydziału szkolenia wewnątrzzakładowego często spotykał się z niechęcią kierowników, którzy uważali, że szkolenie odrywa ludzi od pracy. Wychowanie tych kierowników, wpojenie w nich zrozumienia, że podniesienie poziomu fachowego pracowników jest najlepszą gwarancją odpowiedniego wykonania ich zadań, zwiększenia produkcji i polepszenia jej jakości — również należy m. in. do organizacji związkowej.

W toku szkolenia niezbędna jest również kontrola jego wyników. Mężowie zaufania i inni aktywiści związkowi powinni być zatem w stałym kontakcie ze szkolonymi, interesować się ich postępami, dowiadywać się od nich, jak prowadzone są wykłady i czy szkolący uczciwie stara się przekazać swą wiedzę uczniom. Konieczne jest także uczestnictwo przedstawicieli rad zakładowych przy egzaminach, przeprowadzanych po szkoleniu.

I na tym nie może również poprzestać rada zakładowa i aktyw związkowy. Zdarza się bowiem jeszcze niekiedy, że na skutek błędów w planowaniu

szkolenia — ludzie, którzy zdobyli kwalifikacje, nie mogą ich wykorzystać, ponieważ przydzielą się im nieodpowiednie miejsce pracy. Gdy się tak dzieje — rada zakładowa powinna interweniować w kierownictwie, jako powołana do tego, by dbać o zapewnienie człowiekowi pracy możliwości zdobycia odpowiedniego dla jego kwalifikacji i wydajności pracy zarobku, a w wypadkach ujawnienia się w toku szkolenia szczególnych zdolności i chęci do nauki — powinna wpływać na to, by kierownictwo zakładu pomyślało o dalszym szkoleniu zdolnego pracownika, aby otworło przed nim drogę przejścia w szeregi personelu technicznego.

#### Dla dobra naszej gospodarki, dla dobra człowieka

Dobrze prowadzone szkolenie wewnątrzzakładowe to gwarancja wzrostu wykwalifikowanych kadr i wzrostu wydajności pracy. Można by już mnożyć setki przykładów uzyskania dobrych wyników szkolenia, wówczas, gdy szkolący szczerze pragnie podnieść poziom swego „ucznia“ i gdy „szkolony“ ambitnie dąży do opanowania przekazywanych mu wiadomości.

Tak np. dobre wyniki osiągnął tow. Bonerski ze Stoczni Gdańskiej (wydz. kadłubowni A), który w ubiegłym roku wyszkolił u siebie grupę junaków SP. Podczas gdy większość junaków odeszła ze stoczni do innych zakładów pracy — ci pozostali, już

po pół roku szkolenia wykonali prace, które inni opanowują po 4 latach. Szkolenie przywarsztatowe umożliwiło 17-letniemu ZMP-owcowi, Kazimierzowi Drużyńskiemu, który wprost ze wsi przyszedł do pracy w „Pafawag“, zdobycie nie tylko kwalifikacji, ale sięgnięcie po awans zawodowy: tow. Drużyński kształci się obecnie w technikum mechanicznym. Dzięki szkoleniu wewnątrzzakładowemu młody Stanisław Kuś, pracujący w FSO w Warszawie, opanował po trzymiesięcznym kursie zawód frezera, a następnie — przy pomocy starych fachowców tow. Wójcika i inż. Wilczyńskiego — rozwinął tak dalece swe umiejętności, że obecnie ze znaczną nadwyżką wykonuje nowe normy, zarabiając ponad 2 000 zł.

Szkolenie wewnątrzzakładowe zapewnia stały dopływ odpowiednich kadr specjalistów dla zakładu pracy, a jednocześnie pomaga uzyskiwać wyższe zarobki, sięgać po awanse.

Organizacje związkowe zakładów pracy, których zadaniem jest dbałość o wzrost stopy życiowej załogi, powinny sprawę szkolenia wewnątrzzakładowego traktować, jako jedno z najważniejszych zagadnień, niosąc administracji zakładów pomoc w mobilizacji szkolonych i szkolących, kontrolując przebieg szkolenia, dbając o to, by przeszkolony znalazł się na odpowiednim dla swych kwalifikacji i zdolności miejscu — dla dobra naszej socjalistycznej gospodarki, dla dobra człowieka pracy.

TADEUSZ LIPSKI

## Doświadczenia i wnioski z dyskusji o grupie związkowej Tamary Timoszynej

**G**RUPA związkowa — podstawową komórką organizacji związkowej. To sformułowanie z referatu na II Kongresie Związków Zawodowych, który w oparciu o doświadczenia radzieckie, powziął postanowienie o powołaniu grup związkowych — nabrało już w pracy naszych związków zawodowych praktycznego znaczenia. Grupy związkowe przeszły bowiem poważny etap swego rozwoju i okrzepły organizacyjnie. Aktywiści związkowi unaocznili sobie na przykładach codziennej pracy — jak poważną rolę odgrywać może i odgrywa grupa związkowa, zespalać wysiłki pracowników dla realizacji zamierzeń socjalistycznego budownictwa i czuwająca jednocześnie, aby słuszne i żywotne postulaty bytowe członków grupy były właściwie rozpatrywane i załatwiane.

To ogólne, pozytywne stwierdzenie nie oznacza jednak wcale, że w działalności naszych grup związkowych, że w pracy mężów zaufania i aktywu grupowego: delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, społecznych inspektorów pracy i organizatorów pracy kulturalno-oświatowej — nie ma usterek i braków.

Przeciwnie, wskazania kolejnych plenum CRZZ, odbywających się w okresie od II Kongresu Związków Zawodowych wyraźnie mówią o niedomaganiach pracy dołowego aktywu związkowego, o niedocenianiu przez wiele wyższych instancji związkowych pracy grup, o braku należytej pomocy instruktarskiej i politycznej dla mężów zaufania, która umożliwiłaby im podnoszenie całokształtu działalności grup na wyższy poziom.

Dlatego też wielkiego znaczenia nabiera stała troska instancji związkowych o ulepszenie pracy grup związkowych przez wykorzystywanie i szerokie popularyzowanie doświadczeń i metod pracy produkujących mężów zaufania, systematyczne czuwanie nad tokiem pracy grupy i jej aktywu oraz pomoc przy usuwaniu wylaniających się przed nimi trudności.

Chodzi bowiem o to, aby wielotysięczna armia mężów zaufania stała się naprawdę wielką siłą, aby wszyscy mężowie zaufania swym osobistym przykładem, swoją codzienną pracą organizatorską i wychowawczą przyczyniali się do dalszego podniesie-

nia twórczej aktywności i świadomości mas, wzrostu wydajności pracy i umocnienia dyscypliny, do sukcesów produkcyjnych, a co wiąże się z tym nierozdzielnie do stałej poprawy warunków bytowych ludzi pracy.

## I

W tym dążeniu do podniesienia poziomu pracy wielce pomocne są dla naszych związkowców doświadczenia radzieckie. Polski ruch zawodowy czerpie ze skarbnicy doświadczeń radzieckich towarzyszy nie tylko wzory dla pracy w dziedzinie walki o produkcję i troski o człowieka pracy, ale i dla polepszenia swej działalności organizacyjnej i wychowawczej, dla umocnienia więzi aktywu z masami związkowymi. Doskonałą okazją do zaznajomienia się z przodującymi doświadczeniami czołowych radzieckich aktywistów — mężów zaufania — stała się zamieszczona w dniu 10. IV. 1953 r. w „Trudzie”, organie WCSS — opowieść tow. Tamary Timoszynej, męża zaufania jednej z grup związkowych w Moskiewskich Zakładach Samochodowych im. Stalina.

Metody pracy tej czołowej radzieckiej aktywistki — męża zaufania, są stale aktualne dla naszych związkowców. Chociaż więc przez szereg miesięcy uwaga wielu naszych aktywistów skupiała się na tym problemie — stawiamy go jeszcze raz, aby podsumować doświadczenia i wysnuć konkretne wnioski na przyszłość. Sprawa bowiem nie skończyła się i nie powinna się zakończyć jedynie dyskusją na łamach „Głosu Pracy”, (który przedrukował opowieść) a przeciwnie, metody pracy Timoszynej znaleźć powinny jak najszerze zastosowanie w praktycznej pracy naszych grup związkowych, co niestety nastąpiło dotychczas w zbyt małym stopniu.

Przypomnijmy sobie przedtem w skrócie, o czym mówiła opowieść Tamary Timoszynej i artykuł wstępny „Trudu”, będący wskazaniem dla radzieckich związkowców.

Grupa Tamary Timoszynej — to brygada młodzieżowa. Timoszyna dobrze zapamiętała sobie słowa Stalina, że współzawodnictwo socjalistyczne polega na tym, aby pozostającym w tyle towarzyszom pomóc w osiągnięciu poziomu przodujących i dzięki temu doprowadzić do uzyskiwania wspólnych sukcesów. To wychowawcze znaczenie współzawodnictwa znalazło konkretny wyraz w pracy Timoszynej. W grupie jej pracuje młody tokarz Nina Artiemowa, która początkowo nie wykonywała normy. Timoszyna zajęła się nią, objaśniała jej sama sposób zakładania detali na tokarce i spowodowała, że Niną opiekowała się systematycznie doświadczona stachanówka Koniuchowa. Dzięki wspólnej nauce i praktycznej pomocy Artiemowa szybko nauczyła się należycie wykorzystywać tokarkę, uzyskując znaczne przekroczenie normy. Wyrosła na przodującą robotnicę, na dobrego fachowca. Na jej przykładzie wyraźnie uwypuklone zostało znaczenie i rola współzawodnictwa — jako metody socjalistycznego budownictwa, metody podciągania pozostających w ty-

le do poziomu przodujących, jako siły, która zapewnia wykonanie planów produkcyjnych.

W innym wypadku na praktycznym przykładzie pracy Timoszynej widzimy wychowawczy wpływ męża zaufania na członków grupy. Oto mechanik Klaudia Inszakowa zaniebdywała się w pracy i wykonywała ją niestaranie. Timoszyna zajęła się nią, przygotowała zebranie grupy, na którym, nawiązując do XIX Zjazdu KPZR omówiła obszernie problem obniżki kosztów własnych i zlikwidowania marnotrawstwa. W dyskusji inne robotnice śmiało i odważnie, ale jednocześnie z całą życzliwością skrytykowały postępowanie Inszakowej, wskazując jej, że ma wszelkie dane ku temu, by zostać przodującym mechanikiem. W rezultacie dyskusji Inszakowa oświadczyła: „Ta nasza rozmowa towarzysze, to nie próżne gadanie. Obiecuję — nie powtórzę więcej moich błędów.” Na tymże zebraniu postanowiono zorganizować walkę o zwiększenie oszczędności przez utworzenie brygady kompleksowego oszczędzania i przemyśleć problem usprawnienia pracy. W krótkim czasie grupa uzyskała w tej dziedzinie poważne sukcesy, a przyczyniła się do tego w niemalym stopniu Klaudia Inszakowa, która słuchając na zebraniu wypowiedzi swych towarzyszek zrozumiała niewłaściwość swego postępowania.

Ale nie tylko zagadnieniom produkcji i walce o plan poświęca uwagę Timoszyna. Jej działalność obejmuje również szeroki zakres spraw bytowych towarzyszy z grupy, ich warunków pracy i życia. Np. gdy zachorowała jedna z pracownic należąca do grupy, frezer Maria Andrejewa, mająca małe dzieci — zaopiekowała się nią troskliwie. Ponieważ chorą skierowano na leczenie do szpitala, członkinie grupy kolejno dyżurowały w nocy w jej mieszkaniu, wykonując potrzebne prace gospodarskie. Dzieci chorej Andrejewej czuły się dzięki temu zupełnie dobrze i codzień z niecierpliwością oczekiwały na przybycie opiekunki. Również lepiej poczuła się Andrejewa, gdy dowiedziała się, że w domu wszystko jest w porządku — szybciej też wróciła do zdrowia.

O tym to fragmencie pracy radzieckiej aktywistki czytamy we wspomnieniu Timoszynej krótkie stwierdzenie: jako aktywistki wypełniliśmy nasz społeczny obowiązek!

Tak było i w wielu innych wypadkach. Timoszyna zajmuje się bowiem każdą najdrobniejszą nawet sprawą swych współtowarzyszek, reaguje na każde niedomaganie w ich pracy. Wykorzystuje do tego celu najróżnorodniejsze zebrania, gazetki ściennie, ulotki, „błyskawice”.

Wielkie znaczenie wychowawcze mają organizowane przez męża zaufania: wspólne czytanie gazet i książek, pogadanki, wycieczki do muzeów i na wystawy, wspólne uczęszczanie do teatrów i kin. Tamara Timoszyna dąży do pełniejszego zaspokojenia kulturalnych i bytowych potrzeb członków grupy związkowej. Przy czym nie pracuje sama, ale uruchamia cały aktyw grupy: organizatora pracy kulturalno-oświatowej, delegata socjalno-ubezpieczeniowego i społecznego inspektora pracy. Przestrzega

więc w praktyce zasadę kolektywności, tę zasadę, o której pełniejsze niż dotąd zastosowanie walczyć winien z całą konsekwencją nasz aktyw związkowy i wszystkie instancje związków zawodowych.

„Trud“ zamieszczając opowieść męża zaufania Tamary Timoszynej pod wymownym tytułem „Sprawa jednej grupy związkowej — szkołą wychowania“, pisał we wstępnym artykule: „Mamy w naszych przedsiębiorstwach setki tysięcy grup związkowych. Właśnie tutaj w najniższym ogniwie organizacji związkowej, rozstrzyga się zwycięstwo w walce o plan, o osiągnięcia całej pracy związkowej — produkcyjnej, kulturalno-bytowej, organizacyjnej. Tu właśnie w grupie związkowej liczni robotnicy i pracownicy włączają się do życia społecznego, przechodzą szkołę wychowania.

Zadanie polega na tym, aby nieustannie polepszać pracę grup związkowych. Jeżeli każdy mąż zaufania będzie przejawiać taką aktywność i inicjatywę, jak Tamara Timoszyna, to cała praca grup związkowych, cała działalność radzieckich związków zawodowych podniesie się na nowy, wyższy poziom... Ważną sprawą jest uczyć mężów zaufania, podnosić ich poziom polityczny i kulturalny, uzupełniać ich praktyczne wiadomości. Rady zakładowe i oddziałowe obowiązane są przeprowadzać seminaria, regularnie odbywać zebrania instrukcyjne, organizować wymianę doświadczeń pracy mężów zaufania.

W każdej gałęzi gospodarki, w każdym mieście są aktywiści z inicjatywą, podobni do tow. Timoszynej. Zarządy główne i okręgowe, jak również rady związków zawodowych powinny poznawać i uogólniać ich doświadczenia, czynić z nich dorobek szerokiego aktywu.“

## II

Dążenie do zaznajomienia naszego aktywu i ogółu związkowców z doświadczeniami czołowej radzieckiej aktywistki — męża zaufania Tamary Timoszynej, zwrócenia uwagi naszych związków zawodowych na problem pracy grup związkowych — był przewodnim motywem inicjatywy „Głosu Pracy“. Gazeta związkowa zamieściła w jednym z numerów kwietniowych pełny tekst opowieści Timoszynej oraz artykuł wstępny „Trudu“. Jednocześnie redakcja zwróciła się do aktywu związkowego o nadsyłanie wypowiedzi na temat: czy nasza grupa związkowa pracuje tak jak grupa Tamary Timoszynej?

Już po kilku dniach wpłynął do „Głosu Pracy“ pierwszy list, zawierający wypowiedź męża zaufania grupy związkowej nr 61 w ZNTK Pruszków tow. Zdzisława Sałka. Pisał on o swych osiągnięciach i metodzie pracy w grupie, ale najcharakterystyczniejsze stwierdzenie zawarł w zakończeniu swej wypowiedzi: „Chcę tu jeszcze powiedzieć, że czytając tę opowieść zrozumiałem jak bardzo grupy związkowe w ZSRR troszczą się i interesują różnymi ludzkimi sprawami. W mojej grupie, mimo że członkowie dobrze wywiązują się z pracy zawodowej, daleko jeszcze do tak dobrych, koleżeńskich stosunków. Często bywa, że jeden drugiemu zazdrości, gdy do-

stanie lepszą pracę, a zdarza się, że i są tacy, którzy chcą żyć na czyjś koszt. I teraz będę się starał, ażeby to usunąć, ażeby nasza grupa była jak jedna rodzina, podobna do grupy tow. Timoszynej.“

Jak jedna rodzina — te słowa najlepiej charakteryzujące znaczenie kolektywu powtarzają się w wielu wypowiedziach drukowanych w ramach ankiety.

„Czytając opowiadanie Timoszynej — pisał tow. Otton Wiciślik, mąż zaufania oddziału G-4 kopalni „Wujek“ — zrozumiałem, że najważniejszą rzeczą jest trzymać się razem, że osiągnięcia jakie uzyskała grupa Timoszynej są wynikiem zespolenia jej grupy, przyjacielskich stosunków i współpracy między wszystkimi robotnikami. Tutaj mamy jeszcze dużo do zrobienia. Dotychczas w naszej grupie ta zwartość i współpraca nie istnieje nawet pomiędzy aktywem grupy. Wiele wysiłków będzie od dziś wymagało postawienie pracy na takim poziomie, jak w grupie tow. Timoszynej, ale dużo pomogą nam w tym właśnie jej doświadczenia.“

„Opowiadanie tow. Timoszynej — stwierdza w swej wypowiedzi tow. Erhard Saft, mąż zaufania z huty „Batory“ — stale przypominało mi coś nowego z życia i pracy naszej grupy. Zacząłem na wielu towarzyszy patrzeć innymi oczami i zrozumiałem, że niedostatecznie jeszcze doceniałem ważność funkcji, którą spełniam. Zrozumiałem, że w dużej mierze ode mnie zależy stosunek członków grupy do pracy i do siebie wzajemnie. Spojrzałem na moją pracę jako męża zaufania, inaczej niż dotychczas“.

Na tę kolektywność pracy w grupie radzieckiej aktywistki, która cechować winna i nasze ogniw związkowe — zwrócił również uwagę tow. Paweł Michnia, mąż zaufania grupy związkowej w kopalni „Rozbark“: „Wspólnie, wspólnie! To jest właśnie słowo, które często powtarza się u Timoszynej. Nie tylko słowo. One naprawdę pracują, cieszą się i pokonują trudności wspólnie. I to jest chyba najważniejsze z całej opowieści Timoszynej. Że grupa związkowa powinna być ze sobą ściśle złączona nie tylko wspólną pracą, jednakowym poziomem pracy, ale i wspólnymi troskami i wspólną radością i jednakowymi myślami o pracy związkowej, o swoich funkcjach związkowych. Mocniejszy pomaga we wszystkim słabszemu i ciągnie go za sobą — to jest chyba najważniejszą zasadą radzieckiego aktywu związkowego“.

Z treści wypowiedzi mężów zaufania zamieszczanych w ramach ankiety „Głosu Pracy“ nieraz przebiega akcent bezpośredniości. Uczestnicy ankiety zwracają się za pośrednictwem gazety do tow. Timoszynej. Ten akcent bezpośredniości dominuje m. in. w wypowiedzi tow. Jadwigi Leoniak, męża zaufania w Fabryce WYROBÓW BLASZANYCH w Małomicach, która opowiada tow. Timoszynej o swej pracy, stwierdzając w zakończeniu: „Po co Wam to wszystko Towarzysko opowiadam? Nie po to, aby się skarżyć, ale by Wam podziękować, że zwróciliście moją uwagę na konieczność opierania pracy na całej grupie. Początek już zrobiliśmy. W czasie przerwy obiadowej czytam towarzyszą ciekawe i pouczające artykuły z gazet. Na zebraniach — a odtąd regularnie będę je zwoływała — omawiam sprawy z naszego życia codziennego“.

go, interesujące całą grupę. Co miesiąc będziemy podejmowali podczas tych zebrań nowe zobowiązania i wezwiemy do współzawodnictwa inne grupy. Aktyw grupowy zaczęę włączać do pracy, a jeśli się będzie ociągał, jak dotychczas, odwołam się do decyzji grupy“.

Dla licznych aktywistów wypowiedź Timoszynej stała się okazją do krytycznego spojrzenia na swą pracę i porównania skali osiągnięć. Timoszyna pomogła też niejednemu aktywiście w ulepszeniu pracy. Tak np. było z tow. Wincentym Bielawą, mężem zaufania grupy walcowników Wydziału H-411 huty im. Nowotki, który mając trudności w grupie sięgnął po opowieść wydrukowaną w „Głosie Pracy“ i stwierdził że źródła wielu braków szukać należy często w niewłaściwym stosunku aktyw grupowego do członków grupy.

„...Przy czytaniu artykułu tow. Timoszynej — kończy swą wypowiedź tow. Bielawa — innymi oczami spojrzałem na pracę naszej grupy i swoją własną, jako męża zaufania. Zrozumiałem, że jeszcze nie mam się czym chwalić. Że trzeba dołożyć starań, aby pracować lepiej“.

Końcowym akcentem dyskusji na łamach „Głosu Pracy“ była opowieść męża zaufania Wandy Wójcik z ZPA im. Dzierżyńskiego w Tarnowie p.t. „Osądźcie czy dotrzymałam słowa“. Tow. Wójcik, wybrana w ostatnich wyborach mężem zaufania grupy związkowej w oddziale saletry wapniowej — przyrzekła swym towarzyszom, że będzie się starała pracować jak najlepiej. Istotnie też nie szczędziła wysiłków, aby wypełnić z honorem powierzoną jej funkcję społeczną. Opowieść Timoszynej skłoniła naszą aktywistkę do zanalizowania swej dotychczasowej pracy i pomogła jej w wysunięciu wniosków, zmierzających do dalszego polepszenia pracy całej grupy związkowej.

Jednocześnie tak konkretnie przedstawiona działalność męża zaufania wykazała innym naszym aktywistom, że mają oni wiele danych ku temu, aby podnieść poziom swej pracy, uczynić swe grupy podobnymi do grupy Tamary Timoszynej.

Omawiając ankietę „Głosu Pracy“ trzeba stwierdzić, że unaoczniała ona przede wszystkim aktywistom, jak wielkie znaczenie ma oparcie się na kolektywie i uruchomienie całego aktyw grupowego. Jest to szczególnie ważne dla naszych ogniw związkowych, gdzie mężowie zaufania pracują często w pojedynkę i nie potrafią jeszcze wykorzystać aktyw społeczny, a co gorsze nieraz zniechęcają się w pracy, właśnie na skutek braku konkretnej pomocy i przykładu.

Ankieta „Głosu Pracy“ miała nadto drugą jeszcze poważną wartość. Przyczyniła się ona niewątpliwie do upowszechnienia doświadczeń przodującej radzieckiej aktywistki, które szeroko spopularyzowane w tysiącach grup związkowych mogły się stać ważnym czynnikiem uaktywnienia dołowego aktyw, tego aktyw, który jest przecież podstawą działania związków zawodowych wśród milionów ludzi pracy.

### III

W tym właśnie kierunku szły i zalecenia Sekretariatu CRZZ, który wskazywał, że opowieść Timoszynej i tocząca się na łamach gazety związkowej dysku-

sja winna się stać dogodnym momentem do podjęcia szerokiej akcji popularyzacyjnej, wymiany doświadczeń, w ogóle do ożywienia pracy mężów zaufania i całego aktyw grupowego.

Z tego wskazania CRZZ niestety nie wszystkie instancje związkowe skorzystały w należytej mierze. Zarówno bowiem większość zarządów głównych, jak i ORZZ nie doceniły inicjatywy pisma związkowego. Potraktowały one opowieść Timoszynej jako materiał w zasadzie bardzo ciekawy i uczący nasz aktyw, ale nie uczyniły dostatecznego wysiłku, aby stał się on czynnikiem wzmagającym aktywność mężów zaufania, przede wszystkim poprzez wymianę doświadczeń. Faktycznie więc chociaż w licznych grupach istniało zainteresowanie metodami pracy Timoszynej to jednak instancje związkowe nie postarały się rozszerzyć tego zainteresowania i na tej bazie oprzeć systematyczną walkę o lepszy styl pracy grup związkowych. Szczególną obojętnością wyróżniły się przy tym zarządy główne związków zawodowych, które ograniczyły się przeważnie do wydania zaleceń pod adresem zarządów okręgowych i rad zakładowych, wskazujących na potrzebę wykorzystania doświadczeń Timoszynej. Instancje te nie zajęły się jednak skontrolowaniem jak ta akcja przebiega w terenie, toteż początkowo duże zainteresowanie zaczęło stopniowo maleć, aż skończyło się na zapomnieniu o cennej inicjatywie.

Nie oznacza to jednak, aby w ogóle nie podjęto starań o spopularyzowanie doświadczeń radzieckiej aktywistki. Przeciwnie, były nawet godne uwagi próby organizacyjnego ujęcia ruchu „timoszynowców“ na wszystkich szczeblach instancji związkowych. Odbyło się przecież niejedno zebranie mężów zaufania w zakładach pracy, jak choćby w Wydziale P 2 starachowickiej FSC, gdzie po odczytaniu przez przewodniczącego rady zakładowej tow. Rossego opowieści Timoszynej toczyła się z górą dwugodzinna dyskusja. W tej dyskusji również uwypuklono z naciskiem znaczenie pracy kolektywnej. Znalazło to wyraz w słowach męża zaufania jednej z grup tow. Bolesława Woźniaka, który mówił: „Trzeba zacząć pracować nie w pojedynkę, lecz wszyscy razem, z udziałem całego aktyw i całej grupy“.

Szczególnego znaczenia nabrała narada mężów zaufania, zorganizowana przez Okręgową Radę Związków Zawodowych w Stalinogrodzie przy współudziale Gabinetu Pracy Związkowej WDK i redakcji „Głosu Pracy“.

Podczas narady, w której uczestniczyło ponad 400 mężów zaufania z kopalń, hut i zakładów przemysłu metalowego, chemicznego i innych branż — wielu dyskutantów poruszyło istotne problemy pracy związkowej w dziedzinie produkcji i socjalno-bytowej. Mężowie zaufania podkreślali, że opowieść Timoszynej unaoczniała im ważność zadań stojących przed każdą grupą, pomogła zrozumieć pozycję grupy w walce o plan i poprawę bytu związkowców.

Podobna narada przodujących mężów zaufania odbyła się w krakowskim WDK. Dyskusja skoncentrowała się na trzech zasadniczych zagadnieniach: roli grupy związkowej jako najniższej komórki organizacyjnej, rozwoju współzawodnictwa długookresowego

i walce o polepszenie warunków życia i pracy rzesz związkowców.

Inną formą popularyzowania doświadczeń Timoszynej zastosowało prezydium ORZZ w Szczecinie. Wysłuchało ono informacji jak zarządy okręgowe związków zawodowych upowszechniają doświadczenia przodujących mężów zaufania w oparciu o opowieść Timoszynej. Z informacji tych wynika, że Zarządy Okręgowe Związku Zawodowego Odzieżowców i Chemiczków, gdyż one były tematem analizy — czyniły wysiłki, aby z metodą pracy radzieckiego męża zaufania zaznajomić jak największą liczbę aktywu grup. W związku z tym odbyły się w niektórych zakładach w okręgu szczecińskim zebrania mężów zaufania, poświęcone omówieniu doświadczeń Timoszynej. Faktem jest jednak, że ruch „timoszynowców” nie objął całego dołowego aktywu, jak i nie upowszechniono doświadczeń tych mężów zaufania, którzy w swej pracy zastosowali doświadczenia Timoszynej.

Takie i tym podobne próby podejmowały i inne zarządy okręgowe związków zawodowych oraz ORZZ. Często jednak kończyło się na papierowych wskazaniach i apelach, przede wszystkim dlatego, że zawdzięła kontrola wykonania. M. in. ORZZ w Bydgoszczy pod koniec maja br. wystosowała pismo do zarządów okręgowych związków zawodowych, aby zaznajomiły one cały aktyw grupowy z opowieścią Timoszynej. Pismo wysłano w teren i na tym zakończono akcję popularyzacyjną, gdyż nikt w ORZZ nie zatroszczył się o to, aby skontrolować wykonanie zalecenia.

Akcja wymiany doświadczeń nie rozwinęła się szeroko, chociaż mogła ona dać naprawdę pokaźne rezultaty, przyczyniając się wydatnie do podniesienia poziomu pracy grup związkowych. Niestety instancje związków zawodowych i ORZZ, jak już podkreśliliśmy uprzednio, nie wykorzystwały zainteresowania aktywu opowieścią Timoszynej. A o rozmiarze tego zainteresowania świadczy m. in. fakt nadesłania do „Głosu Pracy” zamówień od wielu rad zakładowych, które występowały o przedruk opowieści Timoszynej w wydaniu broszurowym. Jak więc widzimy instancje związkowe nie doceniły w pełni dogodnego momentu, jakim było ukazanie się opowieści Timoszynej w „Trudzie”, a potem w „Głosie Pracy”. Nie stworzyły z doświadczeń radzieckiej aktywistki silnej bazy do rozwinięcia akcji wymiany doświadczeń naszych przodujących mężów zaufania i aktywistów innych związkowych ogniw zakładowych. Nadto narady i spotkania aktywu związkowego w dużym procencie pozbawione były politycznej myśli przewodniej, a ograniczały się często jedynie do organizacyjnych akcentów upowszechniania doświadczeń.

#### IV

Bezspornie rezultaty mogłyby być większe, gdyby związki zawodowe uruchomiły w pełni posiadane środki propagandy. Mówimy tu o branżowej prasie związkowej i licznych wielonakładówkach, ukazujących się w wielu zakładach różnych branż przemysłowych. Przez dwa blisko miesiące wszystkie pisma

związkowe i gazety zakładowe zupełnie obojętnie traktowały rozwijający się ruch „timoszynowców”.

Dopiero zajęcie się sprawą doświadczeń Timoszynej przez Sekretariat CRZZ spowodował pewną zmianę na lepsze. W żadnym jednak razie zmiany tej nie można uznać za wystarczającą, gdyż liczba pism, które zajęły się tą sprawą jest bardzo znikomą.

Spośród pism związkowych tylko „Metalowiec”, „Motor”, „Sygnały” i „Życie Włókiennicze” poświęciły stosunkowo więcej uwagi tej ważnej sprawie. Co prawda forma podana tych materiałów nie zawsze była właściwa.

„Motor” np. zamieścił jedynie tłumaczenie artykułu z „Trudu” o grupie Timoszynej, kończąc swe krótkie redakcyjne wprowadzenie apelem: zwracamy się do naszego aktywu związkowego o wypowiedzenie się jak przebiega praca grup związkowych na ich terenie.

W „Życiu Włókienniczym” doświadczenia Timoszynej omówiono w specjalnym artykule. W jego zakończeniu czytaliśmy: „Otwieramy łamy „Życia Włókienniczego” dla tych aktywistów, którzy wykorzystali opowieść Timoszynej do ulepszenia swej pracy, którzy dzięki przykładowi radzieckiej aktywistki zrozumieli swą rolę i zadania. Sądzymy, że w ten sposób podjęta przez nas inicjatywa „Głosu Pracy” przyczyni się do usprawnienia działalności grup związkowych, do umocnienia autorytetu mężów zaufania”.

Niestety, jak widać z ukazujących się kolejno numerów gazety włóknarzy — apel ten pozostał bez echa. Nie zajęły się jego zrealizowaniem ani Zarząd Główny Związku, ani zarządy okręgowe, ani też rady zakładowe, które mogłyby przecież wykorzystywać odpowiednio fakt wydawania branżowego czasopisma, w walce o polepszenie pracy związkowej wśród włóknarzy.

Jedynym pismem związkowym, mającym na swym koncie pewne osiągnięcia w upowszechnianiu metod pracy Timoszynej jest „Metalowiec”. Zamieścił on swego czasu w całości wypowiedź Timoszynej (przedrukowaną uprzednio w „Głosie Pracy”) oraz krótki apel do mężów zaufania. Następnie redakcja, zmierzając do rozwinięcia wymiany doświadczeń starała się dopilnować uzyskania wypowiedzi aktywistów związkowych. Wartościową pozycją pośród wypowiedzi, zamieszczoną we wrześniowym numerze „Metalowca” — jest artykuł tow. Karola Koję, męża zaufania z „Konstalu” p.t. „Nauczyła nas pracować w kolektywie” Grupa tego męża zaufania, właśnie dzięki korzystaniu z doświadczeń Timoszynej nauczyła się pracować w zwartym kolektywie.

Jeżeli chodzi o gazety zakładowe to sytuacja w tej dziedzinie jest o wiele gorsza niż w pismach branżowych. Szczególnie nikły jest procent gazet, w zestawieniu z ogólną ich liczbą, które zwróciły uwagę swych czytelników — na wielkie znaczenie ruchu „timoszynowców”. Do takich gazet należy m. in. „Głos Huty im. Bolesława Bieruta”, „Na Bierutowskiej Warszawie” (Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego „Ostrów”) oraz „Kościszewice” (Huta „Kościszewo”).

Świadczy to z jednej strony o zupełnej obojętności wielu kolegów redakcyjnych wielonakładówek wobec

aktualnych spraw, którymi żyją załogi ich zakładów pracy. Nie ulega przecież wątpliwości że w tych zakładach, gdzie ukazują się wielonakładówki, a są to przeważnie duże obiekty, aktyw interesował się ankietą „Głosu Pracy”. Nie znalazło to jednak żadnego odbicia na łamach wielu gazet zakładowych.

Z drugiej strony obojętnością grzeszyły również rady zakładowe, które nie spowodowały, aby wielonakładówki spopularyzowały doświadczenia Timoszynej. W rezultacie nie wykorzystano tak poważnego czynnika mobilizacji i uświadamiania mas, budzenia ich inicjatywy — jakim jest prasa.

## V

Omówiliśmy dość obszernie doświadczenia z dyskusji o grupie związkowej Timoszynej, wskazując przy tym na popełnione błędy.

W zakończeniu chcemy jeszcze wysnuć kilka wniosków dla dalszej pracy aktywu, pracy zmierzającej do usprawnienia działalności dołowych ogniw związkowych.

Powiedzieliśmy uprzednio, że sprawa korzystania z doświadczeń radzieckich, a więc i z upowszechnienia metod pracy Timoszynej jest stale aktualna. W praktyce oznacza to dalsze zajęcie się przez wszystkie ognia tym problemem, takie organizacyjne ujęcie pracy aktywu, aby mógł on zaznajomić się z treścią opowieści Timoszynej i najważniejszymi założeniami

jej pracy, celem zastosowania ich we własnej działalności.

W związku z tym zakładowe ognia związkowe powinny zaplanować na stałe — odbywanie zebrań mężów zaufania, a często i całego aktywu grupowego — dla wymiany doświadczeń i zastosowania przodujących metod pracy związkowej. Kierując się tymi własnymi przesłankami specjalnie obszernie potraktowaliśmy w artykule metody pracy Tamary Timoszynej. Aktywiści będą więc mogli sięgnąć do tego materiału i przystąpić do ożywienia całokształtu działalności związkowej.

Nieodzowna jest przy tym kontrola wykonania. Właśnie brak takiej kontroli zdecydował o tym, że nie mamy spodziewanych osiągnięć w dziedzinie upowszechnienia przodujących metod pracy związkowej. Takich metod jak Tamary Timoszynej, której nazwisko głośne jest obecnie wśród dziesiątków tysięcy polskich związkowców.

Radziecka aktywistka — mąż zaufania — pokazała naszym aktywistom związkowym, jak pracować lepiej a co najważniejsze jak widzieć człowieka i dbać nieustannie o zaspokojenie jego potrzeb.

Mając ten wzór i przykład nie szczędźmy więc wysiłku, aby ze wszystkich grup związkowych i z całego wielotysięcznego aktywu uczynić mocną bazę, warunkującą stały rozwój działalności związków zawodowych, będących szkołą wychowania, szkołą gospodarowania, szkołą socjalizmu.

JÓZEF PAWLICZAK

Sekretarz Zarządu Gł.  
Zw. Zaw. Metalowców

## Kolegialność — zasada kierowania pracą związkową

**N**ACZELNĄ zasadą organizacji pracy ogniw związkowych jest kolegialność kierownictwa. Nie może być mowy o właściwej pracy związkowej, gdy zasada ta jest naruszana przez ludzi kierujących ogniem związkowym. Nie można należycie kierować, gdy zasada ta jest nie przestrzegana, gdy narusza się demokrację związkową, gdy sprawy rozstrzygane są jednoosobowo, bez kolektywnego uzgodnienia, bez uwzględnienia zdania i doświadczenia tych, których masy obdarzyły swym zaufaniem.

W celu uwydatnienia następstw nieprzestrzegania tej zasady pragnę poddać analizie pracę zakładowej organizacji związkowej przy zakładach „Pafawag” we Wrocławiu. Upłynęło szereg miesięcy od wyborów do władz zakładowej organizacji związkowej „Pafawagu”. W wyborach tych wybrano setki nowych aktywistów w grupach związkowych i radach oddziałowych, dużą część wyróżniających się aktywistów powołano do komisji przy radach oddziałowych i radzie zakładowej.

Mogło się zdawać, że rada zakładowa otoczyła się szerokim aktywnym społecznym, który będzie mógł reagować na wszystkie postulaty załogi „Pafawagu”.

Dodać należy, że prezydium rady zakładowej dokonało podziału odpowiedzialności za wszystkie działy pracy związkowej, również każdy członek prezydium otrzymał pod osobistą opiekę poszczególne wydziały produkcyjne i rady oddziałowe w celu systematycznego kontaktu z tymi radami.

Prezydium rady zakładowej postawiło sobie za zadanie utrzymanie stałej więzi z załogą przez systematyczne odbywanie co trzy dni krótkich zebrań z przewodniczącymi rad oddziałowych.

Zdawało się, że takie zorganizowanie pracy pozwoli radzie zakładowej na poprowadzenie pracy swojej należycie, według założeń uchwały podjętej na konferencji wyborczej.

Pomimo jednak dobrego początkowego startu prezydium rady i całego aktywu praca ta zaczęła podupadać. Przyczyną zaś tego był zasadniczy błąd, który pokutuje w szeregu naszych organizacji związkowych.

wych. Mianowicie poważnie została naruszona zasada kolegalności przez to, że decyzje podejmowane są jednoosobowo, bez udziału i opinii aktywistów rady zakładowej i rad oddziałowych.

Od czasu wyborów nie zorganizowano w „Pafawagu” załogowego zebrania sprawozdawczego z działalności związkowej. Nie przedstawiono załozdze, jak wykorzystane zostały fundusze na akcję socjalną za półrocze br. i jak zamierza rada zakładowa wykorzystać je do końca roku. Nie przedstawiono przebiegu wykorzystania funduszy na poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony pracy. Nie poddano analizie działalności OZR przy zakładzie. Nie przeanalizowano przyczyny poważnego zaniku stosowania nowych metod pracy.

Obowiązek składania systematycznych sprawozdań przez radę zakładową, regularne zwoływanie zebrań rad oddziałowych, żywy kontakt z masami członkowskimi i radzenie się ich pozwoliłoby radzie zakładowej poważnie zbliżyć się do załogi. Na zebraniach związkowych związkowcy mają prawo kontrolować swoich kierowników związkowych, wysłuchiwać ich sprawozdań, krytykować niedociągnięcia, poprawiać błędy i pomagać prezydium rady zakładowej w właściwym rozwiązywaniu jej zadań.

Drugim zasadniczym błędem rady zakładowej jest to, że pomimo posiadanych planów miesięcznych, plany te są w bardzo znikomym procencie realizowane. Plany posiedzeń prezydium są przygotowywane przez jednego członka prezydium, ściślej mówiąc — przez przewodniczącego rady zakładowej, na krótko przed mającym się odbyć posiedzeniem prezydium. Na skutek tego pozostali członkowie prezydium, przychodząc na posiedzenie prezydium nie są zorientowani w tematyce. Rzecz jasna, że i opracowanie tych zagadnień przez radę jest powierzchowne.

W konsekwencji słabego przygotowania się rada zakładowa nie jest w stanie wyciągnąć żadnych wniosków usprawniających pracę, nie jest w stanie podjąć żadnych uchwał, ani tym bardziej — realizować ich.

Wspomniałem na początku, że po wyborach został dokonany szczegółowy podział pracy. Przyjrzyjmy się w jakim stopniu jest on realizowany przez towarzyszy odpowiedzialnych za poszczególne działy pracy, jaką pomoc i jakie wskazówki otrzymują rady oddziałowe.

Członkowie prezydium rady zakładowej odpowiadający za pracę rad oddziałowych i za powierzone zagadnienia związkowe ograniczają się do wypełniania tylko swej własnej „kompetencji”, załatwiają sprawy wyłącznie wchodzące w tę ich „kompetencję”, nie współdziałają z sobą wzajemnie, skutkiem czego oderwali się od całości kierowania organizacją związkową. Od trzech miesięcy na skutek zmiany w składzie rady nikt z rady zakładowej nie jest odpowiedzialny za sprawy rozwoju współzawodnictwa, za rozszerzanie nowych metod pracy. Nikt z prezydium rady zakładowej nie czuje się moralnie odpowiedzialny za tak ważne zagadnienie jak współzawodnictwo, co w konsekwencji doprowadza do tego, że są poważne trudności w realizacji planów w produkcji zakładu pracy, notuje się poważny zanik nowych metod pracy, które właśnie w „Pafawagu” przyjęły się jako pierw-

sze, jak np. metoda Zandarowej w wydziale W-7. Poważnie zwiększyły się braki również na tym wydziale.

A teraz weźmy drugi dział pracy, którym kieruje członek prezydium, a mianowicie pracę kulturalno-oświatową.

Praca ta nie da i dać nie może należytych rezultatów, jeżeli członek prezydium odizoluje się od zagadnień produkcyjnych, bytowych i wszystkich innych, a trzyma się kurczowo pracy z zespołem artystycznym, nie widząc zagadnień wiążących się z pracą kulturalno-oświatową, jak np. plan radiowęzła. Nie widzi się pracy świetlic oddziałowych, domu młodego robotnika, propagandy wizualnej itd.

Kierownictwo zakładowej organizacji związkowej dało się zepchnąć do funkcji referentów. Doprowadza to do tego, że członkowie prezydium oderwani są od całokształtu zagadnień związkowych.

Rady oddziałowe również pracują jednoosobowo. Jakże jest charakterystyczne, że przewodniczący rad oddziałowych są nazywani popularnie radcami oddziałowymi, co z gruntu rzeczy jest fałszywe i niezgodne z założeniami statutu związkowego. Przewodniczący rad oddziałowych są wprawdzie zapoznawani z bieżącymi sprawami, lecz praca ich w zasadzie staje się dorywcza. Brak jest systematycznych odpraw z aktywem grup związkowych. Sprawy dotyczące związkowców załatwiane są przez przewodniczących rad oddziałowych bez udziału aktywu grup związkowych. Mężowie zaufania i pozostali aktywiści rad oddziałowych w większości wypadków są słabo zapoznawani z obowiązkami przypadającymi zasadniczemu ogniwu, jakim są grupy związkowe.

Następstwem braku zebrań rad oddziałowych jest zerwanie kontaktu z grupami związkowymi. Mężowie zaufania nie mają możliwości przedstawienia pod bezpośrednią dyskusję zagadnień nurtujących członków grupy związkowej. A przecież grupa związkowa wykonuje plany produkcyjne, tam powinno się zastrzeżać i przenosić doświadczenia, tam jest miejsce wypowiedzania się szerokich rzesz związkowców w sprawach zaopatrzenia, poprawy stanu bhp, tam wysuwa najlepszych do wyróżnień i awansu i nie ma chyba zagadnienia, które by nie obchodziło i dotyczyło działalności grupy związkowej. Grupy związkowe poprzez swych aktywistów powinny mieć ścisłą więź i powiązanie z komisjami strukturalnymi przy radach oddziałowych, z całym kolektywem rad oddziałowych i rady zakładowej. Wszelkie zagadnienia powinny być odpowiednio przedyskutowane, poddane krytyce. Pozwoliłoby to radzie zakładowej do wyciągnięcia odpowiednich wniosków i postawienia pracy na wyższym poziomie.

Mówiąc o brakach rady zakładowej „Pafawagu”, nie można twierdzić, że jest to wyłącznie wina tej organizacji związkowej. Winę za taki stan i tolerowanie tego od dłuższego czasu ponoszą wyższe instancje związkowe jak Zarząd Okręgowy Zw. Zaw. Metalowców we Wrocławiu, który nie potrafił pomóc prezydium rady zakładowej i całej organizacji związkowej. Pomoc ta wyrażała się jedynie w tym, że aparat instruktorski przebywał jedynie w lokalu rady zakładowej, nie przejawiając inicjatywy pomocy ogni-

wom związkowym na terenie zakładu. Również samokrytycznie trzeba przyznać, że nie bez winy jest Zarząd Główny Zw. Zaw. Metalowców, który wiedząc o tym, że praca w radzie zakładowej „Pafawagu“ ma bardzo duże niedociągnięcia, nie pomógł Zarządowi Okręgowemu, ani też bezpośrednio radzie zakładowej w przezwyciężeniu tych trudności.

Przykład niedomagań pracy rady zakładowej „Pafawagu“ jest tym bardziej charakterystyczny, że tamtejsza rada zakładowa ma jak najlepsze obiektywne warunki działalności. Władze państwowe wyposażyły ten zakład w wspaniałe urządzenia socjalne, na każdym kroku widoczna jest troska władz

o załogę. Rada zakładowa mogłaby wykorzystać te warunki dla wzorowego zorganizowania działalności związkowej i nic innego jak wadliwy system pracy sprawił, że tegoroczna kadencja rady zakładowej stanowi dotychczas okres zahamowania rozwoju działalności związkowej.

Ażeby podolać wszechstronnym obowiązkom musi każda rada zakładowa uświadomić sobie, że ponosi pełną odpowiedzialność przed załogą, która obdarzyła ją zaufaniem, musi składać przed załogą sprawozdania ze swej działalności, zasięgać jej zdania i korzystać z doświadczeń szerokich mas pracujących — współgospodarzy państwa ludowego.

LEON DĄBROWSKI  
Wiceprzewodn. Koła  
Związkowego Zrzeszenia  
Sport. „Stal“ przy ZISPO

## Koło sportowe przy ZISPO

*„Polska zmierzająca do socjalizmu, winna być krajem zdrowych i mocnych ludzi, rażących się życiem, w których wychowanie fizyczne i sport wyrobią siłę woli, opanowanie i odwagę, wytrzymałość na trudy i umiejętność zespołowego życia i wysiłku, ludzi przygotowanych do pracy dla Ludowej Ojczyzny i do obrony jej granic w razie potrzeby“.*

BOLESŁAW BIERUT

**P**RZYTOCZONE słowa towarzysza Bolesława Bieruta określają znaczenie, jakie państwo nasze przywiązuje do sprawy wychowania fizycznego i sportu. Kultura fizyczna jest traktowana u nas jako część składowa kultury ogólnonarodowej, jako nieodłączna część socjalistycznego wychowania społeczeństwa. Rozwija ona najlepsze fizyczne przymioty i moralne zalety ludzi, doskonali sprawność fizyczną, pomaga osiągnąć coraz to lepszą wydajność w pracy i nauce. Wychowuje zdrowych, pełnych radości życia, dobrze przygotowanych do pracy i obrony patriotów. Dlatego też w Ojczyźnie Socjalizmu — w Kraju Rad kultura fizyczna i sport ogarnia swym zasięgiem miliony ludzi i osiąga tak wspaniałe rezultaty i przodującą w świecie pozycję i znaczenie.

Widzimy jaki panuje stosunek do zagadnienia kultury fizycznej w krajach kapitalistycznych, mamy jeszcze w pamięci czasy przedwojenne w Polsce burżuazyjnej. Szerzone w ustroju opartym na wyzysku człowieka przez człowieka znamienne hasła — „sport dla sportu“, „sport jest apolityczny“ miały na celu odciągnięcie mas pracujących i młodzieży robotniczej od udziału w walce rewolucyjnej proletariatu. Wychowanie fizyczne i sport w Polsce przewrzesniowej były podobnie, jak i w innych krajach kapitalistycznych, traktowane jako narzędzie podporządkowania mas pracujących dążeniom grupy rządzącej. Na sporcie dobabano się, sport pozostawał wówczas, jak i pczol-

staje nadal na zachodzie — przedmiotem obrotu handlowego.

Wymowną ocenę roli sportu w dawnej Polsce daje uchwała Biura Politycznego KC PZPR z 1949 roku, która stwierdza, że „sanacyjne rządy wykorzystywały sport dla odciągnięcia uwagi młodzieży i mas pracujących od walki, jaką toczyła klasa robotnicza o swe wyzwolenie“.

Jakże inna jest w Polsce Ludowej rola wychowania fizycznego i sportu w życiu narodu. Kultura fizyczna staje się u nas środkiem wychowania nowego socjalistycznego człowieka, czynnikiem mobilizującym ludzi pracy do nowych wspaniałych zadań budowania socjalizmu, realizowania planu 6-letniego i obrony Ojczyzny.

Wspomniana wyżej specjalna uchwała Biura Politycznego KC PZPR o rozwoju kultury fizycznej i sportu w Polsce Ludowej świadczy, jak wielkie znaczenie przywiązuje do tego zagadnienia przewodnicząca narodu — nasza Partia.

Stworzyliśmy nowe — postępowe formy organizacyjne ruchu sportowego, ściśle powiązane z politycznym i kulturalnym rozwojem kraju. Podstawowym założeniem kultury fizycznej stało się umasowienie jej, wciągnięcie w szeregi uprawiających rozmaite formy sportu jak największej ilości zarówno dorosłych, jak i młodzieży. Cały kraj został pokryty siecią komitetów kultury fizycznej dostosowaną do struktury administracyjno-społecznej terenu. Instytucje te

sprawują z ramienia państwa opiekę nad sportem. Wielkie zadania krzewienia kultury fizycznej stanęły przed społecznymi organizacjami masowymi — związkami zawodowymi w zakładach pracy i Służbą Polsce na terenie wiejskim. Na najniższym szczeblu organizacyjnym znajdują się koła sportowe i LZS, których ilość wynosi obecnie przeszło 17 tysięcy.

Pragnąłbym tu omówić rozwój i działalność koła sportowego przy ZISPO, którego jestem wiceprzewodniczącym w okresie od II Kongresu Związków Zawodowych r. 1949. Na przykładzie tego koła można będzie stwierdzić, jak wielkie przemiany zaszły w dziedzinie naszego sportu w stosunku do okresu przedwojennego, ustalić dorobek naszej działalności na polu krzewienia kultury fizycznej, wskazać i omówić istniejące jeszcze niedociągnięcia.

Koło nasze powstało w r. 1945 z chwilą uruchomienia zakładów „ZISPO” i weszło w skład zrzeszenia sportowego „Stal” zorganizowanego przez Związek Zawodowy Metalowców. W roku 1949 koło nasze liczyło 1100 członków i członkiń. W chwili obecnej zrzesza ono 3427 osób w dwudziestu dwu sekcjach sportowych.

Gdy wymieniam te cyfry przypomina mi się przedwojenna działalność koła sportowego fabryki, stanowiącej własność prywatną, która po uspołecznieniu przybrała szaczytną nazwę Zakładów im. Stalina. Koło sportowe za czasów panowania kapitalistów liczyło ok. 400 członków, którzy uprawiali osiem dyscyplin sportowych (atletyka, boks, piłka nożna, kolarstwo, pływanie, koszykówka, siatkówka, strzelanie). Koło to, zarówno jak i cały ruch sportowy w Polsce burżuazyjnej nie rozwijało się masowo. Na przeszkodzie stawały takie ważne przyczyny, jak brak dostępnych dla mas pracujących urządzeń, boisk i sprzętu, z którego za opłatą mogła korzystać klasa zamożna. Zresztą czyż mogło się szerzyć zainteresowanie dla sportu wśród ludzi wyczerpanych beznadziejną pańszczyzną — ciężką pracą na kapitalistę, co uniemożliwiało długotrwały trening, tak konieczny w wielu dyscyplinach sportowych. Złe odżywianie, złe warunki mieszkaniowe i higieniczne to dalsze przeszkody dla zjednywania mas pracujących dla sportu w warunkach kapitalizmu. Niektóre dziedziny sportu były wręcz niedostępne dla klasy robotniczej, jak np. sport motorowy, żeglarsko, tenis ziemny itp.

Fakt, że koło sportowe ZISPO posiada 22 sekcje sportowe, wskazuje jakim zasadniczym zmianom uległo zainteresowanie sportowe wśród szerokich mas. Sekcja motorowa liczy obecnie 180 członków, szermiercza — ponad 80, hokeja ziemnego — 42, kajakowa — 79, tenisowa — 40, żeglarska — 69, łucznicza — 30, szachowa — 72. Wymieniam tu niegdyś ekskluzywne dziedziny sportu, które w kole sportowym fabryki H. Cegielskiego nie były wcale uprawiane. Piłka nożna ma obecnie niewiele mniej amatorów (trzystu członków) niż liczyło ich całe przedwojenne koło; gimnastykę uprawia — 166 osób, boks — 75 itd.

Jeżeli chodzi o skład członków to 80% z nich to pracownicy fizyczni, co wskazuje na prawidłową proporcję budowy koła. Członkiń liczy koło — 512; naj-

więcej ich spotykamy w sekcji gimnastycznej bo 77, pływaczek mamy 60, siatkarek — 22, zwolenniczek sportu kajakowego — 28 itd. Staramy się wciągnąć do akcji sportowej jak najwięcej kobiet.

Pośród naszych czołowych wyczynowców możemy się pochwalić młodzieńką Alicją Klemińską, jedną z mistrzyń Polski w pływaniu; ustanowiła już ona dwanaście krajowych rekordów juniorów. Członkiem naszej sekcji tenisa ziemnego jest czołowy tenisista polski — ślusarz Oddziału W 6 tow. Józef Piątek. Z dumą możemy wymienić nazwisko pracownicy introligatorni naszej drukarni tow. Władysławy Kanikowskiej oraz maszynistki tow. Urszuli Łukomskiej, członkiń reprezentacyjnej drużyny gimnastycznej naszego kraju, które brały udział w Olimpiadzie w Helsinkach. Członkiem reprezentacyjnej narodowej drużyny hokeja na trawie, która tak świetnie popisała się na Olimpiadzie, jest ślusarz z Oddziału W 4 naszych zakładów tow. Jerzy Siankiewicz. Drużyna koszykówki męskiej ZISPO zdobyła 3-cie miejsce w mistrzostwach I ligi koszykarskiej, zaś młode nasze gimnastyczki zdobyły 1-sze miejsce w zespołowych mistrzostwach Polski junierek.

A teraz słów parę o stanie umasowienia sportu na terenie ZISPO. Nie możemy się jeszcze dotychczas poszczycić wielkimi osiągnięciami pod tym względem, jednak ambicją naszą jest wciągnięcie w zasięg kultury i działalności sportowej całej naszej młodzieży nie rezygnując przy tym z pracowników i pracownic w wieku dojrzałym. To przecież spośród starszych pracowników rekrutują się członkowie naszej sekcji kreglarskiej. Pewne ożywienie ruchu sportowego na terenie naszych zakładów przyniosła spartakiada zorganizowana przez nasze koło w maju i czerwcu rb., w której aktywnie uczestniczyło przeszło dwa tysiące członków (zapisało się początkowo 3408 osób).

Rezultatem trwającego od dłuższego czasu zaniedbania sprawy umasowienia sportu, sprawy przygotowania świeżego narybku i rezerw jest zaobserwowane od paru lat obniżanie się poziomu naszej reprezentacji piłkarskiej. W chwili obecnej spadliśmy już do III-ciej Ligi i jakoś nie zanoszą się na szybką poprawę. — W spartakiadzie brało udział 13 drużyn oddziałowych piłki nożnej z 280 piłkarzami, co wobec liczebności naszej załogi młodzieżowej jest zbyt mało. Do biegów narodowych, które zainaugurowały spartakiadę stanęło 1074 osoby.

W celu podtrzymania masowego życia sportowego wśród naszej załogi urządzamy rozmaitego rodzaju imprezy sportowe, turnieje, mistrzostwa zakładów (szachowe, siatkówki, tenisa stołowego itp.). W pierwszej połowie rb. koło brało udział w ok. 500 imprezach, zaś w samym maju urządziliśmy 145 imprez własnych. Propagujemy sport w radiowęzle zakładowym i gazetkach ściennych — jednak należy stwierdzić, że tak w kołach oddziałowych, których mamy czternaście, jak i wśród naszego aktywu sportowego nie ma jeszcze dostatecznego zrozumienia dla podstawowego zadania, jakim jest objęcie działalnością sportową jak największej ilości naszych pracowników i to nie na papierze ale faktycznie aktywnych.

Przez organizację sportową, przez społeczną pracę w ruchu sportowym można i należy zaktywizować wielu, którzy nie są jeszcze społecznie czynni. Od pracy koła sportowego zależy socjalistyczne oblicze naszej kultury fizycznej.

Wyrazem rozwoju i osiągnięć naszych kół sportowych jest także wzrastająca świadomość społeczno-polityczna sportowców, ich walka o przodownictwo w produkcji. Na terenie całego kraju mamy coraz więcej sportowych brygad produkcyjnych w których młodzi robotnicy złączeni więzią wspólnej pracy i walki sportowej podnoszą wydajność, walczą o oszczędność, o lepsze wykorzystanie maszyn i materiałów, stosują nowe racjonalne metody pracy.

W Zakładach naszych mamy zarejestrowanych 83 sportowe brygady produkcyjne. Tak więc w ostrzałni Oddziału W6 powstała trzyosobowa brygada, w której uczestniczą tow. tow.: Edmund Podolski, Tadeusz Skorliński i Alfons Chudy, którzy przed przystąpieniem do niej wyrabiali przeciętnie 190% normy, a obecnie osiągnęli już 240%. Sześcioosobowa brygada ślusarzy kierowana przez tow. Jana Kozłowskiego na Oddziale W2 podniosła wyrobienie z 167% na 207% itd. Hasłem tych brygad jest: „pierwsi w pracy — pierwsi w sporcie”. Na 1 maja koła oddziałowe W2 i W6 utworzyły 21 nowych brygad produkcyjnych, szereg innych zobowiązało się podnieść swoją wydajność. Sportowcy zgłosili przeszło 200 wniosków racjonalizatorskich. W ramach przygotowań do konferencji partyjno-technicznej, która odbyła się 14 czerwca rb. sportowcy realizując hasło „każdy sportowiec racjonalizatorem” złożyli 290 wniosków racjonalizatorskich. W celu uczczenia konferencji sportowcy przepracowali ponad 2 tysiące godzin przy remoncie sprzętu sportowego. W okresie przygotowań do konferencji powstało 20 nowych sportowych brygad produkcyjnych. —m. in. brygada im. Duganowa (zasłużonego mistrza sportu radzieckiego) zdobyła poprzeczek przechodni Zarządu Wojewódzkiego ZMP.

Jakie mamy trudności i braki w naszej działalności?

Jak już wspominałem — musimy się przyznać samokrytycznie, że nie potrafiliśmy dotychczas zainteresować działalnością sportową większej części naszej załogi. Nie objęliśmy sportem całej młodzieży. Koło nasze należy do największych fabrycznych zespołów sportowych w kraju, a'e nie możemy się tym sugerować, gdyż nie potrafiliśmy dostatecznie umasowić kultury fizycznej wśród ogółu naszych pracowników. Pracownicy nasi zdobyli w roku 1952 — 2381

odznak SPO i BSPO. Nie jest to mało, ale powinno być więcej, skoro weźmie się pod uwagę dużą liczebność naszej załogi. Niedostateczne umasowienie sportu sprawiło, że zbyt słabe są również nasze osiągnięcia w dziedzinie sportu wyczynowego. Posiadanie w zespole sportowym ZISPO paru mistrzów sportowych Polski i dobre ich osiągnięcia wprowadziły nas w szkodliwy stan samouspokojenia. Ten sam niezdrowy stosunek do sprawy umasowienia kultury fizycznej i podniesienie poziomu w sporcie wykazuje nasze Zrzeszenie sportowe „Stal”. Fakt, że praca koła sportowego przy ZISPO nie rozwija się dostatecznie, że nasze sekcje wyczynowe mają do zanośowania coraz mniej sukcesów, że za mało odznak SPO zdobywają nasi członkowie powinien zaalarmować nasz aktyw sportowy, pobudzić go do wzmoczonego wysiłku. Obniżenie zainteresowania masowego sportem grozi utratą świeżego narybku. Najlepsze sekcje wyczynowe, najlepsze drużyny piłkarskie rozlecają się po pewnym czasie, gdy nie będą oparte na bogatych rezerwach, gdy nie będą miały skąd czerpać nowych członków zespołów, jak to zresztą sprawdza się na naszej własnej sekcji piłki nożnej. Dlatego konieczne jest u nas rozwinięcie masowej propagandy w celu włączenia nowych setek a nawet tysięcy pracowników do sportu.

Pewna trudność sprawia nam niedostateczna ilość boisk sportowych. W tej chwili odbudowujemy stadion na 60 tysięcy osób. Rozwojowi gminastyki staje na przeszkodzie brak własnej hali zamkniętej i korzystamy dotychczas z pomieszczeń wynajmowanych, co pochłania duże sumy. Poza trzema sekcjami, które z imprez sportowych pokrywają swe wydatki (piłka nożna, boks i koszykówka), pozostałe są deficytowe.

Trzeba stwierdzić samokrytycznie, że wykazujemy nieudolność na polu gospodarki finansowej. Będziemy musieli zdobyć się na wysiłek, żeby dokonać jej uporządkowania.

Widząc braki, dostrzegamy również drogi ich przezwyciężenia. Musimy pełniej, szerzej wykorzystywać środki, które państwo ludowe nam daje na rozwój kultury fizycznej i sportu. Musimy zerwać z pewnymi — jeszcze nie przezwyciężonymi tendencjami do zasklepiania się w sporcie wyczynowym. Musimy traktować pracę związkowego aktywu sportowego, jako wielkie zadanie polityczno-wychowawcze, jako pracę, która już przyczynia się — a powinna przyczyniać się w coraz to większym stopniu — do rozwoju nowego człowieka w Polsce Ludowej, człowieka świadomego, śmiałego i zdrowego.



# Uwagi o gazetach zakładowych w przemyśle metalowym

**G**AZETY zakładowe — czasopisma wydawane przez załogę, ściśle z jej życiem związane, są dla organizacji związkowej szczególnie skutecznym instrumentem politycznego uświadamienia i mobilizowania mas pracujących do wzmagania twórczego wysiłku w budownictwie socjalistycznym.

Stosunkowo duża liczba tych gazet w przemyśle metalowym i niemałe ich doświadczenie mogą stanowić cenny materiał badawczy i instrukcyjny dla ogółu naszych organizacji związkowych.

## I

Treść każdej wielonakładówki powinna cechować jak największa konkretność. Treść ta powinna jakby wyrastać z dokładnej analizy zakładu pracy, jego sytuacji produkcyjnej, potrzeb załogi, musi na podstawie tej analizy wysuwać konkretne wnioski. Oczywiście trzeba nawiązywać w treści naszych artykułów do zagadnień ogólnej natury: np. walki o pokój, o uprzemysłowienie Polski itd. Jeżeli jednak sformułowania ogólne zaczynają przeważać, a konkretne fakty z życia zakładu są jedynie „doczepione“ na końcu ogólnego artykułu — wówczas pismo wykacza przeciwko zasadzie konkretności decydującej o roli pisma zakładowego.

Sprawa oddziaływania pisma jest więc ściśle związana z tym, aby komitet redakcyjny znał dokładnie zakład pracy. Bez dokładnej znajomości sytuacji produkcyjnej i politycznej danego zakładu nie ma mowy o tym, by pismo nasze miało szanse zmienić ją na lepsze, aby mogło wnieść swój wkład w walkę o plany.

Pismo nie spełni swych zadań wówczas, jeżeli redakcja nie będzie z uporem umiała walczyć o to, by jej postulaty były rzeczywiście realizowane. Spotykamy w niektórych gazetach zakładowych zwyczaj poruszania wielu spraw bez jednoczesnej troski o to, jak wysunięte wnioski są w praktyce realizowane. Następuje w ten sposób pewna inflacja problemów. Pismo nie umie do nich wracać, nie umie przeprowadzić podjętej przez siebie inicjatywy. A zatem zasada pisma zakładowego jest nie porzucić raz podjętej sprawy tak długo, dopóki nie zostanie ona zadowalająco rozwiązana.

Treść pisma musi być ściśle związana z popularyzacją ludzi, czynów, osiągnięć. Popularyzując — musimy jednocześnie upowszechniać czy to zobowiązania, czy to godne naśladowania czyny lub najlepsze metody pracy. Dopiero wówczas pismo odegra istotną rolę w walce o plan. Jeżeli jednak chcemy cenną inicjatywę upowszechnić, to niezmiernie ważne jest, aby ją śledzić, studiować, opisać w sposób przekonujący, agitacyjny, a potem domagać się z uporem, aż do skutku, aby była ona możliwie najszerzej zastosowana.

W szeregu pism fabrycznych, w wielu artykułach istnieje jakby pogoń za pewnego rodzaju sensacją. Wyszukiwanie zaś faktów i pomniejszych wydarzeń nie powinno nam zasłaniać podstawowych zadań. W polityce redakcyjnej nie należy uganiać się za różnego rodzaju ciekawostkami, lecz należy omawiać podstawowe problemy z życia zakładu i starać się je tak rozwiązywać, tak o nich pisać, aby treść gazety była i skuteczna i pozytywna.

Pismo powinno mobilizować załogę, wzmacniać jej ofiarność w walce o produkcję, a z drugiej strony stwarzać warunki, aby chęć robotnika do podniesienia swych wyników — mogła być bez przeszkód zreali-

zowana. Chodzi o to, aby robotnik miał na czas instrukcje, narzędzia, surowce, aby współdziałanie wszystkich ogniw zakładu było jak najlepsze itd.

Trzeba widzieć, że walka o rozwój współzawodnictwa, o zaszczepienie załodze odpowiedzialności za wykonanie planu jest ściśle związana z walką przeciwko ludziom małodusznym, biurokratom, szkodnikom i oficjalnym wrogom. Dlatego też walka o plan ściśle wiąże się ze znajomością nastrojów politycznych, z reagowaniem przeciwko plotkarzom, jednym słowem z ostrością i bojowością polityczną naszego pisma. Dopiero wówczas będziemy mogli mówić o należyтым zrozumieniu walki nowego ze starym, o zrozumieniu faktu, że zwycięstwo nowego jest nierozłączne związane z rozgramianiem starego.

Jest także rzeczą ogromnie ważną, aby treść pisma, jego kierunek mobilizacyjny były ściśle związane z planem pracy i działalnością organizacji partyjnej, dyrekcji, rady zakładowej. Chodzi o to, aby planowanie problematyki pism, dobór ich treści był zgodny z planem pracy decydujących w zakładzie pracy czynników. W ten sposób osiągniemy koncentrację naszych wysiłków w walce o podstawowe cele.

Wiąże się to z troską redakcji o to, aby jej artykuły były dyskutowane w dołowych organizacjach partyjnych, związkowych, wśród dozoru — z troską o to, aby wszyscy ludzie, od których zależy przecież realizacja stawianych przez nas zadań — wychowywani byli w duchu jak najbardziej odpowiedzialnego ustosunkowania się do wniosków pisma, które jest przecież w ręku kierownictwa zakładu orężem mobilizacji załogi. Da się to osiągnąć wówczas, jeżeli redakcja będzie się tego domagać i jeżeli równocześnie aktyw związkowy doceniać będzie rolę pisma i wykorzystywać jego możliwości.

Każde pismo fabryczne powinno być tworem zespołu redakcyjnego, dorobkiem możliwie dużej liczby korespondentów. Trzeba z całym naciskiem podkreślić, że najlepszy redaktor nie będzie mógł odpowiednio redagować pisma, jeżeli nie będzie miał szerokiego wsparcia w postaci sieci korespondentów zainteresowanych pismem i oddającym mu swoją znajomość zagadnień produkcyjnych, współzawodnictwa, nastrojów wśród załogi itd. Jednoosobowe redagowanie zawsze kończy się ogromnym spływaniem treści gazety, jej oderwaniem od życia załogi, schematycznością i jednostronnością ujęcia artykułów. Jednoosobowa redakcja — to utopienie sprawy pisma zakładowego w biurokracji.

## II

Jak w świetle tych najogólniejszych zasad ocenić można treść niektórych wielonakładówek z zakładów metalowych?

Znane nam są gazety zakładowe wydawane w „Pafawagu“, Zakł. Mechanicznym im. Świerczewskiego w Elblągu, w FSO, w FSC, w Zakładach im. Stalina w Poznaniu, w „Ursusie“, w WSK-Mielec, w Zakładach Starachowickich, w Stoczni Gdańskiej.

Niewątpliwie osiągnięcia ma pismo „Na Stalinowskiej Warcie“ z Zakładów im. Stalina w Poznaniu. „Na Stalinowskiej Warcie“ może stanowić wzór dla pism w zakładach metalowych, a także i w innych przemysłach.

Redakcja gazety potrafi koncentrować swoją uwagę na najważniejszych sprawach zakładu. Zamieszcza ona wiele artykułów problemowych, które omawiając jakieś zadanie naświetlają jednocześnie konkretnie jak przebiega jego realizacja w zakładzie i co należy zrobić, aby była ona jeszcze lepsza.

Wiele artykułów poświęconych jest poszczególnym oddziałom produkcyjnym. Omawia się w nich osiągnięcia, zadania i błędy tych oddziałów. Artykuły pisane są z dużą wnikliwością, dlatego też są one jakby programem działania dla tych, do których są zaadresowane.

Kierownictwo oddziałów, rady oddziałowe, organizacje zetembowskie wysoko cenia artykuły w gazecie, uważnie śledzą za jej treścią i dokładają starań, aby zawarte w niej postulaty były realizowane. Pismo jest jakby przewodnikiem załogi w jej walce o plany.

Jeżeli pójdziemy do robotników, brygadzystów, mężów zaufania w zakładach im. Stalina — to niejednokrotnie usłyszymy zdanie: „Nie wyobrażamy sobie życia w fabryce bez naszej gazety. Ogromnie pomaga nam ona wykonać zadania, zwraca nam uwagę na to, co w danej chwili jest najbardziej konieczne i decydujące“.

Swój autorytet u załogi wywalczyła sobie gazeta z jednej strony wnikliwością swych artykułów, a z drugiej strony tym, że potrafi się ona domagać realizacji wysuniętych przez siebie postulatów. Wracając ona w swych artykułach do tych spraw, które zostały wprowadzone poruszone, ale jeszcze nie załatwione.

Jest również godne uwagi to, że organizacje partyjne, związkowe i młodzieżowe zwracają baczną uwagę na artykuły pisma. Niejednokrotnie artykuły te są podstawą narad egzekutyw partyjnych, czy rad oddziałowych.

Sympatia do gazety bierze się stąd, że zwalczając ona bezkompromisowo biurokrację na terenie zakładów, że niezmiennie żywo reaguje na bolączki robotników, że skutecznie domaga się polepszenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, stanu sanitarnego w zakładach, lepszego załatwiania interesantów przez administrację zakładów itd. Można powiedzieć, że gazeta odgrywa ogromną rolę w walce o to, aby praca robotników była lżejsza, zdrowsza, bezpieczniejsza, aby troska o robotnika była rzeczywista i głęboka, aby rozczczona była nad nim prawdziwie socjalistyczna opieka.

Spośród wszystkich gazet zakładowych przemysłu metalowego — „Na Stalinowskiej Warcie“ jest w największym stopniu pisana przez korespondentów. Wśród nich są inżynierowie, technicy, racjonalizatorzy, aktywiści, kobiety — korespondenci stanowią jakby przekrój wszystkich grup załogi. Dlatego pismo jest żywe, a jego uwadze nie uchodzi żaden najważniejszy problem. W odróżnieniu od wielu innych gazet artykuły pisma są konkretnie podpisywane — redakcja potrafiła całkowicie zerwać z anonimowością. Ma to ogromne znaczenie — inaczej bowiem reaguje się na artykuł nie podpisany, a inaczej na artykuł za którego treść bierze na siebie odpowiedzialność żywy człowiek znany załozie, czy grupie ludzi.

Korespondenci gazety „Na Stalinowskiej Warcie“ stanowią aktywną siłę w realizowaniu wniosków pisma. Inicjują oni niejednokrotnie zobowiązania, walkę z brakoróbstwem, sami interweniują w sprawach bytowych itd. Dlatego cieszą się oni zaufaniem załogi, ich słowa nie idą na wiatr.

Gazeta pisze często o grupach związkowych, ocenia ich pracę, popularyzuje najlepszych mężów zaufania. Redakcja rozumie, że nie wystarczy pisać o zadaniach ekonomicznych, lecz trzeba równocześnie mobilizować organizacje masowe, czy pionierzy inżyniersko-techniczne do wykonania tych zadań, dlatego słusznie konkretnie „adresuje“ swe artykuły.

Na tych, którzy lekceważą krytykę, usiłują ją przemilczeć — gazeta znajduje dobrą radę. W rubryce pt. „Nasi dłużnicy“ zmusza ona tych wszystkich, którzy nie odpowiedzieli na krytykę — do konkretnych odpowiedzi na piśmie.

### III

Inaczej ocenić musimy gazetę „M-20 — Warszawa“. Wprawdzie ma ona swoje osiągnięcia, ale też znajdujemy w niej i dużo błędów. Błędy te dowodzą, że

kontrola nad treścią gazety nie jest dostateczna. Równocześnie „M 20 — Warszawa“ jest przykładem pisma tworzonego przez wąskie grono redakcyjne i ciążą na nim wszystkie wynikające z tego faktu braki.

Przytoczmy przykłady dość poważnych potknięć w treści pisma. W jednym z artykułów znajdujemy sformułowanie:

„W naszej fabryce, tak jak i w każdej innej ludzkiej myśli się popełniają błędy. Dlatego też zdarzają się braki“.

Sformułowanie to bierze jakby w obronę brakoróbstwa. Dla każdego, kto zna produkcję, jest oczywiste, że braki powstają nie zawsze z winy robotnika. Ale rozciąganie tego na wszystkich robotników jest całkowicie niesłuszne, gdyż bierze w obronę partaczów, marnotrawców — wszystkich, którym walka z brakoróbstwem nie leży na sercu i których brak odpowiedzialności jest źródłem brakoróbstwa.

W artykule innym znajdujemy opis procesu w związku z kradzieżą mienia społecznego. Złodziejem był magazynier zakładu — Stanisław Kurek. Wskutek braku kontroli nad treścią artykułu wkradło się do niego mętne i całkowicie niesłuszne sformułowanie:

„Nie chodzi przecież o te 2 pary butów gumowych, nie chodzi o te 5 prześcieradeł, 1 kurtkę podgumowaną i 4 podgumowane płaszcze. Nie chodzi o te 5 ręczników, czy 40 szpilek nici przemysłowych. Chodzi o społeczną szkodliwość tego czynu... szkody materialne wyrządzone przez Kruka nie są wielkie. Ale wielkie są szkody moralne, jakie wyrządził fabryce, jej załozodze“.

Zamieszczanie w gazecie fabrycznej tego rodzaju sformułowań jest niedopuszczalne. Któż odpowiedzialny może bowiem stwierdzić, że „nie chodzi“ o poważne ilości wartościowych materiałów, ukradzionych przez złodzieja? Któż może stwierdzić, że wyrządzone przez niego straty „nie są wielkie“? Było to przecież złodziejstwo na wielką skalę i złodziej został surowo ukarany, a artykuł sprowadza całą sprawę do pojęcia szkód moralnych. Artykuł ten nie mobilizuje załogi do czujności wobec złodziei i bezkompromisowej z nimi walki. Dowodzi on, że redakcja nie rozumie treści dekretów o walce ze złodziejami mienia społecznego, nie rozumie, iż mienie społeczne jest podstawą naszego ustroju i że ten, kto je rozkrada jest wrogiem naszego ustroju.

W artykule na temat jakości produkcji znajdujemy następujący komentarz redakcji:

„Niektórzy pracownicy zaszerzegowani w grupach niższych są w stanie wykonać roboty wymagające większych kwalifikacji, niż to przewiduje ich grupa zaszerzegowania. Jest jednak obowiązkiem mistrza czy brygadzysty odpowiednio rozdzielić pracę, nie kierując się formalnym zaszerzegowaniem pracownika, lecz jego rzeczywistymi możliwościami“.

Wiadomo, że prasa partyjna i związkowa poświęcała wiele uwagi zaszerzegowaniu pracowników w związku z wprowadzeniem nowych norm. Wiadomo, że to nie jest sprawa formalna. A artykuł bagatelizuje całą sprawę i stoi w iaskrawej sprzeczności z wszystkimi oficjalnymi wypowiedziami na ten temat. Jest jasne, że każde zaszergowanie powinno odpowiadać kwalifikacjom robotnika. Tego domagają się partia, rząd, związki zawodowe. Po co było w artykule podważać tę słuszną tezę?

W innym wypadku znajdujemy następujące sformułowanie:

„Jeden tylko Zdzenicki obniżył swą wydajność... a to dlatego, że otrzymał wyjątkowo trudne, wymagające szczególnej precyzji wykonania zlecenia“.

I znowu takie rozumowanie jest niesłuszne. Wynika bowiem z niego, że precyzyjna robota jest nieopłacalna, że solidne wykonywanie pracy wiąże się z obniżaniem normy. Czyż trzeba udowadniać, iż solidna praca jest obowiązkiem i że nie ona jest powodem obniżenia normy?

Tenże artykuł omawiał sprawę szkolenia zawodowego. Nasuwa się myśl, iż nie powinien on pominać sprawy konkretnej metody szkolenia młodych robotników przez brygadzystów i majstrów. Artykuł omawia natomiast jedynie wyniki szkolenia, pomijając sprawę metod.

Jeszcze jeden przykład. Gazeta zamieściła artykuł, w którym zarzucono nieuczciwość robotnikom Kuźnińskiemu i Wólcickiemu. W innym artykule postawiono ostre zarzuty ob. Marczewskiemu. Wszystkie te zarzuty okazały się niesłuszne. Piętnowanym ludziom stała się więc krzywda. Redakcja umieściła wprawdzie sprostowania, ale sama nie ustosunkowała się krytycznie do swego błędu, polegającego na tym, że bez sprawdzenia krytykuje ludzi. Nieuzasadniona krytyka obniża autorytet pisma, podrywa zaufanie załogi do jego treści. Dlatego też każdy artykuł, w którym zawarty jest zarzut powinien być jak najściślej sprawdzony.

Niesłusznie też nasświetlany jest w gazecie problem walki z bumelantami. Znajdujemy na ten temat następujące słowa:

„Rzecz prosta nie mówimy tu o tym, aby do każdego, komu się zdarzy bumelować dzień czy dwa — podchodzić jak do wroga. Nie. Byłoby to bardzo niebezpiecznym zjawiskiem. Bumelant to też człowiek, człowieka, którego można i trzeba wychować”.

Wszystko to jest dowodem, że w FSO rada zakładowa nie opiekuje się odpowiednio pismem. Nie opiekuje się nim też ani zarząd główny, ani zarząd okręgowy. A przecież w FSO jest wielu aktywistów, którzy mogliby pismu dopomóc. W FSO można z całą pewnością powołać wielką sieć korespondentów, aktywów zaś stać na to, aby treść gazety była bojowa i mobilizująca.

Dopóki jednak rada zakładowa nie udzieli redakcji odpowiedniej pomocy — błędy będą się powtarzać.

#### IV

Poziom gazet w przemyśle metalowym jest bardzo różny. Takie gazety jak „Głos Ursusa”, „Na Warcie Stalinowskiej”, „Budujemy Samochody” — mogą się pochwalić niemałymi osiągnięciami. Redakcje innych gazet, jak np. „Głos FSC”, „M 20 — Warszawa”, „Pafawag” i innych — mimo różnych osiągnięć mają jednak sporo braków i znajdują się jeszcze właściwie w okresie poszukiwania właściwej „linii redakcyjnej”.

Wyrazem istniejących ciągle niejasności w zakresie zrozumienia roli pisma zakładowego są takie np. fakty, że „Pafawag” zamieszcza artykuł krytykujący brakoróbstwo... w Zakładach im. Stalina w Poznaniu. Pismo zakładowe powinno natomiast likwidować brakoróbstwo u siebie. Artykuł był zresztą źle „zaadresowany”, gdyż z późniejszych wyjaśnień redakcji wynikało, że chodziło o „Bazę Remontową Poznań”.

Wydaje się, że nie jest również słuszne wykorzystanie drugiej strony na kolumnę sportową — jak to robi „Pafawag”. Tym bardziej, że artykuły o realizacji zobowiązań (nr 14) trafiają czasami na ostatnią stronę.

Podobnie nie ma jeszcze właściwego wyrazu pismo „Głos FSC”. Ogłasza ono np. na pierwszej stronie artykuł o współzawodnictwie (słusznie), a obok niego popularyzuje konkurs na gazetkę. Pierwsza stro-

na powinna raczej zawierać materiały „najcięższego kalibru” w sensie ich ważności. Nie zawsze również redakcja umieszcza rzeczywiście ważne materiały. Tak np. budzi wątpliwość umieszczenie recenzji broszury „Komentarz do branżowego planu kont dla przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i hutniczego”. Recenzja ta bowiem mogła zainteresować zaledwie kilka osób. Znacznie słuszniej byłoby umieścić recenzje broszury mającej charakter masowy.

W związku z nierównym poziomem gazet fabrycznych w przemyśle maszynowym nasuwa się wniosek:

Zarząd Główny Z. Z. Metalowców powinien zorganizować systematyczną wymianę doświadczeń między redakcjami, wówczas jedni będą się uczyć od drugih. Redakcje więc mogą sobie posyłać wzajemnie egzemplarze tych gazet, redaktorów mniej doświadczonych można wysłać na pewien czas do redakcji przodujących, aby zapoznali się z ich pracą itd.

Pożądane też byłoby zwoływanie przez Zarząd Główny zebrań redaktorów pism zakładowych w celu omówienia aktualnej problematyki w skali przemysłu, sposobów jej odzwierciedlenia, przedyskutowania form artykułów itp.

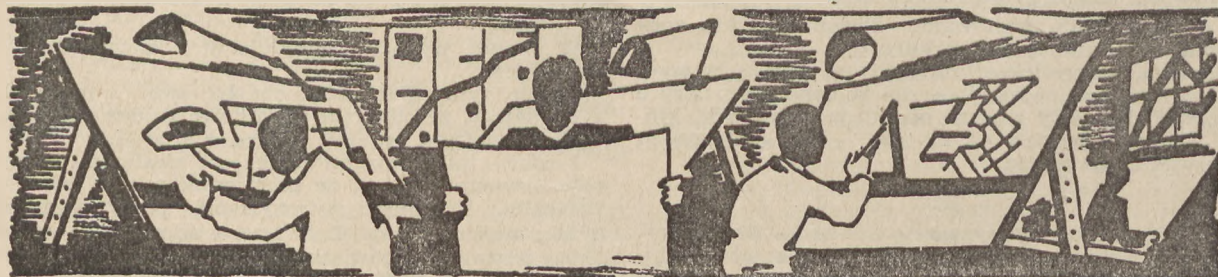
Opieka rad zakładowych nad gazetami w „Ursusie”, w Zakładach im. Stalina w Poznaniu i w Starachowicach przedstawia się nienajgorzej. Ale szwankuje ona poważnie np. w FSO, mimo że radzie zakładowej zwracano uwagę na jej błędy. Byłoby słuszne, aby ZGZZ Metalowców zobowiązał rady zakładowe do bardziej systematycznej i głębszej opieki nad gazetami fabrycznymi. Wówczas i gazety pomogą lepiej w rozwijaniu pracy związkowej.

Nie można powiedzieć, aby treść gazet oderwana była od problemów zakładu pracy. Są to na ogół gazety rzeczywiście zakładowe. Ale to nie znaczy, że wszystkie one odzwierciedlają główne problemy, że redakcje mają pełny obraz sytuacji w swoim zakładzie. Taki obraz mają jedynie redakcje, które potrafiły rozwinąć ruch korespondentów. Dlatego też rady zakładowe powinny dopomagać redakcjom w stałym zwiększaniu sieci korespondentów.

We wszystkich prawie gazetach uderza fakt, że ich treść nie jest związana z dekadową analizą zobowiązań i z podejmowaniem dodatkowych zobowiązań co miesiąc. Te sprawy muszą bardziej obchodzić redakcje gazet — bo od analizy i podejmowania zobowiązań zależy w dużym stopniu rozwój współzawodnictwa. A rozwijać współzawodnictwo — to przecież najważniejsze zadanie gazety fabrycznej. Rady zakładowe powinny redakcjom również zwrócić na to uwagę i dopomóc im do silniejszego włączenia się w rytm pracy związkowej.

Gazety zakładowe w przemyśle metalowym mają niejedno osiągnięcie, niewątpliwie wzrasta ich rola wychowawcza. Wymagają one jednak większej opieki ze strony organizacji związkowych. Jest to warunek podniesienia poziomu gazet, pogłębienia ich roli w rozwijaniu współzawodnictwa pracy i w walce o polepszenie bytowych i społecznych warunków załóg. Dopomóc redakcjom w realizacji tego zadania — to ważny obowiązek organizacji związkowych, wynikający z roli jaką odgrywa ruch zawodowy w Polsce.

J. G.





# SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

Józef Jędrusik

Dyrektor Centralnej Szkoły  
Związków Zawodowych

## Nowy rok szkolny w Centralnej Szkole Zw. Zaw.

**P**RZED Centralną Szkołą Związków Zawodowych stoją odpowiedzialne zadania przygotowania aktywu związkowego, który — uzbrojony w teorię marksizmu-leninizmu i w umiejętność stosowania jej w praktyce — będzie zdolny do kierowania pracą związkową i mobilizowania rzesz członkowskich do wypełniania zadań postawionych przez Partię i Rząd.

Centralna Szkoła wkracza w czwarty rok swej działalności w ramach rocznego programu nauczania. W tym okresie nagromadziła dużo doświadczeń i wychowała odpowiedzialny zespół pracowników naukowych, których liczy obecnie dwudziestu dwóch. Szkoła posiada pięć zespołów naukowych realizujących program szkoły. Są to zespoły: historii KPZR, historii Polski i historii ruchu zawodowego, ekonomii politycznej i polityki ekonomicznej, zagadnień związkowych i praca pracy.

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych, oceniając działalność szkoły w roku ubiegłym, wskazał na szereg braków pracy Szkoły, które wpłynęły na obniżenie wyników nauczania. Najważniejsze z nich to: ciągle jeszcze niedostatecznie staranny dobór kandydatów do Szkoły ze strony poszczególnych związków zawodowych, przeładowanie programu, oderwanie się Szkoły od żywej działalności związków zawodowych i słaba pomoc dla szkoły ze strony poszczególnych wydziałów CRZZ.

Wkraczając w nowy rok szkolny zespół pracowników szkoły dokonał gruntownej analizy pracy lat ubiegłych i w oparciu o wytyczne Sekretariatu CRZZ opracował nowy program nauczania ze zwiększoną ilością godzin przeznaczonych na zagadnienia związkowej praca pracy.

Dużą pomocą przy analizie błędów i braków w pracy Szkoły były wypowiedzi absolwentów na naradzie odbytej w Szkole oraz zamieszczone na łamach „Przeglądu Związkowego”.

Wydział Kadr CRZZ, Wydział Szkoleniowy, Współzawodnictwa, Pracy i Płacy oraz Organizacyjny w tym roku szkolnym zwróciły specjalną uwagę na właściwy dobór słuchaczy. Należy podkreślić fakt, że szereg zarządów głównych bardzo starannie podeszło do selekcji kandydatów do szkoły jak np. Zw. Zaw. Rolnych, Leśnych, Spożywców i inne. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że zarządy główne Związku Zaw. Hutników i Związku Zaw. Metalowców potraktowały sprawę rekrutacji kandydatów do CSZZ nieodpowiednio. Np. Hutnicy przysłali zaledwie jednego słuchacza, a Metalowcy — czterech, mimo tego, że Szkoła posiada jeszcze sporo miejsc wolnych.

Przy opracowywaniu nowego programu zwróciliśmy specjalną uwagę na uniknięcie przeładowania progra-

mu i odpowiednie uwzględnienie przedmiotów z zakresu teorii i praktyki działalności związkowej. W tym celu zwiększyliśmy znacznie ilość godzin na pracę samodzielną, aby nauczyć słuchaczy samodzielnej pracy nad książką.

Pamiętając o głównym zadaniu Szkoły — uzbrojeniu aktywistów związkowych w znajomość teorii marksizmu-leninizmu i umiejętności zastosowania tej teorii w praktyce, wprowadzamy w obecnym roku szkolnym szereg zajęć praktycznych. Przewidujemy między innymi zorganizowanie wykładów o działalności rad zakładowych przez przewodniczących rad zakładowych takich zakładów pracy jak „Ursus”, FSO i WZPO (2). Wykłady te będą się odbywać w zakładach pracy tak, aby słuchacze mogli zapoznać się z pracą danej rady zakładowej na miejscu. Temu samemu celowi powiązania teorii z praktyką będzie służył okres instrukcyjno-specjalizacyjny zorganizowany przed zakończeniem roku szkolnego. W okresie tym słuchacze zapoznają się z zadaniami pracy związkowej w tych dziedzinach, w których będą pracować po ukończeniu Szkoły. Takie ustawienie programu pozwoli nam dać słuchaczom ogólne wiadomości z teorii i praktyki działalności związkowej i zapoznać ich ze sposobami praktycznego ich rozwiązania. W tym roku szkolnym postawiliśmy sobie zadanie szerokiego powiązania personelu pedagogicznego Szkoły z żywą pracą związkową w terenie. Biorą oni udział w pracy poszczególnych wydziałów CRZZ, udział nie tylko przez uczeszczenie w naradach i odprawach lecz i w wyjazdach instrukcyjnych do rad zakładowych. W ten sposób pracownicy Szkoły na podstawie doświadczeń zdobytych w terenie będą mogli lepiej, niż to miało miejsce dotychczas, wiązać teorię z praktyką i nasycać treść zajęć szkolnych żywą działalnością związków zawodowych.

Staramy się przepoić każde zajęcie szkolne elementami aktualno-politycznymi i wychowawczymi. Dużą pomocą w upolitycznieniu zajęć jest właściwe wykorzystanie prasy partyjnej i związkowej. Celem przyzwyczajania słuchaczy do wnikliwego i systematycznego czytania prasy w tym roku szkolnym przeznaczamy godzinę zajęć dnia na obowiązkowe czytanie prasy. Cotygodniowe przeglądy prasowe stwarzają warunki głębszego przeanalizowania sytuacji politycznej kraju i świata.

W zakresie upolitycznienia i upraktycznienia zajęć ciągle jeszcze napotykamy na szereg trudności. W wielu wypadkach aktualizowanie i upolitycznianie zajęć jest schematyczne i sztuczne. Stałą troską naszego zespołu jest walka z tymi niedociągnięciami poprzez samokształcenie i doksztalcenie się personelu Szkoły. Większość pracowników naukowych Szkoły uczy się na kursie zaocznym Szkoły Partyjnej przy KC PZPR oraz na wyższych uczelniach.

Specyfika naszej Szkoły wymaga, aby szereg przedmiotów powiązać z potrzebami szkoły związkowej. Zajęcia z polityki gospodarczej planujemy pod kątem praktycznej pracy związkowej. W zajęciach z zakresu historii KPZR podkreślamy rolę KPZR i nauki płynące z doświadczeń radzieckich związków zawodowych. W historii Polski podkreślamy znaczenie walki partii rewolucyjnych o właściwą linię w polskim ruchu zawodowym itd.

Zdajemy sobie sprawę, że główne zadanie Szkoły — to nie tylko nauczanie teorii marksizmu - leninizmu, nauczanie teorii i praktyki działalności związkowej, lecz i wychowywanie kadry aktywistów związkowych, która powinna być przykładem hartu i oddania, postawy moralno-politycznej dla mas członkowskich związków zawodowych. Jasne jest, że proces wychowawczy nie może być oderwany od całego procesu nauczania, lecz musi stanowić jedną całość. Trzeba przyznać, że dotychczas Szkoła zbyt mało uwagi poświęcała sprawom wychowawczym, bo faktem jest, że wielu absolwentów naszej Szkoły nie potrafiło w terenie wykazać właściwej postawy. Zespół Szkoły w bieżącym roku szkolnym jako jedno z głównych zadań stawia sobie podniesienie poziomu pracy wychowawczej na wyższy stopień. W tym celu zwracamy dużą uwagę na wytworzenie partyjnego zespołu słuchaczy, aby w oparciu o krytykę i samokrytykę kształtować polityczno-moralne oblicze aktywu związkowego słuchaczy Szkoły.

Poważne zadanie w tej dziedzinie będzie miała do spełnienia organizacja partyjna i związkowa Szkoły.

W nowym roku szkolnym zostały poprawione warunki lokalowo-bytowe słuchaczy. Odpowiednio wyposażony internat przy Szkole, dostateczna ilość sal wykładowych i seminaryjnych, dobrze wyposażona i zaopatrzona w pomoce naukowe biblioteka szkoły, świetlice i czytelnie — wszystko to zapewnia słuchaczom odpowiednie warunki nauki i kulturalnego wypoczynku po pracy. Celem lepszego opanowania materiału nauczanego przez słuchaczy Szkoła przygotowała szereg wystaw i pomocy naukowych, które w sposób pogładowy ilustrują wykłady i ćwiczenia. Temu celowi będą służyć wyświetlane filmy naukowe i fabularne.

Przy Centralnej Szkole w tym roku otwarty został Centralny Ośrodek Szkoleniowy, którego zadaniem będzie przeprowadzanie krótkich kursów i seminariów dla pracującego aktywu związkowego.

Zadanie postawione przed Szkołą przez Sekretariat CRZZ zespół pracowników będzie wypełniać, czerpiąc z doświadczeń i wzorów szkół związkowych Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej. Uczynimy wszystko, aby poprzez twórczą samokrytykę i krytykę wyplenić błędy i braki w naszej pracy, aby wychować nową kadrę aktywu związkowego, który przykładem własnej postawy i oddania klasie robotniczej i jej Partii będzie zdolny mobilizować masy pracujące do wykonania historycznych zadań stojących przed naszym narodem.

Władysław Zychowicz

## Program kursu dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych

**O**ŚRODKI szkoleniowe związków wprowadziły od 1953 roku system dwutygodniowego szkolenia przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych. W związku z tym wysunęła się na czoło sprawa ustalenia programu kursu. Kurs jest krótki, od właściwego programu zależy więc czy da on słuchaczom konieczny zasób podstawowych wiadomości teoretycznych, potrzebnych działaczowi związkowemu na tym szczeblu organizacyjnym oraz czy przygotuje słuchacza do pracy praktycznej. Szczególnie ważny jest ten drugi problem. Doświadczenie naszego ośrodka (Ośrodek Szkoleniowy Zw. Zaw. Metalowców) wskazuje, że decydująca część szkoleniowego aktywu zna zadania związkowe, jeżeli nie w stopniu dobrym, to przynajmniej — dostatecznym. Te same doświadczenia, jak również praktyki nasze w radach zakładowych wykazują, że najtrudniejszym dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych problemem jest metoda realizowania zadań związkowych przy ich mnogości i różnokierunkowości. Doświadczenia nasze wskazują, że wielu radców zakładowych nie docenia znaczenia codziennej, systematycznej pracy masowo-organizacyjnej, tej pracy, która — jak stwierdził towarzysz Stalin — w ostatecznej instancji decyduje o linii politycznej, o jej realizacji albo o jej bankructwie.

Poważnym brakiem programów wielu ośrodków było szablonowe ujmowanie zagadnień pod kątem zadań. Np.: rozpoczynano dział zagadnień związkowych tematem „związki zawodowe — szkoła socjalizmu”, a następnie tematy ujmowano w zadania poszczególnych komisji, które realizowali przeważnie kierownicy poszczególnych wydziałów, w których każdy podkreślał znaczenie pracy danej komisji i starał się wzbogacić słuchaczy znajomością jak największej liczby zadań i problemów z danego odcinka pracy związkowej.

W rezultacie radca zakładowy kończył kurs, który ani jemu ani radzie zakładowej nie dawał konkretnych wskazówek zorganizowania pracy związkowej, a dodajmy do tego, że różni wykładowcy podawali mu różne, albo nawet sprzeczne metody działania.

Ośrodek Szkoleniowy Zw. Zaw. Metalowców przy pomocy i pod kierunkiem Zarządu Głównego opracował program, którego punktem ciężkości jest organizacja pracy rady zakładowej, jako kolektywnego kierownika zakładowej organizacji związkowej.

Program składa się z dwóch części: ideologicznej i zagadnień związkowych. Pierwszej nie będę omawiać; obejmuje ona 3 — 4 tematy, na które przeznaczona się 18 godzin.

Program części zagadnień związkowych jest następujący:

|                                                                  | wykl. | ćwicz.  |
|------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| 1) związki zawodowe — szkoła socjalizmu                          | 2     | łącznie |
| 2) rola i zadania Zw. Zaw. Metalowców                            | 2     | 2       |
| 3) struktura związków zawodowych                                 | 2     | łącznie |
| 4) struktura zakładowej organizacji związkowej                   | 2     | 2       |
| 5) organizacja pracy rady zakł. i rad. oddział.                  | 4     | 2       |
| 6) planowanie pracy rady zakładowej                              | 4     | 2       |
| 7) organizowanie posiedzeń rady zakładowej                       | 2     | —       |
| 8) organizowanie odpraw aktywu — przenoszenie uchwał do członków | 2     | 1       |
| 9) organizacja pracy w grupie związkowej                         | 2     | 1       |
| 10) sprawozdawczość i statystyka rady zakł.                      | 2     | 1       |
| 11) budżet rady zakł. — składka członkowska                      | 2     | —       |

|                                                                 |    |         |
|-----------------------------------------------------------------|----|---------|
| 12) ustawodawstwo pracy                                         | 4  | 2       |
| 13) normy — taryfikator — płace                                 | 4  | 2       |
| 14) współzawodnictwo pracy                                      | 2  | łącznie |
| 15) przygotowanie zobowiązań, podejmowanie, kontrola realizacji | 3  | 2       |
| 16) organizowanie i przeprowadzanie narad wytwórczych           | 2  | 1       |
| 17) nowe metody pracy w przemyśle maszynowym                    | 3  | —       |
| 18) działalność kult.-oświatowa                                 | 3  | 1       |
| 19) troska o warunki bytowo-mieszkaniowe załogi                 | 3  | 1       |
| 20) działalność komisji socjalno-ubezpieczeniowej               | 2  | 1       |
| 21) szkolenie związkowe                                         | 2  | 1       |
| 22) odprawa robocza                                             | 3  | —       |
|                                                                 | 57 | 22      |

Należy stwierdzić, że przedstawiony program jest trochę przeładowany tematycznie; widoczny jest też brak pracy samodzielnej. Pierwszą usterkę można zgadzić, wiążąc poszczególne tematy w grupy, w których każdy następny wykład jest rozwinięciem i pogłębieniem poprzedniego. Brak pracy samodzielnej wynika z krótkiego okresu szkolenia. Literaturę przewidzianą do programu słuchacze obowiązani są przeczytać w czasie wolnym od zajęć, co niestety przeciąża poważnie słuchaczy. Na obydwu kursach słuchacze stwierdzili, że dwutygodniowy okres szkolenia jest za krótki — żądali przedłużenia go do czterech tygodni.

Jak widać — zagadnienia organizacyjne wysuwają się na czoło. Wykłady te prowadzą pracownicy Wydziału Organizacyjnego Zarządu Głównego oraz pracownicy ośrodka. Dzięki temu słuchacze uzyskują jednolite zorientowanie w sprawach organizacyjnych oraz opracowują łącznie z wykładowcami metody pracy organizacyjnej.

Uzasadniając takie ustalenie programu, zwróćmy uwagę na następujący moment. Przypuśćmy, że zakładowa organizacja związkowa liczy 4 tysiące członków. Jak będzie przedstawiała się liczba aktywu —

|                                      |         |     |
|--------------------------------------|---------|-----|
| mężów zaufania                       | 1 na 25 | 160 |
| organizatorów pracy                  |         |     |
| kult.-oświatowej                     | "       | 160 |
| delegatów socjalno-ubezpieczeniowych | "       | 160 |
| grupowych społecznych                | "       |     |
| insp. pracy                          | "       | 120 |
| czł. rad. oddz.                      | ok.     | 80  |
| " rady zakładowej                    |         | 25  |
|                                      |         | 705 |

700 osób aktywu wybranego — do tego dochodzi od 200 do 300 aktywistów pracujących w komisjach rad zakładowych i oddziałowych — razem 1000 ludzi. Jest to aktyw społeczny, który pracuje zawodowo. Czy możliwa jest właściwa praca rady zakładowej bez organizacyjnego ujęcia tego aktywu od góry do dołu? Czyż można pracować bez przemyślanych i dostosowanych do

warunków danego zakładu metod pracy organizacyjnej? Czy może istnieć zakładowa organizacja związkowa bez operatywnego kierownictwa i ustalonych form łączności rady zakładowej z aktywem, bez pracy aktywisty wyższego szczebla z podlegającymi aktywistami, którymi ten kieruje. Nie można przypuszczać, że człowiek, który wczoraj nie pełnił żadnej funkcji społecznej, który dziś został po raz pierwszy wybrany, będzie jutro dobrym aktywistą. Aktywiści nie rodzą się sami, trzeba ich wychować. Wychowują się bezpośrednio w pracy — tam gdzie istnieje pewien styl pracy organizacyjnej rady zakładowej. Tam, gdzie go nie ma, przeważnie załamują się, a tylko niektórzy — na własną rękę muszą poszukiwać właściwych metod pracy organizacyjnej.

Sięgnijmy do doświadczeń radzieckich dla poparcia naszego programu. W nr 8 z 1952 r. „Przeglądu Związkowego“ w artykule „Masowo-organizacyjna praca rad zakładowych i miejscowych“ tłumaczonym z czasopisma „W Pomożcz Profsojuzam“ czytamy:

„Ustalić prawidłowo zadanie, podjąć należyty decyzję, to tylko początek sprawy. Ażeby zorganizować wypełnienie postawionych zadań, konieczne jest doprowadzenie ich do świadomości wykonawców, szerokie wyjaśnienie znaczenia tego lub innego zadania, sposobu jego wykonania.

...Prawdziwą szkołą wychowania mas są ogólne zebrania robotników i pracowników.

...Najważniejszym zadaniem rad zakładowych i miejscowych jest dokładanie wszelkich wysiłków dla podniesienia roli i autorytetu wyższego organu organizacji związkowej — ogólnego zebrania.

...Wnikliwej uwagi i sumienności wymaga też przygotowanie i prowadzenie posiedzeń rad zakładowych, oddziałowych i miejscowych, jako organów kolegiałnego kierownictwa pracą organizacji związkowych“.

Jakie wnioski należy wysnuć z dotychczasowej praktyki opracowywania programów kursów dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych?

1. Program ośrodka szkoleniowego nie może być raz na zawsze ustalony — winien być zmieniany w zależności od przemian jakie zachodzą w naszym ruchu zawodowym. Winien odzwierciedlać główne potrzeby i problemy, jakimi żyje w danym okresie dany związek zawodowy.

2. Na obecnym etapie punktem ciężkości programu winna być praca organizacyjna rad zakładowych.

3. Program winna opracować komisja złożona z przedstawicieli ośrodka szkoleniowego i zarządu głównego, w której decydujący głos dla merytorycznego ustawienia programu winien mieć wydział organizacyjny zarządu głównego, a dla metodycznego — ośrodek szkoleniowy.

4. Najlepiej opracowany program może ulec wykrzywieniu w trakcie realizacji. Stąd konieczność starannego przygotowania wykładów, zgodnie z myślą przewodnią programu, a nie według możliwości czy indywidualnego zdania poszczególnych wykładowców. Źle przygotowany i źle przeprowadzony wykład — to nie tylko stracony bezpowrotnie czas i pieniądze, lecz także często wypaczenie celu nauczania i wychowania założonego w programie.



## Uchwała Sekretariatu CRZZ w sprawie kultury fizycznej



**WSZECHSTRONNE** osiągnięcia Polski Ludowej w budownictwie socjalistycznym stworzyły sprzyjające warunki dla pełnego i wszechstronnego rozwoju wszystkich uzdolnień i zamiłowań ludzi pracy.

W tych warunkach sport i wychowanie fizyczne stają się jednym z poważnych czynników w kształtowaniu nowego człowieka w harmonijnym rozwijaniu zdolności fizycznych i umysłowych, we wszechstronnym przygotowaniu mas pracujących do twórczej pracy nad budową ojczyzny i do gotowości jej obrony.

Dzięki wszechstronnej trosce i opiece Partii i Rządu, dzięki poważnym środkom materialnym łożonym na urządzenie i sprzęt sportowy, sport w Polsce Ludowej został udostępniony najszerzszym masom ludności pracującej miast i wsi, jako jeden z istotnych czynników wychowania socjalistycznego. W pracy nad umasowieniem sportu i wychowania fizycznego poważną rolę odgrywają związki zawodowe.

W oparciu o cenne doświadczenia radzieckich związków zawodowych stworzona została u nas właściwa struktura sportu związkowego, w której podstawowym ogniwem działalności stały się koła sportowe przy zakładach pracy, stanowiących naturalną bazę umasowienia kultury fizycznej.

Dzięki poważnemu wysiłkowi organizacyjnemu, ilość zorganizowanych przez związki zawodowe zakładowych kół sportowych przekroczyła liczbę 3 800 jednostek zrzeszających blisko pół miliona członków.

Znaczne nakłady finansowe łożone przez związki zawodowe i duży wkład pracy społecznej robotników i młodzieży pracującej, umożliwiły zbudowanie na użytek sportu związkowego 2 338 obiektów sportowych.

O wynikach działalności związkowych kół sportowych w rozwijaniu masowych form pracy świadczy zdobycie w roku 1952 przez członków związkowych zszereżeń sportowych przeszło 106 000 odznak BSPO i SPO oraz tysięcy odznak GOT, zdobywanych w ramach wczasów pracowniczych, wreszcie zorganizowanie w tym okresie ponad 31 000 zawodów sportowych. Członkowie zszereżeń sportowych uzyskali szereg poważnych wyników w różnych konkurencjach sportowych w skali krajowej i międzynarodowej.

Wszystkie te osiągnięcia są jednak niewspółmierne w stosunku do możliwości, jakie stworzyła władza dla rozwoju kultury fizycznej.

Nad związkową działalnością w zakresie kultury fizycznej i sportu ciąży szereg istotnych niedomagań, na które zwróciła uwagę znana uchwała Biura Politycznego KC PZPR z września 1949, zalecająca:

„Zwiększenie zainteresowania i pomocy związków zawodowych dla zszereżeń sportowych, zabezpieczenie w zrzeszeniach właściwego poziomu ideologicznego i wychowawczego, rozbudowę działalności zszereżeń przez uaktywnienie kół sportowych i organizowanie ich w wszystkich większych zakładach pracy, wylanianie do pracy w zrzeszeniach aktyw związkowego i nowych młodych kadr działaczy — przede wszystkim z ZMP — oraz wytworzenie wysokiego poziomu moralnego i ideowego sportu związkowego”.

Analizując działalność związkową w zakresie wykonania zleceń uchwały Biura Politycznego KC Partii na przestrzeni ostatnich lat, należy stwierdzić niedostateczną troskę poszczególnych instancji i ogniw

związkowych jak również kierownictwa związkowego o prawidłowy rozwój sportu i umasowienia kultury fizycznej w zakładach pracy.

Jako podstawowe niedomaganie związkowego ruchu sportowego CRZZ stwierdza wciąż jeszcze niedostateczny rozwój kół sportowych przy zakładach pracy, o czym świadczy fakt, że zaledwie 10% członków związków zawodowych należy formalnie do kół sportowych, a tylko połowa z nich zajmuje się czynnie wychowaniem fizycznym i sportem.

Szczególnie rażącym zaniedbaniem jest brak troski o rozwój kół sportowych przy dużych zakładach pracy i nowowznieszonych budowach socjalizmu.

Jako przykład wymienić można koło sportowe przy hucie im. B. Bieruta, w którym zdobyto zaledwie 100 odznak SPO i zakłady chemiczne w Dworach, gdzie w życiu sportowym bierze udział zaledwie 80 pracujących. Szereg dużych zakładów pracy nie posiada zupełnie kół sportowych, jak np. Elektrownia Jaworzno II.

W składzie osobowym kół sportowych przeważają pracownicy umysłowi i młodzież szkolna, niedostateczny jest natomiast udział w życiu sportowym robotników i młodzieży pracującej oraz kobiet. Np. w zakładach im. Stalina w Łodzi, gdzie większość załogi stanowią kobiety, do koła sportowego należy 47 kobiet.

Słaba działalność kół sportowych w domach młodego robotnika i hotelach robotniczych sprzyja szerzeniu się chuligaństwa i demoralizacji wśród młodzieży pracującej. Nad sportem związkowym i postawą poszczególnych działaczy sportowych ciąży jeszcze nieprzewyciężona do końca pozostałość sportu burżuazyjnego, przejawiająca się w pierwszym rzędzie w niezdrówie, jednostronnej trosce o sport wyczynowy, przy zaniedbaniu najistotniejszej sprawy — umasowienia kultury fizycznej. Powoduje to zaniedbanie takich masowych dziedzin sportu jak gimnastyka, pływanie, turystyka, a równocześnie rozwijanie tzw. sekcji sportu wyczynowego jak piłka nożna, boks, sport motorowy. Brak dostatecznej opieki instancji związkowych nad prawidłowym rozwojem wychowania fizycznego doprowadza do takich skrajnych wypadków jak w KS „Unia — Chodaków“, gdzie czynna jest jedynie sekcja piłki nożnej, a członkowie koła nie zdobyli w bieżącym półroczu ani jednej odznaki SPO.

Przesadna i nieudrowa troska o czołowych wyczynowców wypacza normalną pracę szkoleniową, powoduje obce socjalistycznej etyce sportowej praktyki „kaperowania“ zawodników i sprzyja próbom ciągienia ze sportu osobistych zysków, jak to ma miejsce m. in. w sekcji żużlowej kół terenowych „Unia — Poznań“ i „Górnik“ w Rybniku.

Poważne zaniedbania wpływające hamująco na prawidłowy rozwój wszystkich dyscyplin sportowych i systematyczne podnoszenie wyników, wykazuje działalność zszereżeń związkowych w zakresie klasyfikacji zawodników. Świadczy o tym fakt niewykonania zadań klasyfikacji szczególnie w podstawowej dla umasowienia sportu kl. III w 85% i w klasie młodzieżowej w 50%.

Działalność wielu zszereżeń sportowych cechuje nieuporządkowana gospodarka finansami i sprzętem sportowym. Rozluźnienie dyscypliny finansowej powoduje

występowanie takich zjawisk jak rozrzutność, nierozliczanie się z pobranych zaliczek, zadłużenie zawodników w wskutek nieściągalnych pożyczek, marnotrawstwo sprzętu i ekwipunku osobistego zawodników, niszczenie i brak konserwacji urządzeń sportowych.

W działalności wielu związkowych ogniw sportowych przejawiają się szkodliwe nastroje biurokratyzmu, samozadowolenia i pogoni za tanimi efektami, bez dostatecznej troski o planowy rozwój działalności, podnoszenie kwalifikacji kadr instruktorskich, stałe powiększanie liczby społecznego aktywu sportowego i pracę z tym aktywem.

Powoduje to poważny niedobór kadr instruktorskich i niski na ogół poziom sportu związkowego.

Jednym z istotnych przejawów tych zaniedbań jest całkowity brak kadry instruktorów sportowych w związkowej instytucji FWP, z której korzysta około 500 000 pracujących rocznie, a która ma wszelkie warunki dla rozwinięcia szerokiej akcji umasowienia sportu.

Główną przyczyną istniejących niedomagań i braków sportu związkowego jest słabość pracy polityczno-wychowawczej prowadzonej wśród działaczy, kadry instruktorskiej i członków zrzeszeń sportowych.

Kierownictwo związkowe nie potrafiło dotychczas skutecznie przezwyciężyć tendencji wielu rad głównych i rad okręgowych zrzeszeń sportowych do wąskiego i jednostronnego ujmowania zagadnień wychowania fizycznego jedynie od strony fachowej, przy poważnym zaniedbaniu troski o oblicze ideologiczne sportu, o jego oddziaływanie wychowawcze, o zgodne z intencją naszej Partii i Rządu wychowanie człowieka, w którym troska o zdrowie fizyczne połączona jest z kształtowaniem głębokiej ideowości i wysokiego poziomu etycznego.

Spłycenie treści politycznej i ogólne poważne zaniedbanie rozwoju kultury fizycznej w związkach zawodowych wynika w dużej mierze z niedostatecznej opieki instancji związkowych i braku poczucia odpowiedzialności za rozwój sportu związkowego ze strony prezydów zarządów głównych szczególnie tych związków, które nie posiadają własnych wyodrębnionych zrzeszeń sportowych jak Zw. Zaw. Hutników, Prac. Odzież. i Skórzanych, Spożywców, Handlowców, Energetyki, Żeglugi, Łączności oraz Transportu Drogowego i Lotniczego.

Przerzucanie odpowiedzialności za rozwój sportu na zrzeszenia sportowe i brak dostatecznej opieki nad życiem sportowym ze strony instancji związkowych od zarządów głównych do rad zakładowych doprowadziło do poważnego oderwania zrzeszeń sportowych od związków zawodowych.

Za stan ten ponosi odpowiedzialność CRZZ, która nie kontrolowała dostatecznie działalności zrzeszeń, ich pracy wychowawczej, gospodarki i doboru kadr i systematycznego ich szkolenia na kursach związkowych oraz nie wypracowała form powiązania ruchu sportowego z działalnością kulturalno-masową.

Brak systematycznego szkolenia ideologicznego i związkowego spowodował izolowanie działaczy sportowych od czynnego udziału w życiu związkowym, sprzyjając powstawaniu różnego rodzaju nadużyć i ogólnemu wypaczeniu kierunku rozwojowego sportu związkowego.

Poważną przyczyną wielu trudności w rozwoju sportu związkowego jest częsty brak zrozumienia dla potrzeb sportu ze strony administracji gospodarczej, co uwidacznia się w niedostatecznym uwzględnieniu inwestycji sportowych przy układaniu planów, w zaniedbaniu budowy obiektów sportowych przy nowo wznoszonych zakładach jak np. Nowa Huta oraz w niedostatecznym zaspokajaniu potrzeb lokalnych dla celów wychowania fizycznego i sportu.

Biorąc pod uwagę warunki i możliwości rozwojowe sportu związkowego Sekretariat CRZZ uważa, że podstawowym zadaniem związków zawodowych w najbliż-

szym okresie w dziedzinie upowszechnienia kultury fizycznej i sportu jest podwojenie liczby czynnych sportowców; związkowe koła sportowe winny w jak najkrótszym czasie zrzeszyć milion czynnie uprawiających wychowanie fizyczne i sport związkowców i członków ich rodzin.

Dla usunięcia istniejących braków i niedomagań w pracy nad umasowieniem wychowania fizycznego i sportu Sekretariat CRZZ poleca wszystkim instancjom związkowym:

**1** Poprawić skład członkowski kół sportowych, wciągając do czynnego udziału w życiu sportowym załogi robotnicze i ich rodziny;

rozszerzyć sieć kół sportowych na wszystkie zakłady pracy ze szczególnym uwzględnieniem nowopowstających budowli socjalizmu oraz DMR i hoteli robotniczych.

Podstawowym środkiem dla realizacji tych zadań winno być masowe zdobywanie odznak SPO, organizowanie spartakiad zakładowych, międzyzakładowych oraz zawodów o tytuł mistrza oddziału, zakładu, okręgu itp.

**2** Dokonać analizy składu etatowego i społecznego związkowego aktywu sportowego, uzupełnić vacaty, delegując doświadczonych działaczy związkowych do kół, rad okręgowych, rad głównych zrzeszeń i do referentów kult. fizycznej CRZZ, jak i również do zarządów głównych związków zawodowych.

Zabezpieczyć pracownikom zrzeszeń i sportowemu aktywowi społecznemu możliwość brania udziału w szkoleniu związkowym — w ośrodkach szkoleniowych, szkołach wojewódzkich i Centralnej Szkole Związków Zawodowych. Wprowadzić do tematyki szkolenia związkowego zagadnienia wychowania fizycznego i sportu. Szczególnie pilnym zadaniem jest pomóc zrzeszeniom w szybkim przygotowaniu licznej kadry społecznych instruktorów wychowania fizycznego i sportu, organizując przy radach okręgowych i niektórych kluczowych zakładach kursy szkoleniowe.

**3** Zorganizować systematyczną propagandę wychowania fizycznego za pomocą prasy, odczytów, pogadanek, gazetek, radiowęzłów. Szczególnie duży nacisk położyć na pełne wykorzystanie związkowych domów kultury i świetlic zakładowych. Dla propagandy kultury fizycznej i sportu, organizować spotkania młodzieży i załóg z czołowymi zawodnikami, aktywnymi działaczami sportu, pokazy sportowe itp. W bibliotekach organizować gabloty, wystawy książek, przeglądy bibliograficzne z zakresu wychowania fizycznego i sportu.

Zobowiązać związkowe periodyki, prasę codzienną do prowadzenia tematyki z zakresu wychowania fizycznego i sportu.

**4** Wprowadzić stałą i systematyczną kontrolę i ocenę działalności rad głównych, rad okręgowych i rad kół sportowych przez odpowiednie instancje i ognia związkowe. Należy szczególną uwagę zwrócić na zorganizowanie systematycznej pracy polityczno-wychowawczej, instruktarskiej z całym aktywem sportowym.

Zorganizować systematyczną pracę szkoleniową z kadrą trenerską i instruktorską, których celem będzie nasyćenie treścią ideową zajęć w sekcjach sportowych.

Ostro zwalczać przejawiające się w zrzeszeniach tendencje do „wybielania” działaczy i zawodników prowokujących chuligańskie wyczyny na zawodach sportowych.

**5** Wspólnie z administracją i resortami przemysłowymi w oparciu o inicjatywę załóg rozszerzyć i przyspieszyć budowę niezbędnych urządzeń sportowych — boisk, sal gimnastycznych itp., które zapewnią załogom warunki dla zdobywania norm na odznakę SPO i włączenie się w nurt życia sportowego.

Wprowadzić do zakładowych umów zbiorowych zobowiązania ze strony organów administracyjno-gospo-

darczych do stworzenia materialno-technicznych warunków dla masowej pracy wychowania fizycznego i sportu. Pełniej niż dotychczas uwzględnić przy podziale funduszu zakładowego potrzeby wychowania fizycznego i sportu.

Dla wprowadzenia w życie powyższych postanowień należy:

**A** W zarządach głównych związków zawodowych dokonać oceny działalności związków zawodowych i podległego zrzeszenia sportowego w dziedzinie rozwoju kultury fizycznej i sportu. W świetle wytycznych tej uchwały zarządy główne opracują plan rozwoju wychowania fizycznego i sportu, który wraz z oceną należy omówić na naradzie z aktywnym terenowym w zarządzie głównym.

**B** W zarządach okręgowych związków zawodowych zorganizować narady aktywu sportowego i związkowego dla omówienia realizacji postanowień CRZZ i zarządów głównych.

**C** Wszystkie rady zakładowe w oparciu o uchwałę i zalecenia zarządów głównych dokonają na swych posiedzeniach oceny działalności sportowej w zakładzie. Następnie na zebraniach załóg wspólnie z administracją omówią plan rozwoju i włączenie załóg do życia sportowego.

Realizując zadania w dziedzinie kultury fizycznej, cały ruch związkowy powinien kierować się jednym z głównych wskazań Biura Politycznego KC PZPR:

„Powszechne wychowanie fizyczne i masowy sport w Polsce Ludowej — to pomnożenie siły budowniczych Polski Socjalistycznej, jeden ze środków wychowania w duchu międzynarodowej solidarności sił postępu, to jeden ze środków walki o trwałe i demokratyczne pokój“.

Centralna Rada Związków Zawodowych

## Wiadomości różne

### ZEBRANIA ZAŁOGOWE W PRZEMYŚLE CHEMICZNYM

W myśl uchwały Prezydium Zarządu Gł. Chemicków odbyły się we wszystkich zakładach pracy przemysłu chemicznego zebrania załóg, na których rady zakładowe składały sprawozdania ze swej działalności, a dyrekcje sprawozdania z wykonania planów produkcyjnych w pierwszym półroczu oraz sprawozdania z wykorzystania funduszy na poprawę warunków socjalno-bytowych załogi.

W dyskusji na zebraniach wzięły udział tysiące robotników, poruszających obok spraw produkcyjnych różne niedociągnięcia w zaspokajaniu potrzeb bytowych i kulturalnych załóg. Bardzo wiele poruszonych spraw, szczególnie bytowych rady zakładowe przy pomocy zarządów okręgowych natychmiast załatwiły pozytywnie.

Zebrania załogowe zostały poprzedzone plenarnymi posiedzeniami wszystkich zarządów okręgowych oraz rozszerzonymi zebraniem w zakładach, na których omówiono cel i sposób przeprowadzenia zebrań w zakładach pracy.

### NOWE METODY SZKOLENIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Dzięki staraniom Zarządu Głównego Związku Zawodowego Energetyków wprowadzono w niektórych zakładach, podległych Ministerstwu Energetyki nowe metody szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniające w szerokim zakresie ćwiczenia praktyczne. Np. w zakładach w Białogardzie i Gdańsku szkoli się brygady na miejscu ich pracy, przy czym wykłady teoretyczne ilustruje się pokazami i ćwiczeniami. Uczestnicy szkolenia muszą wykazać się w czasie egzami-

nów umiejętnością praktycznego zastosowania zdobytych wiadomości.

W okręgu północnym stosuje się praktyczne ćwiczenia na urządzeniach energetycznych przy użyciu przepisowego sprzętu ochronnego. W tym celu zbudowano m. in. dla celów szkolenia specjalną linię wysokiego napięcia.

W wyniku zastosowania nowych metod szkolenia obniżyła się wypadkowość, a w okręgu północnym w pierwszym półroczu 1953 wypadkowość śmiertelna spadła do zera.

Prezydium Zarządu Głównego postanowiło zacieśnić współpracę z Komisją Bezpieczeństwa Ruchu w Min. Energetyki, celem jak najszybszego opracowania i wprowadzenia w życie jednolitego doświadczenia w stosowaniu nowych metod.

### ROZWÓJ WYNAŁAZCZOŚCI PRACOWNICZEJ WŚRÓD KOLEJARZY

W zakładach objętych działalnością Związku Zawodowego Prac. Kolejowych zaznaczył się w bieżącym roku poważny postęp w rozwoju wynalazczości pracowniczej. Ożywiła się praca klubów techniki i racjonalizacji. Zorganizowały one w bieżącym roku 58 kursów, 529 odczytów; wyświetlono 414 filmów, ogłoszono 885 pogadanek, zorganizowano 68 wycieczek, oraz 21 wystaw. Kluby prowadzą również kacię wynalazczości pracowniczej i gabloty, w których umieszcza się tematykę dla brygad racjonalizatorskich, fotografie wybitnych racjonalizatorów oraz opisy prac poszczególnych brygad racjonalizatorskich.

Pogłębiła się współpraca inteligencji technicznej z robotnikami poprzez brygady robotniczo-inżynierskie, których ilość w br. wzrosła do 488.

### PRACA KULTURALNO-OŚWIATOWA W ZWIĄZKU ZAW. PRAC. PRZEM. SPOŻYWCZEGO

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spożywczego przeprowadził analizę pracy kulturalno-oświatowej w zakładach różnych branż, zwracając szczególną uwagę na przemysł, które nie wykonały planów produkcyjnych.

Lustracja wykazała, że obok wielu osiągnięć poszczególnych rad zakładowych, istnieje ogólnikowość propagandy pogładowej w większości zakładów oraz jej późne włączenie się do aktualnie przeprowadzanych akcji. Stwierdzono brak umiejętności wiązania aktualnych zagadnień politycznych z sytuacją produkcyjną w zakładach oraz słabą działalność w zwalczaniu wrogiej propagandy.

Na podstawie wyników analizy Zarząd Główny opracował szczegółowe plany masowej pracy politycznej na okres do końca bieżącego roku w przemyśle, które nie wykonały planu w produkcji a ponadto w przemyśle cukrowniczym ze względu na zbliżającą się kampanię cukrową. W celu zwiększenia pomocy instruktorów dla okręgów i rad zakładowych postanowiono przeprowadzić seminaria dla pracowników zarządu okręgowego na temat organizacji i kontroli masowej pracy politycznej w terenie.

### SZKOLENIE METODĄ KOWALOWA W PRZEMYŚLE ODZIEŻOWYM I SKÓRZANYM

Szkolenie metodą Kowalowa prowadzi się w 46% ogólnej ilości zakładów, objętych działalnością Związku Zaw. Prac. Odzieżowych i Skórzanych. Dotychczas przeszkolono ogółem 4530 robotników. Najlepiej rozwija się szkolenie w przemyśle odzieżowym. Np. w gnieźnieńskich ZPO szkolenie metodą Kowalowa

proceedzi się systematycznie od roku 1952, komisja metodyczna układu o-kresowe harmonogramy szkolenia oraz przeprowadza kontrolę pracy przeszkolonych pracowników.

Wszyscy przeszkoleni podnieśli wykonanie swych baz akordowych: w przemyśle odzieżowym przeciętnie o 5 — 10%, w przemyśle garbarskim — 35%, filcowym — 24%.

Mimo poważnych osiągnięć plany szkolenia nie zostały jednak w pełni wykonane wskutek niedostatecznej propagandy oraz słabego zainteresowania się szkoleniem ze strony personelu inżyniersko-technicznego, niektórych dyrekcji i rad zakładowych.

### **TROSKA O WARUNKI MIESZKANIOWE ZAŁÓG**

W przemyśle rolno-spożywczym przeznaczają się z funduszu zakładowego poważne kwoty na remonty mieszkań. Niektóre jednak rady zakładowe, nie znając przepisów o funduszu zakładowym, nie domagają się uruchomienia odpowiednich sum na konieczne remonty, uważając, że z tego funduszu można jedynie wypłacać nagrody za współzawodnictwo.

Wiele rad zakładowych interweniuje w radach narodowych w sprawie remontów miejskich domów zamieszkałych przez pracowników zakładów. Szereg rad zakładowych jak np. w Łódzkiej Wytwórni Papierosów, w Cukrowni Dobrzeliń i in. organizuje remonty systemem gospodarczym, jeżeli przepisy zabraniają użycia funduszu zakładowego lub funduszy będących w dyspozycji rad narodowych. Rady zakładowe starają się w takich wypadkach o przydzielenie odpowiednich fachowców przez zakład, ułatwiają pracownikom zakup materiałów, udzielają w razie konieczności zapomóg i pożyczek na remont z kasy zapomogowo-pożyczkowej.

Wszelkie remonty wykonuje się przeważnie na podstawie opinii rad zakładowych, opartej na wizji lokalnej, przeprowadzonej przez komisje bytowo-mieszkaniowe. Niedostateczna jest jeszcze współpraca instancji i ogniw związkowych z radami narodowymi, które ze względu na swe szerokie kompetencje w sprawach mieszkaniowych i będące w ich dyspozycji fundusze w dużym stopniu mogłyby pomóc w rozwiązywaniu trudności mieszkaniowych poszczególnych zakładów pracy.

W celu uaktywnienia pracy okręgowych w zakresie spraw mieszkaniowych Prezydium Zarz. Gł. Społ. wów postawiło m. in. powołać komisje bytowo-mieszkaniowe przy okręgach oraz poinstruować dodatkowo rady zakładowe o możliwościach korzystania z funduszy przeznaczonych na cele poprawy warunków mieszkaniowych załóg.

### **KOMISJE OCHRONY PRACY PRZY ZARZĄDACH OKRĘGOWYCH**

W lutym br. Zarząd Główny Związku Zaw. Prac. Komunalnych powołał społeczne komisje ochrony pracy przy zarządach okręgów. W skład komisji weszli członkowie zakładowi społeczni inspektorzy pracy, kierownicy administracyjnych komórek bhp, inżynierowie i technicy.

Komisje te w większości okręgów przyczyniły się w dużym stopniu do poprawy stanu bhp, badając warunki pracy w zakładach i wysuwając odpowiednie wnioski do prezydium zarządu okręgu, który na tej podstawie dawał właściwe nastawienia radom zakładowym.

Np. komisja przy Zarządzie Okręgu w Stalinoogrodzie przeprowadziła 9 kontroli w zakładach pracy, pomagając w opracowaniu planów kompleksowych poprawy stanu bhp. Członkowie komisji przy Zarządzie Okręgu w Krakowie biorą udział w posiedzeniach rad zakładowych, na których omawiane są ważniejsze sprawy bhp., służą one radą i pomocą we właściwym ich rozwiązywaniu. Na wniosek komisji przy Zarządzie Okręgu w Bydgoszczy Prezydium wydało zalecenia dyrekcjom szeregu zakładów pracy w sprawie przeprowadzenia konkretnych zabezpieczeń przy urządzeniach przemysłowych.

W niektórych okręgach prezydium zaniedbały jednak pracę z komisjami, jak np. w Kielcach, Koszalinie, Łodzi i Warszawie. W wyniku — komisje bhp były nieżywotne i nie przeprowadziły ani jednej lustracji w terenie.

### **WYNIKI SPOŁECZNEJ KONTROLI ZAOPATRZENIA**

Przeprowadzona w lipcu społeczna kontrola sklepów i placówek usługowych wykazała szereg braków i niedociągnięć w niektórych placówkach. Stwierdzono m. in. nieodpowiednie warunki sanitarne oraz niedbalstwo kierownictwa w zapewnieniu pełnego asortymentu towarów.

Wojewódzki zespół kontrolny w Kielcach zorganizował po zakończeniu akcji naradę z udziałem przedstawicieli kontrolowanych branż. Narada wykazała, że kontrola skłoniła dyrekcje poszczególnych branż do poprawy zaopatrzenia placówek handlowych oraz do usunięcia wszelkich niedociągnięć sanitarnych.

W celu usprawnienia działalności społecznej kontroli ORZZ — Kielce zobowiązała Zarząd Okręgu Prac. Handlowych do przeszkolenia społecznych kontrolerów.

ORZZ — Szczecin poleciła Zarządowi Okręgu Prac. Handlowych wykorzystać wyniki kontroli dla rozwinięcia wśród pracowników aparatu handlowego współzawodnictwa o

tytuł najlepszej placówki i najlepszego sprzedawcy. Ponadto wskazano zarządom okręgów Prac Handlowych i Przemysłu Spożywczego na konieczność odbywania systematycznych narad z kierownikami poszczególnych branż dystrybucji w celu omawiania wszelkich możliwości poprawy stanu zaopatrzenia mas pracujących.

### **WSPÓŁZAWODNICTWO O TYTUŁ NAJLEPSZEGO HOTELU ROBOTNICZEGO**

Duży wpływ na poprawę warunków bytowych i kulturalnych w DMR i HR na terenie woj. opolskiego miało współzawodnictwo o tytuł najlepszego hotelu, rozpoczęte w końcu ub. roku.

Dzięki współzawodnictwu w DMR przy Dolnośląskich Zakł. Budowy Urządzeń Przemysłowych w Nysie, który był jednym z najgorszych, podniósł się stan czystości w pokojach, uaktywniły się zespoły: chóralny, taneczny i muzyczny. Mieszkańcy domu słuchają odczytów organizowanych przez TWP i ZMP, słuchają zbiorowo radia, czytają książki. Rozwinął się sport, powstały sekcje: bokserska, piłki nożnej, siatkówki i szachistów.

Tytuł najlepszego hotelu przyznało hotelowi robotniczemu huty „Małapanew”. Panuje tam wzorowa dyscyplina i czystość, działają liczne sekcje kulturalno-oświatowe. Chór złożony z 90 mieszkańców hotelu urządza występy w gromadach wiejskich. Języka rosyjskiego uczy się 50% mieszkańców. Prawie wszyscy mieszkańcy hotelu wykazują dużą aktywność w życiu zawodowym, społecznym i kulturalnym.

ORZZ w Opolu — celem podciągnięcia wszystkich hoteli do poziomu przodujących — postanowiła m. in. zwoływać co kwartał narady robotnicze z udziałem kierowników hoteli robotniczych, dyrektorów i rad zakładowych. Zobowiązano Wydział Kulturalno-Oświatowy ORZZ do udzielenia jak najwydatniejszej pomocy zarządom okręgów w organizowaniu życia kult.-oświatowego w hotelach i kwaterach robotniczych.

### **PROPAGANDA WCZASÓW PRZEZ BIURO SKIEROWAŃ FWP**

Celem popularyzacji wczasów Okręgowe Biuro Skierowań FWP w Koszalinie wykorzystuje różne formy propagandy. W zakładach pracy, szczególnie w PGR, organizuje się z inicjatywy Biura zebrania, na których zaznajamia się załogi z organizacją wczasów. Umieszcza się komunikaty o problematyce wczasowej w gazetach powiatowych. Biuro rozsyła do zakładów pracy sporządzone przez siebie fotogazetki. Na zebraniach w zakładach pracy organizuje się wystąpienia robotników, któ-

rzy opowiadają załodze o swym pobycie na wczasach.

Biuro nawiązało kontakt z ośrodkami wczasowymi w Zakopanem, Krynicy itd., skąd otrzymuje zdjęcia z życia wczasowiczów, pocztówki i gazetki ścienne, które z kolei przesyła do rad zakładowych.

Dzięki tak prowadzonej propagandzie skierowania na wczasy są w pełni wykorzystane.

### PRZENOSZENIE DOŚWIADCZEŃ TAMARY TIMOSZYNEJ

W celu przeniesienia doświadczeń radzieckiego męża zaufania Tamary Timoszynej Zarz. Okręgu Prac. O-dzieżowo-Skórzanych w Szczecinie odbył naradę z przewodniczącymi rad zakładowych i z przodującym zakładowym aktywnym związkowym. M. in. postanowiono rozwijać wśród aktywu grupowego współzawodnictwo pod hasłem: „Pracujemy jak grupa Timoszynej”. Po naradzie okręgu przeprowadzono zebrania aktywu w zakładach pracy, na których wykazano braki i niedociągnięcia w dotychczasowej pracy grup i nakreślono kierunek pracy w oparciu o doświadczenia Timoszynej.

### SZKOŁY DLA PRACUJĄCYCH

W roku szkolnym 1952/53 uczyło się na terenie woj. bydgoskiego w szkołach dla pracujących ponad 3,5 tysiąca robotników i pracowników umysłowych. W szkołach stopnia podstawowego robotnicy stanowili 90% uczniów, w szkołach licealnych — 40%.

Większość rad zakładowych dopilnowała właściwego przeprowadzenia werbunku do szkół i systematycznego uczęszczania pracowników na zajęcia szkolne.

Niektóre jednak zakłady nie wykazywały troski o frekwencję i nie reagowały na wezwania otrzymywane od dyrekcji szkół. Zarządy okręgów ograniczały swoje zainteresowanie się tymi szkołami przeważnie do udziału w niektórych naradach, organizowanych przez Wyd. Kult.-Oświatowy ORZZ lub Wydział Oświaty WRN.

ORZZ w Bydgoszczy wysunęła szereg wniosków zmierzających do ożywienia zainteresowania okręgów i rad zakładowych szkołami dla pracujących, m. in. zobowiązano zarządy okręgów do systematycznego analizowania pracy rad na tym odcinku.

### PODNIESIENIE SIĘ POZIOMU STATYSTYKI ZWIĄZKOWEJ

Według oceny ORZZ — Bydgoszcz, w okręgach związków znacznie poprawiła się terminowość w sprawozdawczości statystycznej, ponadto sprawozdania zawierają bardziej konkretne materiały. Jest to przede wszystkim wynikiem współzawodnictwa aktywistów prowadzących w zakładach okręgów statystykę, którzy zobowiązali się sporządzać sprawozdania zbiorcze bez błędów, kompletnie i terminowe.

### SKŁADKI CZŁONKOWSKIE

Prezydium Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Spożywczego, analizując spadek wpływu składek, stwierdziło brak systematycznej pracy okręgów na tym odcinku, co wpływa przede wszystkim z nieznaności faktycznego stanu na terenie.

Prezydium poleciło, by księgowi w zarządach okręgowych składali co miesiąc swemu prezydium sprawozdania z wykonania budżetu i rea-

lizacji zaplanowanych wpływów ze składek członkowskich. Sprawozdania te mają służyć zarządom okręgów za podstawę do ustalania wytycznych dla instruktorów ich pracy terenowej, celem skupienia ich uwagi na zasadniczych niedociągnięciach oraz skoncentrowania wysiłków na najbardziej zaniedbanych zakładach.

### DZIAŁALNOŚĆ SPORTU ZWIĄZKOWEGO

Sport związkowy na terenie woj. szczecińskiego nie realizuje w pełni stojących przed nim zadań. Szczególnie słabe są wyniki w realizacji planu zdobywania odznak SPO. Np. ZS „Kolejarz” wykonał dotychczas plan zaledwie w około 1%, ZS „Ogniwo” — 3%, „Spójnia” — 10%. W ZS „Unia”, „Włóknierz” i „Budowlani” nie zdobyto dotychczas ani jednej odznaki. Plan zdobycia przez członków klas sportowych wykonały zrzeszenia zaledwie w 11,5%.

Główną przyczyną takiego stanu jest brak właściwej propagandy odznaki SPO. Zrzeszenia nie dopilnowują również by odbywały się treningi przygotowawcze. Słaba jest pomoc instrukcyjna dla kół sportowych. Mało uwagi poświęca się organizowaniu zawodów sportowych bezpośrednio w zakładach pracy, nie popularyzuje się dostatecznie sportu wśród załóg. Większość rad zakładowych wykazuje słabe zainteresowanie pracą kół sportowych w zakładach.

Prezydium ORZZ w Szczecinie m. in. zaleciło zarządom okręgowym przeanalizowanie zagadnienia sportu i zaplanowanie systematycznych narad z przedstawicielami kół sportowych. Silny nacisk położono na rozwinięcie odpowiedniej propagandy sportu.

## Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

N. ZUBOW

Przewodniczący Kalinińskiej  
Okręgowej Rady  
Związków Zawodowych

## O realizację krytycznych uwag aktywu związkowego

**O** GNIWA związków zawodowych obwodu kalinińskiego przeprowadziły pod kierownictwem organizacji partyjnych szeroką pracę wyjaśniającą ludziom pracy historyczne postanowienia XIX Zjazdu Komunistycznej Partii. Uchwały Zjazdu i wypływające z nich zadania związków zawodowych omówiono na ogólnych zebraniach pracowniczych oraz na zebraniach aktywu zwią-

kowego, odbytych w 42 miastach i rejonach obwodu. Przebieg zebrań był bardzo żywy. Uczestnicy zebrań rzeczowo analizowali stan pracy związkowej w przedsiębiorstwach i zakładach, naświetlali przodujące doświadczenia tej pracy oraz na podstawie śmiałej, zasadniczej krytyki i samokrytyki ujawniali niedociągnięcia. Wysunęli dużo wniosków zmierzających do poprawy wszystkich dziedzin działalności związkowej.

Komunistyczna Partia Związku Radzieckiego uczy związki zawodowe stałego wzmacniania więzi z masami, czynnego przysłuchiwania się głosom mas. Krytyczne uwagi i wnioski aktywistów związkowych przedstawiają wielką wartość, ponieważ wyrażają opinię szerokich mas członków związków zawodowych, pomagają w usuwaniu poważnych niedociągnięć w pracy związkowej, podnoszeniu jej poziomu i stałemu doskonaleniu kierownictwa podstawowych organizacji związkowych.

Prezydium Obwodowej Rady Związków Zawodowych uogólniło materiały z zebrań aktywu. Wszystkie wypowiedziane na nich krytyczne uwagi i wnioski zostały uwzględnione i skontrolowane w celu sprawdzenia ich realizacji. Na konferencji Obwodowej Rady Związków Zawodowych z przewodniczącymi zarządów obwodowych związków zawodowych zalecono im środki zapewniające wypełnienie wniosków aktywu. Równocześnie do obwodowych władz terenowych i do instytucji gospodarczych skierowano pisma, w których zakomunikowano im krytyczne uwagi, wypowiedziane pod ich adresem na zebraniach. Zagadnienie wprowadzenia w życie uchwał zebrań aktywu omówiono następnie kilkakrotnie na naradach przewodniczących zarządów obwodowych związków zawodowych.

Urzeczywistnienie wniosków aktywistów związkowych daje konkretne wyniki. Oto kilka przykładów.

Po zanalizowaniu materiałów z miejskich i dzielnicowych zebrań aktywu związkowego, Prezydium Obwodowej Rady Zw. Zaw. przewidziało w planie swych prac szereg środków wzmocnienia praktycznej pomocy dla organizacji związkowych. Wykonując ten plan, Obwodowa Rada Zw. Zaw. przy udziale aktywistów zaznajomiła się z praktyką kierownictwa socjalistycznym współzawodnictwem w fabrykach włókienniczych, sprawdziła stan prac racjonalizatorskich w przedsiębiorstwach obwodu, poczynania organizacji związkowych nad wzmocnieniem dyscypliny pracy w produkcji. Dokładnie zapoznała się z pracą kulturalno-oświatową wśród robotników i pracowników umysłowych gospodarki leśnej.

XIX Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego zobowiązał organizacje związkowe i gospodarce do szerszego rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa na wszystkich odcinkach naszego budownictwa oraz do rozpowszechniania przodujących doświadczeń wśród mas pracujących. Ujawniło się jednak na zebraniach pracowniczych, że liczne organizacje związkowe jeszcze niezadowolająco wypełniają te wskazania Partii. Nie zawsze przejawia się należyta troskę o stworzenie współzawodniczącym niezbędnych warunków dla wypełnienia podjętych przez nich zobowiązań; słabo rozpowszechnia się przodujące doświadczenia.

Na zebraniach aktywu związkowego w miastach Kalininie, Wyszni Wołczek, Rżewie, Kimrach i innych stwierdzano, że za ogólnymi wskaźnikami należytego wykonania planu państwowego ukrywają się liczne przedsiębiorstwa pozostające w tyle. Ostrej krytyce poddano poszczególnych gospodarczych i związkowych kierowników fabryk obuwia „Krasnaja Zwiezda“ i im. Komuny. Nie skierowali oni uwagi współzawodniczących na walkę o podwyższenie jakości produkcji, uchodzili ich uwagi takie ważne zagadnienia, jak zapoznanie się z doświadczeniami przodowników pracy i rozpowszechnianie tych doświadczeń, czy sprawa wzmocnienia dyscypliny pracy. To wszystko miało ujemne następstwa w pracy przedsiębiorstwa, które w ciągu ubiegłego roku nie radziło sobie z wykonaniem jakościowym wskaźników planu.

Obwodowa Rada Zw. Zaw. wspólnie z zarządami obwodowymi przyszła z pomocą organizacjom związkowym w przedsiębiorstwach pozostających w tyle. I tak do fabryki „Krasnaja Zwiezda“ w tym roku kilkakrotnie wyjeżdżała tow. Suchariewa — instruktor Rady. Zapoznawszy się dokładnie ze stanem pracy związkowej w oddziałach przedsiębiorstwa, dopomogła radzie zakładowej w usunięciu poważnych niedociągnięć dzia-

łalności w zakresie produkcji. Na żądanie rady zakładowej kierownicy gospodarczy przedsiębiorstwa sporządzili opisy metod pracy najlepszych pracowników — towarzyszek Karolkowej, Brylakowej i innych oraz zorganizowali szkoły stachanowskie dla nauczania załogi przodujących systemów pracy. Administracja i rada zakładowa przeprowadziły naradę przodowników pracy, na której wysłuchano referatu głównego inżyniera fabryki tow. Nowosielskiego o zadaniach załogi w walce o zwiększenie produkcji pierwszego gatunku.

Wszystko to sprzyjało wzrostowi twórczej inicjatywy i aktywności robotników oraz pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych. Na wniosek przewodniczącego rady oddziałowej, oddziału kraweickiego fabryki „Krasnaja Zwiezda“ — tow. Filatowej rozwinęło się w przedsiębiorstwie współzawodnictwo o podniesienie jakości produkcji. Bierze w nim udział większość robotników. Rada zakładowa poprawiła pracę narad produkcyjnych; do przygotowania i przeprowadzenia zebrań poczęto szerzej wciągać pracowników inżyniersko-technicznych, do porządku narad wprowadza się najbardziej aktualne zagadnienia, związane z walką kolektywu o podniesienie jakości produkcji, likwidację strat produkcyjnych, rozpowszechnienie osiągnięć nowatorów. Uregulowano kontrolę wykonania wniosków robotniczych.

Podniesienie poziomu działalności w zakresie współzawodnictwa w fabryce „Krasnaja Zwiezda“ spowodowało poprawę wskaźników jakościowych produkcji. Fabryka w tym roku co miesiąc przekracza normę produkcji pierwszego gatunku.

Sporo krytycznych uwag wyrażono na zebraniu aktywu związkowego w mieście Wyszni Wołczek, pod adresem organizacji związkowej i kierowników gospodarczych kombinatu bawełnianego. W kombinacie słabo wprowadzano postępowe metody pracy. Część robotników nie wykonywała norm produkcji, co tłumaczyło się przede wszystkim niezadowolającą organizacją nauczania technicznego w zakładzie. Szczególnie źle przedstawiała się sprawa szkolenia robotników nowoprzybyłych do przedsiębiorstwa.

Obwodowa Rada Związków Zawodowych i Zarząd Obwodowy Związku udzielił praktycznej pomocy radzie zakładowej i radom oddziałowym przy poprawieniu kierowania współzawodnictwem. Administracja kombinatu, pracownicy inżyniersko-techniczni i rada zakładowa podjęli środki dla usunięcia wykrytych niedociągnięć. Specjalną uwagę poświęcono poznaniu i rozpowszechnieniu przodujących doświadczeń. Szczególnie upowszechniono i szeroko zastosowano doświadczenia najlepszych tkaczek towarzyszek Kotłowej i Nikołajewej. Podniósł się poziom nauczania w szkołach stachanowskich. Szeroki rozmach przyjęło indywidualne i brygadowe nauczanie.

Liczba robotników nie wykonujących norm produkcji w kombinacie bawełnianym zmniejszyła się. Znacznie poprawiła się jakość produkcji. Nowa tkalnia kombinatu uzyskała w pierwszym kwartale tego roku tytuł „przedsiębiorstwa doskonałej jakości“.

W ten sposób krytyczne uwagi i wnioski aktywu związkowego, wypowiedziane na zebraniach w związku z omawianiem uchwał XIX Zjazdu Partii, pomogły organizacjom związkowym i zakładom pracy do zlikwidowania poważnych niedociągnięć w pracy szeregu przedsiębiorstw obwodu, pozwoliły na poprawienie kierowania współzawodnictwem i tym samym na osiągnięcie nowych sukcesów produkcyjnych.

Niestety, jeszcze nie wszystkie organizacje związkowe i przedsiębiorstwa wytrwale zajmują się usunięciem niedociągnięć, o których była mowa na zebraniach aktywu. Liczne rady zakładowe, administracje przedsiębiorstw miejscowego i leśnego przemysłu wciąż jeszcze zaniedbują współzawodnictwo. Nic więc dziwnego, że w tych gałęziach przemysłu naszego obwodu jest najwięcej przedsiębiorstw nie wykonujących planu państwowego. Winę za to ponosi również Obwo-

dowa Rada Związków Zawodowych. Do ostatniej chwili Rada mało zwracała uwagi na organizację związkowe pozostających w tyle przedsiębiorstw, nie przekazywała im doświadczeń pracy przodujących organizacji związkowych.

Robotnicy, pracownicy umysłowi, aktywiści związkowi jednoznacznie podkreślali na zebraniach ogromną troskę, którą przejawia Partia i Rząd o zaspokojenie wzrastających kulturalno-bytowych potrzeb ludzi pracy. W latach po wojnie w budownictwo mieszkaniowe i gospodarkę miejską włożono w Kalinińskim Okręgu 493 miliony rubli; ludzie pracy otrzymali 322 tysiące metrów kwadratowych nowej powierzchni mieszkalnej. Uruchomiono dziesiątki kulturalno-bytowych instytucji. W Kalininie wybudowano wspaniałe gmachy teatru dramatycznego, salę koncertową i kino. W tym roku zakończono budowę Pałacu Kultury kombinatu włókna sztucznego. W okręgu funkcjonuje 68 klubów związkowych i pałaców kultury, ponad 700 świetlic, 96 naukowych bibliotek.

Jednakże uczestnicy zebrań poddali ostrej i sprawiedliwej krytyce, kierowników szeregu gospodarczych i związkowych organizacji obwodu za poważne niedociągnięcia w działalności kulturalno-bytowej.

Na niektórych okręgowych zebraniach aktywu mówiło się o konieczności poprawy pracy instytucji lecznictwa. Na polecenie Obwodowej Rady Związków Zawodowych ponad stu pracowników związkowych i lekarzy przeprowadziło kontrolę społeczną pracy pobliskich zakładów leczniczych w miastach: Kalininie, Ostaszkowie i Kimrach. W czasie kontroli udzielono pomocy zakładowym organizacjom związkowym i administracji instytucji leczniczych w usunięciu wykrytych niedociągnięć.

Dużo uwagi poświęcili uczestnicy zebrań zagadnieniom pracy kulturalno-wychowawczej. Na zebraniu aktywu związkowego rejonu starickiego związkowy mąż zaufania szkoły średniej tow. Korczagina mówiła o szczególnie złym stanie pracy w rejonowym domu kultury. Brak dbałości organizacji rejonowych o potrzeby domu kultury doprowadził do tego, że dom ten znajduje się w stanie złym. Poziom jego pracy nie zadowalała odwiedzających, dom nie przeprowadzał niezbędnego instruktarzu, biblioteka była źle skompletowana. Zagadnienie poruszone przez tow. Korczaginę omawiane było na posiedzeniu Komitetu Wykonawczego Obwodowej Rady Delegatów Ludu Pracującego. Na urządzenie domu kultury wyasygnowano dodatkowe środki finansowe, praca jego poprawiła się. Obecnie odbywają się tam częściej odczyty i referaty na tematy polityczne, rolnicze i inne, organizowane są wieczory rozrywkowe i urząda się inne ciekawe masowe imprezy kulturalne.

Liczne instytucje kulturalne związków zawodowych zbyt powoli przystosowują swoją pracę do wymogów uchwał XIX Zjazdu Partii, słabo propagują te uchwały.

Sprawę podniesienia poziomu pracy kulturalnych instytucji związkowych omawiano na Plenum Obwodowej Rady Zw. Zaw. Następnie odbyła się narada obwodowa pracowników klubów świetlic i bibliotek związkowych. Uczestnicy narady wymienili swe doświadczenia przy organizowaniu odczytowej propagandy wytwórczo-technicznej oraz innych gałęzi masowej pracy kulturalnej.

Obwód kaliniński ma sporo dobrych instytucji kulturalnych, które zdobyły duże i cenne doświadczenia. Na przykład pałac kultury zakładu budowy wagonów i klub konakowskiej fabryki fajansu umiejętnie wykorzystują różnorodne formy propagandy uchwał XIX Zjazdu Partii. Wygłasza się tam systematycznie odczyty i referaty, urząda się wystawy fotograficzne i gabloty z wykresami poświęconymi planowi pięcioletniemu. W klubie ostaszkowskiego zakładu przemysłu skórzanego aktyw partyjny i związkowy wygłosił w tym roku około 50 odczytów i referatów o uchwałach XIX Zjazdu Partii. Kierownictwo klubu zorganizowało wy-

danie gazet ściennych w których popularyzuje się osiągnięcia przodowników współzawodnictwa socjalistycznego. W klubie istnieje siedem zespołów artystycznych. Przy ich udziale odbywają się wieczory literackie, przedstawienia i koncerty.

Musimy przyznać, że naszym wielkim błędem jest fakt, że nie rozpowszechnialiśmy dawniej doświadczeń tych przodujących ognisk kultury wśród innych instytucji kulturalnych. Zebrania aktywu stały się dla nas bodźcem do poprawy pracy na tym odcinku. Obecnie z doświadczeniami najlepszych instytucji kulturalnych obwodu zapoznają się wszystkie organizacje związkowe.

Aktywiści związkowi zabierający głos na zebraniach ujawnili wielkie niedociągnięcia w pracy przedsiębiorstw handlowych i zbiorowego żywienia. W wielu sklepach nie przestrzega się przerw w sprzedaży poszczególnych artykułów, które znajdują się w składach hurtowych. W stołówkach szeregu przedsiębiorstw jakość pokarmów jest niska, z powodu złej obsługi konsumentów w czasie przerwy obiadowej tworzą się kolejki.

Duża część winy za te nieporządki spada na Obwodową Radę Zw. Zaw. i zarządy obwodowe związków zawodowych. Nie troszczyły się one dostatecznie o organizację kontroli społecznej pracy sklepów i stołówek.

Przewodniczący rady miejscowej parowozowni stacji Kalinin — tow. Timofiejew na zebraniu aktywu związkowego krytykował miejski oddział handlu za to, że nieprawidłowo rozplanował rozmieszczenie punktów handlowych. Główną uwagę skierowano na centralne dzielnice, a na krańcach miasta a szczególnie w dzielnicach przy dworcu, sklepów spożywczych i kiosków było bardzo mało. Obwodowa Rada Zw. Zaw. przedstawiła sprawę Komitetowi Wykonawczemu Rady Miejskiej Delegatów Ludu Pracującego. Obecnie poprawia się to niedociągnięcie.

Po zebraniach aktywu Obwodowa Rada Związków Zawodowych skierowała do przedsiębiorstw kierowniczych aktywistów związkowych i udzieliła praktycznej pomocy radom zakładowym przy usprawnianiu kontroli społecznej. W miastach Kalininie, Wyszni Wołczek, Rżewie i Ostaszkowie przeprowadzono ogólnomiejskie instrukcyjne narady kontrolerów społecznych oraz zorganizowano ich szkolenie.

Dzięki tej akcji w niektórych przedsiębiorstwach kontrolerzy społeczni znacznie poprawili swoją działalność. Tak na przykład kontrolerzy społeczni organizacji związkowych Kombinatu Bawelnianego „Proletarka” oraz Kombinatu Sztucznej Skóry i fabryki imienia Bażanowa regularnie sprawdzają pracę sklepów, dyżurują w stołówkach, energicznie starają się o usunięcie niedociągnięć w obsłudze konsumentów.

Należy jednak zaznaczyć, że nie wszyscy kontrolerzy społeczni tak pracują. Dlatego liczne braki i zaniedbania w pracy przedsiębiorstw handlowych usuwa się jeszcze nader wolno. Zarząd Obwodowy Związku Zawodowego Pracowników Handlu Państwowego i Zbiorowego Żywienia oraz rady miejscowe nie dość uporczywie walczą z naruszeniem przepisów handlowych, słabo przeprowadzają pracę wychowawczą wśród pracowników handlowych. Zebrania ogólne i narady produkcyjne w sklepach i stołówkach przeprowadzane są rzadko. Słabo popularyzuje się osiągnięcia najlepszych pracowników handlu radzieckiego.

Wiele ostrych i sprawiedliwych krytycznych uwag zostało wypowiedziane na zebraniach aktywu z powodu niedociągnięć w działalności zarządów obwodowych i Obwodowej Rady Związków Zawodowych.

Towarzysze, którzy zabierali głos, zaznaczali, że poziom pracy organizacji związkowych nie odpowiada jeszcze wymaganiom stawianym im przez uchwały XIX Zjazdu Partii. Wskazywali na niedociągnięcia w pracy zarządów obwodowych i zakładowych orga-

nizacji związkowych, na niedociągnięcia w wychowywaniu i szkoleniu aktywu.

Uwzględniając tę krytykę, Obwodowa Rada Związków Zawodowych przeprowadziła w większości miast i rejonów obwodu międzyzwiązkowe seminaria przewodniczących zarządów okręgowych oraz rad zakładowych i miejscowych. W czasie zajęć seminaryjnych wygłoszono wykłady na tematy: „Uchwały XIX Zjazdu Partii — program walki narodu radzieckiego o budowę komunizmu“, „O pracy J. W. Stalina „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“, „Radzieckie związki zawodowe — szkoła komunizmu“. Ponadto wygłoszono referaty o zagadnieniach praktyki pracy związków zawodowych.

Szczególnie cenne w zajęciach seminaryjnych było to, że na nich wszechstronnie ujawniły się niedociągnięcia w działalności organizacji związkowych i że została zorganizowana wymiana najlepszych doświadczeń pracy.

Zarząd Obwodowy Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej traktuje wychowanie aktywu szczególnie troskliwie. Przewodniczący Zarządu Obwodowego — tow. Gołubiewa, członkowie Prezydium tow. tow. Kiryłowa, Makarow, Kriuczkowa i inni często bywają w organizacjach związkowych, przeprowadzają narady instrukcyjne i rozmowy z aktywem, pomagają usprawniać pracę komisji. Na posiedzeniach Prezydium Zarządu Obwodowego omawia się informacje o wychowaniu aktywu składane przez przewodniczących rad zakładowych i miejscowych. Oparciem w całej pracy Zarządu Obwodowego są utworzone przy nim komisje. Członkowie komisji wciągani są do udziału w przygotowaniu i omawianiu zagadnień, rozpatrywanych na posiedzeniach Prezydium i Plenum Zarządu Obwodowego, a także do kontroli nad wykonaniem przyjętych uchwał.

Na zebraniach aktywu w rejonach miejskich szczególnie ostrej krytyce została poddana działalność kierowników zarządów rejonowych związków zawodowych Pracowników Instytucji Państwowych i Pracowników Finansowo-Bankowych za to, że rzadko bywają w organizacjach zakładowych, zadowalają się papierowymi metodami; kierownictwo nie interesuje się jak wprowadza się w życie podejmowane przez prezydja zarządów obwodowych uchwały, nie zapewniają istotnego kierownictwa organizacjom związków zawodowych. Na jednym z zebrani aktywu czyniono zarzuty, że przewodniczący Zarządu Obwodowego Związków Zawodowych Pracowników Instytucji Państwowych tow. Gorkin, badając pracę organizacji związkowej rejonu kirowskiego, nie tylko nie udzielił pomocy na miejscu dla poprawy pracy, lecz nawet nie powiadomił aktywu o wynikach badania. Zamiast tego — powróciwszy do Kalinina, napisał list do Okręgowego Komitetu Partii z prośbą o podjęcie środków dla usunięcia wykrytych przez niego niedociągnięć.

Należy nadmienić, że aktywiści tych zarządów obwodowych jeszcze nie wysnuli należytych wniosków ze sprawiedliwej krytyki ich ze strony aktywu. Prezydium Zarządu Obwodowego Związku Zawodowego Pracowników Finansowych i Bankowych i jego przewodniczący — tow. Andrejew nie podjęli nic konkret-

negu dla wzmoczenia pomocy zakładowym organizacjom związkowym. Zarząd Obwodowy nie zwołuje zebrani instrukcyjnych z przewodniczącymi rad miejscowych, nie pomaga w usprawnieniu działalności komisji rad miejscowych, nie przeprowadza seminariów dla aktywu. Tymczasem na zebraniach dało się zauważyć, że wielu związkowych mężów zaufania w instytucjach jest beczynnych, ponieważ nie znają swych obowiązków.

Formalnie odnieśli się do krytycznych uwag aktywu również aktywiści Zarządu Obwodowego Związku Zawodowego Pracowników Instytucji Państwowych. Co prawda przejawiali oni dobrą inicjatywę. Mianowicie na Plenum Obwodowego Zarządu Związku Zawodowego została rozpatrzona sytuacja i środki polepszenia pracy organizacji związkowych w okręgach miejskich. Lecz niestety, sprawa dalej nie ruszyła. Prezydium Zarządu Obwodowego nie zatroszczyło się o poparcie przyjętej decyzji przez niezbędne organizacyjne zarządzenia. Nikt z aktywistów kierujących w Komitecie Obwodowym nawet nie zadał sobie trudu by odwiedzić organizacje związkowe w rejonie Krasnochołmskim i Olenińskim, o których słabej pracy mówiło się na międzyzwiązkowych zebraniach aktywu na plenum Zarządu Obwodowego.

To co zostało zrobione dla zrealizowania postanowień zebrani aktywu związkowego — to zaledwie są pierwsze kroki wielkiej i poważnej pracy. Obwodowa Rada Związków Zawodowych i zarządy obwodowe związków zawodowych jeszcze przejawiają brak dostatecznej uporczywości i nie domagają się realizacji swych wniosków od gospodarczych i związkowych kierowników, którzy marudzą z usunięciem niedociągnięć ujawnionych przez aktywistów związkowych.

Słabym punktem działalności naszej Rady Związków Zawodowych jest kontrola wykonania. Dość często bywa tak, że słuszne decyzje z powodu słabej pracy organizacyjnej pozostają niewypełnione. Aktywiści Obwodowej Rady Związków Zawodowych, wyjeżdżając w teren, ograniczają się niekiedy jedynie do notowania niedociągnięć organizacji związkowych, lecz mało okazują im praktycznej pomocy.

W kraju naszym stale wzrasta polityczna i twórcza aktywność ludzi pracy. Przejawia się ona w powszechnym rozmachu współzawodnictwa socjalistycznego, w szerokim rozwijaniu krytyki i samokrytyki, która jest motorem rozwoju społeczeństwa radzieckiego, potężnym środkiem podniesienia i poprawy całej naszej pracy, usunięcia istniejących w niej braków.

Poważna jest rola związków zawodowych w rozwijaniu krytyki oddolnej, w dalszym podniesieniu twórczej aktywności mas pracujących. Powodzenie tej sprawy w dużym stopniu zależy od tego, o ile uważnie i czujnie organy związkowe odpowiadają na każdą krytyczną wypowiedź poczynioną przez robotników i inteligencję pracującą.

Ulepszając i udoskonalając swą pracę, organy związkowe naszego obwodu będą z jeszcze większą uporczywością walczyć o rozwijanie samokrytyki i krytyki oddolnej braków w działalności związkowej i gospodarczej, o realizację wszystkich krytycznych uwag i wniosków ludzi pracy.

## Wiadomości różne

**Nowgorod.** Obwodowa Rada Związków Zawodowych podsumowała rezultaty współzawodnictwa kin związkowych. Za najlepsze uznano kino domu kultury Okułowskiego Kombnatu Papierniczego-Celulozowego. Daje ono dziennie po 2 — 3 seanse, dzięki czemu wszyscy najlepsi robotnicy mają możność obejrzenia filmu.

Dom kultury zorganizował też ruchome kino-lektorium obejmujące swą działalnością czerwone kąci w oddziałach kombinatu. Dla dzieci organizowane są specjalne seanse i poranki literackie.

Od początku roku przez kina związkowe przesunęło się około miliona widzów.

**Sierow.** Rada zakładowa Zakładów Hutniczych im. Sierowa prowadzi systematyczny instruktarz aktywu związkowego. Członkowie komisji przy radach oddziałowych i mężowie zaufania są zwoływani dwa razy w miesiącu na odprawy szkoleniowe. Ostatnio członkowie komisji produkcyjno-masowych omawiali formy i metody sprawdzania wykonania zobowiązań socjalistycznych. Członkowie komisji ochrony pracy zapoznali

się z doświadczeniami pracy społecznej inspektora tow. Szabalina, zaś członkowie komisji pracy kulturalno-masowej dyskutowali plan akcji organizowania wypoczynku robotników. Aktyw ubezpieczeniowy był instruuwany przez przewodniczącego rady zakładowej tow. Sapcyna, który omówił jednocześnie ostatnie zarządzenia WCSPS.

**Archangielsk** — W osadach leśnych obwodu Archangielskiego dokonano związkowej lustracji stanu obsługi potrzeb bytowych robotników przemysłu leśnego. W lustracjach tych wzięło udział 140 komisji i selki aktywistów związkowych. Sprawdzono stan mieszkań, działalność łaźni, szpitali, zakładów fryzjerskich, pracowni naprawczych itp. W okresie tym do Zarządu Obwodowego Związku Zw. Robotników Przemysłu Leśnego i Papierniczego wpłynęło 1 320 wniosków w sprawie polepszenia działalności instytucji obsługujących potrzeby bytowe robotników leśnych.

**Kijów** — Jeden z ostatnich programów tutejszej stacji telewizyjnej był poświęcony nowatorom produkcji stolicy Ukrainy. Na ekranie telewizora można było ujrzeć toka-

rza Zakładów „Krasnyj Ekskawator” — Włodzimierza Garkawego trzymającego w ręku detal zrekonstruowany dzięki jego metodzie. Racjonalizator omówił opracowany przez siebie sposób wielokrotnego odtwarzania zużytej w trakcie pracy części obrabiarki. Cała operacja rekonstrukcji dokonuje się przy pomocy specjalnego noża i trwa od 15 do 20 minut. Dzięki zastosowaniu pomysłu racjonalizatora fabryka oszczędza rocznie przeszło pięćdziesiąt tysięcy rubli.

Tego rodzaju pokazy telewizyjne nadaje kijowski „Telecentr” systematycznie.

**Iwanowo** — Biblioteki fabryk włókienniczych Iwanowa szeroko propagują wszelkie nowości wydawnicze z dziedziny techniki.

Ciekawą i godną upowszechnienia inicjatywę podjęła kierownicza biblioteka związkowej Sosniewskiej Fabryki — tow. Stryjewska, która zaczęła wysyłać czasopisma techniczne „pocztą okólną”. Bibliotekarka zakreśla w każdym numerze czasopisma artykuły dotyczące spraw danego oddziału fabryki. Do pisma załącza tow. Stryjewska krótka no-

tatkę: „Biblioteka zwraca Waszą uwagę na zakreślony artykuł. Przeczytajcie go i przekażcie numer następny według załączonego spisu towarzyszeni”. Obok figuruje wykaz osób, którym zaleca się przeczytanie artykułu.

Dzięki zastosowaniu systemu „pocztą okólną” liczba czytelników literatury technicznej w fabryce wzrosła pokaźnie.

**Rostow n/Donem** — Plenum Obwodowego Zarządu Zw. Zaw. Pracowników Szkół Podstawowych i Średnich ZSRR omówiło stan przygotowania szkół do nowego roku szkolnego.

Zwrócono specjalną uwagę na zagadnienie opieki nad poszczególnymi szkołami przez zakłady pracy. Uczestnicy Plenum zaaprobowali inicjatywę pracowników miasta Szachty i okręgu Morozowskiego, którzy okazali pomoc społeczną przy remoncie i urządzeniu pomieszczeń szkolnych.

Plenum zwróciło się z apelem do organizacji związkowych w przedsiębiorstwach i urzędach obwodu o większe zainteresowanie się stanem i działalnością szkół, wysłuchiwanie na swoich posiedzeniach referatów nauczycieli o pracy szkół itp.

## ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

### Przegląd międzynarodowy

● W przygotowaniach do III Światowego Kongresu Związków Zawodowych wzięły udział masy robotnicze całego świata. W Związku Radzieckim, Chinach Ludowych, NRD, Czechosłowacji, Rumunii, Bułgarii, na Węgrzech i w Albanii odbyły się w fabrykach i urzędach zebrania załóg, połączone z referatami i odczytami o międzynarodowym ruchu zawodowym, o celach i zadaniach Kongresu itp. Czechosłowackie związki zawodowe postanowiły zorganizować z okazji Kongresu „dzień solidarności z robotnikami całego świata”. We wszystkich tych krajach robotnicy zgłaszali specjalne zobowiązania dla uczczenia III Kongresu.

Akcja przygotowań objęła również wszystkie kraje kapitalistyczne i zależne oraz kolonialne. Wszędzie robotnicy manifestowali swoje przywiązanie do sztandaru SFZZ, deklarując osobistą pomoc pieniężną na pokrycie kosztów wyjazdu delegacji krajowych. Na szczególne podkreślenie zasługuje ofiarność mas pracujących Gwatemali, które pomimo ciężkich warunków życia i nędznych zarobków zadeklarowały na ten cel swój jednodniowy zarobek.

● W dniu 29 sierpnia w Związku Radzieckim obchodzono uroczystości Święto Górnika. W Moskwie odbyła się z tej okazji centralna akademicka, w której udział wzięła również delegacja górników szkockich.

W wygłoszonym referacie minister przemysłu węglowego — A. Zasiadko wskazał, że w okresie uprzemysłowienia ZSRR wydobywanie węgla wzrosło 19-krotnie, wydajność zaś górników — 3,5 raza. Wydobywanie węgla w 1953 r. wyniosło 320 milionów ton, tj. o 93% więcej niż w 1940 r. Koszty wydobywania tony węgla w porównaniu z 1949 r. zmniejszyły się w I półroczu br. o 14 rubli.

„Partia Komunistyczna i Rząd Radziecki — oświadczył A. Zasiadko — cenią wysoko pracę górników. Za nienaganną i długoletnią pracę w przemyśle węglowym odznaczono ponad 115 000 osób orderami i medalami, tytuł „Honorowy Górnik” nadano 19 000 osobom”.

● Pod naciskiem mas robotniczych kierownictwo zachodnio-niemieckich związków zawodowych zważyło związkowców do głosowania przeciwko Adenauerowi, jednocześnie jednak zaleciło im oddanie gło-

sów na SPD. Ten rzekomo opozycyjny krok był wyjątkowo perfidnym manewrem politycznym, zważywszy że to właśnie SPD uniemożliwiła stworzenie jednolitego bloku wyborczego zachodnio-niemieckich mas pracujących przeciwko faszystowskiej klicie Adenauera, odrzucając wszystkie w tym względzie zgłoszone propozycje KPD.

Ten typowy manewr taktyczny, obliczony na wprowadzenie w błąd mas robotniczych, wywołał jednak nieoczekiwany gniew wśród zachodnio-niemieckiej reakcji. Boński „minister od spraw ogólnoniemieckich” — Jacob Kaiser zapowiedział, że w Niemczech będą mogły istnieć tylko „związki zawodowe bez szkodników, którzy przeciwni są zdrowemu rozsądkowi i neutralności ruchu związkowego”. A przywódca otwarcie faszystowskiej Wolnej Partii Niemieckiej (FPD) wręcz zażądał wydania ustawy, która by zakazała związkom zawodowym wszelkiej w ogóle działalności politycznej.

Wszystko to z pewnością skończyłoby się przysłowiową burzą w szklance wody, gdyby nie fakt, że apel DGB przysporzył jednak zbyt dużo głosów liście SPD. Okazało się, że część wyborców wzięła deklarację DGB zbyt serio.

Wywołało to wśród kierownictwa adenauerowskiej partii CDU takie

rozdrażnienie, że wkrótce po wyborach zażądało ono utworzenia w łonie DGB frakcji chadeckiej i zreorganizowania zarządów DGB na wszystkich szczeblach przez dookoopowanie członków partii CDU.

Jak na razie — kierownictwo DGB odrzuciło to ultimatum. Co będzie dalej — zobaczymy. Przypuszczalnie obie strony dojdą jakoś do porozumienia. Na zapominajmy, że aż 41 przywódców DGB zasiada w radach nadzorczych największych koncernów zachodnio-niemieckich!

● W tegorocznym, osiemdziesiątym piątym z kolei kongresie brytyjskich związków zawodowych TUC wzięło udział 951 delegatów z ramienia 187 związków zawodowych, zrzeszających 8 088 450 związkowców, tj. o 68 371 więcej niż w r. ub.

Znając nastroje i opinie brytyjskiej klasy robotniczej, przewodniczący TUC — O'Brien starał się uprzedzić ataki ze strony delegatów i już we wstępnym przemówieniu sam stwierdził, że sytuacja ekonomiczna Wielkiej Brytanii jest nadal chwiejna, że stopa życiowa angielskich mas pracujących nieustannie spada i że Amerykanie stworzyli niesprzyjające warunki dla pomyślnego zakończenia rokowań w sprawie pokojowego uregulowania kwestii koreańskiej. O'Brien oświadczył nawet, że konieczne jest „utorowanie drogi do rozwiązania sprawy przyjęcia Chin do ONZ”, jak również „podjęcia zdecydowanych kroków w celu stworzenia warunków trwałego pokoju”. Ograniczając się do wyświechtanych już ogólników, O'Brien nie wysunął jednak żadnych konkretnych postulatów w kierunku zmiany na lepsze.

Wyřęczyli go w tym sami delegaci. Przebieg kongresu był bardzo burzliwy. Wielokrotnie Rada Generalna zgłaszała stanowczy protest przeciwko prowadzeniu dyskusji nad zgłoszonymi rezolucjami. Takie stanowisko zajęła Rada Generalna np. wobec rezolucji wzywającej do jednności działania przeciwko pracodawcom i do połączenia drobnych związków, aby przez to wzmocniły swoją pozycję w walce przeciwko przedsiębiorcom. Tak samo oczywiście Rada Generalna zaprotestowała przeciwko rezolucji, wzywającej ją właśnie do zaprzestania dyskryminacji komunistów.

W wielu jednakże wypadkach kongres — wbrew woli Rady Generalnej przyjął uchwały proponowane przez lewicowych działaczy związkowych. W ten sposób zapadła uchwała potępiająca fakt ograniczania budownictwa nowych szkół, jak również inna, która potępiła produkowanie na coraz szerszą skalę filmów gloryfikujących wojnę, sadyzm i prawo pięści. Wbrew stanowisku Rady Generalnej kongres

uchwalił również postulat wprowadzenia równej płacy dla kobiet.

W wyborach do władz kierowniczych TUC przeszli dotychczasowi liderzy brytyjskiego ruchu związkowego, otrzymali oni jednak znacznie mniej głosów niż w latach ubiegłych. I tak np. przewodniczący TUC — O'Brien uzyskał o 1 100 000 głosów mniej (przy obliczaniu głosów w brytyjskich związkach zawodowych bierze się pod uwagę liczbę członków reprezentowanych przez daną delegację), niż na kongresie zeszłorocznym. O wzroście opozycji przeciwko reformistycznemu przywódcom brytyjskich związków zawodowych świadczy także olbrzymia ilość głosów, oddanych na projekty rezolucji w sprawie rozszerzenia handlu ze Wschodem i w sprawie zdecydowanej walki o podwyżkę płac.

Charakterystyczne było także zachowanie się delegatów podczas przemówienia przedstawiciela reakcyjnego kierownictwa amerykańskiej centrali związkowej AFL — Scotta Milne'a. Jego wojownicze wystąpienie na rzecz „zimnej wojny”, „polityki siły”, kontynuowania zbrojeń i otwartej agresji — wywołało tak gwałtowną burzę protestów ze strony delegatów, że Milne tylko dzięki interwencji przewodniczącego mógł ukończyć swoje przemówienie. Kiedy w następnym dniu na trybunę wszedł inny przedstawiciel AFL — William Lee, wielu delegatów ostentacyjne opuściło salę obrad.

Przebieg tegorocznego kongresu TUC wskazuje, że przewaga wpływów prawicowych w brytyjskich związkach zawodowych znowu się skurczyła. Proces ten rozwija się konsekwentnie od kilku lat. Siły lewicy związkowej w TUC z roku na rok rosną, tempo zaś ich wzrostu pozwala przypuszczać, że już niedługo kierownictwo brytyjskich związków zawodowych wyeliminuje się z rąk skompromitowanych oportunistów.

● Włoski ruch zawodowy zrobił poważny krok w kierunku zrealizowania jednności działania całej klasy robotniczej. Otóż Włoska Powstająca Konfederacja Pracy (CGIL), Konfederacja Włoskich Związków Zawodowych i Włoska Unia Pracowników uzgodniły platformę porozumienia w sprawie wspólnej walki przeciwko dalszemu redukcjom robotników i pracowników, w sprawie wykorzystania pełnej mocy zakładów i zatrudnienia wszystkich zdolnych do pracy oraz w sprawie zwiększenia produkcji artykułów pierwszej potrzeby po jak najniższych cenach.

Porozumienie trzech włoskich central związkowych jest odpowiedzią na prowokacyjne posunięcia rządu Pelli, który — kontynuując w interesie amerykańskich i włoskich monopolistów politykę nędzy i głodu, terro-

ru i wojny — opowiedział się za dalszym ograniczeniem produkcji i za zastosowaniem sankcji przeciwko uczestnikom strajków.

Sila jednności działania trzech central związkowych wyraziła się już w potężnych strajkach i manifestacjach przeciwko likwidacji zakładów pracy i pomnażaniu armii bezrobotnych. Przez całe Włochy przelewa się olbrzymia fala strajków, w których klasa robotnicza odnosi często całkowite zwycięstwo.

Inicjatywę porozumienia dała CGIL. Jej wpływy we włoskich masach pracujących nieustannie rosną. Ogólnokrajowa subskrypcja, rozpisaną przez kierownictwo CGIL pod hasłem: „jedna godzina pracy na rzecz CGIL” — przyniosła w samym tylko sierpniu około 125 milionów lirów.

● Ministerstwo pracy w USA opublikowało sprawozdanie, w którym stwierdza, że w lipcu br. odbyło się w Stanach Zjednoczonych 475 strajków. Udział w nich wzięło 260 000 osób. Sprawozdanie ministerstwa pracy USA stwierdza, że przyczyną nasilenia akcji strajkowej jest znaczny wzrost bezrobocia w związku z ograniczaniem produkcji w szeregu podstawowych gałęzi przemysłu konsumpcyjnego.

● Japońskie związki zawodowe zebrały już 6 milionów podpisów pod petycją domagającą się uwolnienia 20 robotników, oskarżonych o wykoślenie pociągu w pobliżu miasteczka Macukawy. Katastrofę tę w istocie spowodował najemni bandyci, oplaceni przez japońską reakcję. Latem 1949 r. zapowiedz redukcji 75 000 kolejarzy, głównie komunistów i działaczy związkowych — wywołała oburzenie w masach pracujących, które przystąpiły do walki strajkowej przeciwko zamachowi na swoje prawa. W strajku wzięli udział kolejarze, górnicy i robotnicy innych zawodów. Wtedy to właśnie reakcja zorganizowała katastrofę kolejową, oskarżając o nią postępowych działaczy związkowych.

Przewód sądowy wykazał całkowitą niewinność oskarżonych, ujawnił natomiast, że świadkowie zostali przekupieni. Pomimo to sąd skazał 5 oskarżonych na karę śmierci, 5 na dożywotnie więzienie, pozostałych zaś na kary długoletniego więzienia. Sąd apelacyjny wyrok ten zatwierdził, dotąd jednak władze japońskie nie ośmieliły się wykonać wyroków.

Petycję w sprawie uwolnienia 20 związkowców japońskich poparła Światowa Federacja Związków Zawodowych, związki zawodowe Indii i innych krajów oraz międzynarodowe zrzeszenia związków zawodowych robotników przemysłu metalurgicznego i budowy maszyn oraz pracowników transportu, portów i rybołówstwa.

Zdzisław Gross

## Współzawodnictwo pracy w werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej

**D**zielo budowy podstaw socjalizmu w Polsce Ludowej powoduje między innymi nieprzerwany, planowy wzrost armii pracujących — robotników, chłopów i inteligencji pracującej. Planowy rozdział siły roboczej dla potrzeb budownictwa socjalistycznego — to czołowe zadanie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz terenowych organów zatrudnienia prezydiów rad narodowych. Zmniejszające się rezerwy robocze w dużych miastach stawiają przed resortem i radami narodowymi zadanie coraz sprawniejszego organizowania przekazywania robotników z rejonów, gdzie istnieje rezerwa siły roboczej do tych ośrodków budownictwa, gdzie daje się odczuć jej niedobór. Aby sprostać temu zadaniu i rozwiązać to ważne zagadnienie, musimy oprzeć się na metodzie zorganizowanego werbunku. Z pomocą, jak zawsze przychodzą nam doświadczenia i wzory radzieckie.

Wytyczne VII Plenum KC PZPR ustalają konkretne zasady dla terenowych organów zatrudnienia rad narodowych.

Podstawową z tych zasad tak określa towarzysz Bierut: „Musimy ustalić twardą zasadę odpowiedzialności miejscowych rad narodowych za sprawność akcji werbunkowej na ich terenie”.

Realizacja powyższej zasady przypada pracownikom samodzielnych oddziałów (referatów) zatrudnienia prezydiów rad narodowych.

Właściwe wykonanie zadań w zakresie zorganizowanego werbunku ma często decydujące znaczenie dla wykonania planów produkcyjnych.

W poszukiwaniu nowych form i metod pracy, które pozwoliłyby na osiągnięcie lepszych wyników w pracy oraz podniosły jej poziom i wydajność, pracownicy niektórych oddziałów zatrudnienia prezydiów WRN (Lublin, Gdańsk) zgłosili inicjatywę rozwiniecie ogólnokrajowego współzawodnictwa pracy.

Narada w Min. Pracy i Op. Społecznej, na której wysunięto tę inicjatywę uchwaliła konieczność ustalenia i opracowania ogólnych wytycznych współzawodnictwa długofalowego w zakresie prowadzenia zorganizowanego werbunku siły roboczej dla potrzeb gospodarki narodowej.

Celem socjalistycznego współzawodnictwa pracy w tym przypadku jest jak najbardziej sprawne, terminowe i planowe zaspokajanie potrzeb zakładów pracy, a zwłaszcza kluczowych zakładów przemysłowych i ośrodków budownictwa socjalistycznego na siłę roboczą z rezerw miejscowych i zamiejscowych.

Hasło rzucone na naradzie ogólnokrajowej znalazło pełne poparcie władz centralnych.

W celu jednolitego uregulowania zasad i ujęcia w ramy organizacyjne tej cennej inicjatywy, kolektyw Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej wspólnie z Zarządem Głównym Pracowników Państwowych i Społecznych opracował wytyczne socjalistycznego współzawodnictwa pracy w samodzielnych oddziałach i referatach zatrudnienia prezydiów rad narodowych.

Wytyczne powyższe zostały przyjęte na rozszerzonym posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego

ZZPPiS przy udziale kierownictwa MPiOS w dn. 26 czerwca br.

W wykonaniu wspólnej uchwały zwołano naradę ekonomiczną w dn. 3 lipca br. z udziałem kierowników samodzielnych oddziałów zatrudnienia prezydiów WRN oraz przewodniczących zarządów okręgowych ZZPPiS, na której omówiono zadania organów zatrudnienia prezydiów rad narodowych w czwartym roku planu 6-letniego oraz wytyczne socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

Następnie w dniach do 9 lipca odbyły się narady wojewódzkie w całym kraju, na których omówiono dotychczasowe osiągnięcia i błędy w pracy terenowych organów zatrudnienia oraz wytyczne współzawodnictwa w dostosowaniu do problematyki i konkretnych zadań danego województwa.

Narady zostały obsługiwane przez odpowiedzialnych pracowników MPiOS oraz przedstawicieli Zarządu Głównego ZZPPiS przy udziale miejscowego aktywu związkowego.

W dyskusji wysunięto cenne zobowiązania indywidualne i zespołowe.

Np. pracownicy Samodzielnego Oddziału Zatrudnienia Prezydium WRN w Rzeszowie zobowiązali się zorganizować wycieczkę do Nowej Huty dla aktywu gminnego i gromadzkiego celem praktycznej popularyzacji werbunku — oraz przepracować 3 dni w terenie przy bezpośrednim werbunku;

Tak więc uchwały narad wojewódzkich zeszyły na powiaty na miejsce bezpośredniej pracy terenowej.

Już pierwsze dni rozpoczętego w III kwartale br. współzawodnictwa przyniosły pewne meldunki i spostrzeżenia z terenu.

Przodujący dotychczas zespół pracowników województwa bydgoskiego zawiadomił MPiOS w dniu 13 lipca 53 r. o podjętych zobowiązaniach wykonania planu III kwartału na 7 dni przed terminem.

Niemal wszystkie województwa nadesłały protokoły i sprawozdania z narad. Świadczy to o właściwym zrozumieniu i dobrym starcie do realizacji zobowiązań.

Są jednak takie województwa, które przystępują do akcji w sposób opieszale np. Kraków, Kielce, Koszalin nie nadesłały dotychczas protokołów z narad oraz nie zgłosiły na piśmie przystąpienia do współzawodnictwa, a woj. rzeszowskie w przysyłanych materiałach nie określiło dokładnie terminów wykonania podjętych zobowiązań. W celu wyrównania tych niedociągnięć pracownicy MPiOS postanowili wyjechać na zagrożone odcinki i usuwać zaistniałe braki, obserwując jednocześnie pierwsze dane z wykonania planów werbunkowych.

Walka o pierwszeństwo i sztandar przechodni rozpoczęła się, a na wyniki czekają nasze budowie socjalizmu.

Współzawodnictwo w zakresie wykonawstwa planów werbunkowych nie wyczerpuje jednak całości zadań. Organy zatrudnienia działające na terenach, odczuwających brak nadmiaru siły roboczej zobowiązały się do objęcia jak największą troską osób po-

szukujących pracy; do załatwienia ich w sposób jak najbardziej uprzejmy i wyczerpujący; Postanowiono skrócić do minimum okres wyczekiwania na pracę; wzmoczyć aktywne pośrednictwo tak, aby wszyscy zgłaszający się o pracę do urzędu zostali załatwieni, w miarę możliwości, zgodnie z ich życzeniem.

Tereny odbierające zwierzbowanych robotników zobowiązały się zabezpieczyć im maksimum opieki do chwili podjęcia pracy oraz stale dbać o uzyskanie dla nich właściwych, zgodnie z przepisami, warunków bytowo-mieszkaniowych.

## Wiadomości różne

### Zakładowe komisje norm pracy w budownictwie przemysłowym

Sprawę zakładowych komisji norm pracy w budownictwie przemysłowym normuje zarządzenie Nr 49/Og Ministra Budownictwa Przemysłowego z dnia 31 lipca 1953 r. (Biuletyn Ministerstwa Budownictwa Przemysłowego Nr 15/37, poz. 82).

Zakładowe komisje norm pracy powołane są do rozstrzygania sporów wynikających z tle stosowania norm pracy. W większych jednostkach organizacyjnych mogą być tworzone za zgodą kierownika i rady zakładowej — oddziałowe komisje norm pracy, działające pod nadzorem zakładowej komisji.

Komisja działa w składzie najwyższej 6 osób (3 osoby reprezentują administrację i 3 radę zakładową).

Na pierwszym zebraniu komisja wybiera przewodniczącego i zastępcę. Jeżeli przewodniczącym komisji zostanie wybrany przedstawiciel administracji, to na zastępcę należy wybrać reprezentanta rady zakładowej i odwrotnie.

Obradom przewodniczy kolejno przewodniczący i zastępca. Posiedzenia komisji są jawne.

Wniosek o rozpoznanie sporu składa pracownik na piśmie lub do protokołu.

Komisja powinna rozpoznać spór najpóźniej w ciągu 5 dni od złożenia wniosku.

Na rozprawę należy wezwać pracownika, chyba, że zażąda on rozpatrzenia sporu bez jego udziału.

Komisja wydaje orzeczenia na podstawie jednomyślnej decyzji członków. W przypadku, gdy brak jest jednomyślności komisja orzeka oddalenie sporu.

Od orzeczenia oddalającego spór kierownik jednostki organizacyjnej lub rada zakładowa (w imieniu pracownika) może wnieść odwołanie do właściwej Branżowej Komisji Norm Pracy. Jeżeli odwołanie nie zostanie wniesione w ciągu 2 dni od wydania orzeczenia, orzeczenie staje się skuteczne. Komisja po zbadaniu orzeka, czy zastosowana norma jest zgodna z normą katalogową (jednostkową, branżową lub zakładową). Przed wydaniem orzeczenia należy wysłuchać uzasadnienia osoby odpo-

wiedzialnej za zastosowanie spornej normy pracy (technika normowania, majstra, technika zleceń, lub technika budowy). W przypadku gdy komisja uzna, że stosowana norma jest niezgodna z obowiązującą, kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest w ciągu 5 dni od wydania orzeczenia wprowadzić normę właściwą.

Komisja nie może zmieniać obowiązujących norm pracy oraz normatywów zatwierdzonych przez Ministerstwo lub Centralny Zarząd w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego. Jeżeli komisja ma zastrzeżenia co do tych norm kieruje wniosek do branżowej komisji norm pracy za pośrednictwem administracji.

Straty wynikłe dla pracownika na skutek zastosowania normy nieprawidłowej należy wyrównać pracownikowi za okres od dnia wniesienia sporu pod obrady komisji.

Komisja może wystąpić z wnioskiem o rewizję norm z własnej inicjatywy bez wyczekiwania na wniesienie sporu. Wniosek ten zaopiniowany prze radę zakładową, kierownik jednostki organizacyjnej obowiązany jest w ciągu 3 dni przesłać do branżowej komisji norm pracy.

Komisja może w razie potrzeby powołać rzeczoznawców spośród inżynierów, techników lub przodowników pracy.

Komisja ma prawo wystąpić:

- a) do kierownika jednostki organizacyjnej z wnioskiem o usunięcie przeszkód, utrudniających pracownikom wykonywanie i przekraczanie norm, ze wskazaniem środków ich usunięcia,
- b) do rady zakładowej w sprawie zorganizowania pomocy przodowników pracy dla pracowników nie wykonujących norm, lub pracujących metodą mało wydajną. Jednostka organizacyjna, przy której działa komisja, obowiązana jest udzielić lokalu na zebrania komisji oraz udzielić pomocy dla uruchomienia sekretariatu.

### Wynagrodzenie pracownika umysłowego za okres choroby

Zgodnie z przepisami art. 19 rozporządzenia z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników, pracownikowi

Tak zrozumiane i reanizowane współzawodnictwo pracy w zakresie działalności organów zatrudnienia będzie dobrze spełnionym obowiązkiem wobec Państwa Ludowego i jego obywateli.

Jest to jeszcze jeden dowód, że socjalistyczne współzawodnictwo otwiera nieograniczone możliwości przed wszystkimi dziedzinami życia gospodarczego — narodu budującego socjalizm.

Przełamano w ten sposób ostateczne twierdzenie niektórych „teoretyków”, że zagadnienie współzawodnictwa wśród pracowników umysłowych jest mało realne z uwagi na niewymierność tej pracy.

umysłowemu należy się przez okres choroby nie przekraczającej trzech miesięcy, wynagrodzenie od zakładu pracy. W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy w okresie choroby należy wypłacać premię oraz ewent. w jakiej wysokości.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownik umysłowy ma w czasie choroby prawo do wynagrodzenia w całości, a więc także i do premii. Wysokość tej premii należy obliczać na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy przed chorobą.

### Urlop pracownika umysłowego po roku pracy

Zgodnie z przepisami o zatrudnianiu młodocianych wymiar urlopu po roku pracy młodocianego jest niezależny od tego czy wykorzystał urlop po pół roku pracy. Natomiast pracownik umysłowy, który po półrocznej pracy wykorzystał 14 dni urlopu, ma po roku pracy prawo do 16-dniowego urlopu uzupełniającego.

W związku z tymi przepisami istnieje wątpliwość jaki urlop po roku pracy należy się pracownikowi umysłowemu zaangażowanemu do pracy przed ukończeniem 18 roku życia, który po pół roku wykorzystał 14-dniowy urlop, przy czym prawo do urlopu po rocznej pracy nabył po ukończeniu 18 lat życia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przedstawionym przypadku należy się pracownikowi 16 dni urlopu uzupełniającego. Pracownik bowiem tylko wówczas uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze przysługującym pracownikowi młodocianemu, jeżeli prawo to nabędzie przed ukończeniem 18 roku życia.

### Urlop pracowników odbywających służbę wojskową

Zgodnie z przepisami o powszechnym obowiązku wojskowym okres służby wojskowej wlicza się do czasu pracy warunkującego wymiar urlopu wycieczkowego.

Przy interpretowaniu tych przepisów zachodzi pytanie, czy istnieje ciągłość pracy do urlopu, jeśli w okresie odbywania przez pracownika służby wojskowej zakład ulegnie likwidacji, wskutek czego po odbyciu służby pracownik podejmuje pracę w innym zakładzie pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przedstawionym przypadku pracownik traci swe uprawnienia do urlopu wynikające z pracy w tym zakładzie, a nowy zakład pracy nie jest obowiązany do honorowania uprawnień urlopowych pracownika, które nabył on w poprzednim zakładzie.

#### **Ekwiwalent za urlop po pół roku pracy**

Zgodnie z przepisami o urloпах pracownikowi umysłowemu należy się po pół roku 14-dniowy urlop. W praktyce nasuwa się pytanie, czy należy się wynagrodzenie wzgl. urlop, jeśli za upływem sześciu miesięcy następuje rozwiązanie stosunku pracy. W kwestii tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajęło stanowisko, że należy wypłacić wynagrodzenie za 14 dni urlopu, skoro udzielenie urlopu w naturze nie jest możliwe.

#### **Urlop w razie śmierci pracownika**

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy rodzinnie zmarłego pracownika należy wypłacić wynagrodzenie za niewykorzystany urlop z roku ubiegłego, jeśli wykorzystanie jego byłoby możliwe w roku bieżącym na podstawie rozporządzenia z 28.II.53 r. o urloпах (Dz. U. Nr 13, poz. 54).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wynagrodzenie za urlop z roku ubiegłego podlega dziedziczeniu wobec czego należy rodzinie zmarłego wypłacić wynagrodzenie za niewykorzystany urlop w roku ubiegłym.

#### **Wynagrodzenie uczniów w piekarniach spółdzielczych**

Sprawę powyższą reguluje protokół dodatkowy z dnia 2.VII.1953 r. do układu zbiorowego pracy dla pracowników spółdzielczych (Monitor Spółdzielczy Nr 8/53, poz. 44). Zgodnie z postanowieniami tego protokołu poczynając od 1.VI.1953 r. uczeń piekarski zatrudniony przy warsztacie pracy otrzymuje w poszczególnych okresach szkolenia następujące wynagrodzenie:

w okresie do 3 miesięcy — I grupa płac  
w okresie 4 — 6 miesięcy — II grupa płac  
w okresie 7 — 12 miesięcy — III grupa płac  
powyżej 12 miesięcy — IV grupa płac.

Po 18 miesiącach szkolenia zakończonego złożeniem egzaminu na czeladnika z wynikiem dodatnim, uczniowie otrzymują wynagrodzenie w zależności od wykonywanej funkcji.

Ponadto uczniom należy się deputat wynoszący 2 kg chleba żytniego 82% za każdy dzień pracy oraz za

każdy dzień urlopu lub pobytu w delegacji służbowej.

W razie niewypiekania chleba 82% uczniowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w/g cen hurtowych chleba 82%. Ekwiwalent ten należy również wypłacać za każdy dzień urlopu lub delegacji służbowej.

Uczniowie zatrudnieni w zakładach wypieku cukierniczego otrzymują ekwiwalent w gotówce.

Poza tym uczniom należy w czasie trwania praktyki wydawać odzież ochronną na warunkach jak dla pozostałych pracowników.

#### **Ochrona macierzyństwa pracownicy**

Nowe uprawnienia w tym względzie daje okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24.VII.1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy (Monitor Polski — A-77, poz. 920).

Zgodnie z postanowieniami tego okólnika należy obowiązkowo przenieść do pracy cięższej pracownicę od 6 miesiąca ciąży, chyba, że zachodzą wyjątkowe, nie dające się przezwyciężyć przeszkody.

Pracownicy, która przeszła do pracy w innym zakładzie pracy za zgodą dotychczasowego zakładu pracy, wyrażoną na wniosek nowego zakładu pracy, zalicza się okres pracy w poprzednim miejscu pracy do trzechmiesięcznego okresu pracy, wymaganego przy stosowaniu zakazu wypowiedziania lub rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w stanie ciąży.

Dla zachowania uprawnień w zakresie zwalniania z pracy pracownica powinna przedstawić zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży, a to: przy umowie na czas nieokreślony — najpóźniej w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia, a w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia — w ciągu siedmiu dni od dnia zwolnienia z pracy, a przy umowie zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty — w ostatnim dniu pracy.

#### **Ulgi dla świata pracy w opłatach adwokackich**

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 19.VIII.1953 r. (Dz. U. Nr 40, poz. 176) ustalające stawki wynagrodzenia adwokatów za wykonywanie czynności zawodowych przewiduje 30% obniżkę stawek, jeżeli:

1. podstawowym źródłem utrzymania klienta jest zaopatrzenie inwalidzkie lub emerytalne, albo renta wdowia lub sieroca,
2. przedmiotem sprawy jest roszczenie klienta ze stosunku pracy.

#### **Przydzielanie mleka pracownikom**

Nowe wytyczne w tym względzie ustala pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5.IX.1953 r. Nr Pb 2076—3/53 w spra-

wie przydzielania pracownikom mleka jako środka profilaktycznego.

Zgodnie z tymi wytycznymi mleko należy przydzielać pracownikom narażonym na zatrucia zawodowe. Mleko należy przydzielać, o ile praca w szkodliwych warunkach trwa stale co najmniej przez 4 godziny na dobę.

Niecelowym jest przydzielanie mleka przy innych pracach uciążliwych dla zdrowia, lecz nie powodujących zatrucia zawodowego, jak np. wykonywanych z dużym wysiłkiem mięśniowym, w ciężkich warunkach meteorologicznych.

Wobec braku norm stężeń dopuszczalnych w powietrzu pomieszczeń pracy należy stosować normy radiologiczne.

Mleko jako środek profilaktyczny należy przydzielać w ilości 0,5 litra dziennie; w przypadkach jednak szczególnie narażających na zatrucie — w ilości 1 litra.

Mleko powinno być przygotowane. Pracownicy powinni spożywać mleko przed przystąpieniem do pracy lub w przerwach w pracy w jadalni lub w pomieszczeniach przeznaczonych na ten cel.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się z zapytaniem, czy pracownik zatrudniony przy pracach przy których przydziela się mleko, może domagać się ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystanie mleka z powodu choroby, urlopu wypoczynkowego i podróży służbowej.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że mleko przydziela się w miejscu pracy, celem spożycia na miejscu. Ma ono na celu zapobieganie szkodliwemu wpływowi warunków pracy na organizm pracownika.

Z tych też przyczyn nie może być zastąpione ekwiwalentem pieniężnym oraz brak jest podstaw do przydzielania jeśli pracownik nie pracuje.

#### **Ostatnie ważniejsze zmiany w zakresie warunków bytu pracowników**

Dodatek do uposażenia pracowników urzędów górniczych.

Uchwałą Nr 551 Rady Ministrów z dnia 14 lipca 1953 r. (Monitor Polski Nr A-72, poz. 866) przyznano stały dodatek do uposażenia starszemu radcy (263.— zł miesięcznie) i starszemu kreślarzowi (189.— zł miesięcznie) w Wyższym Urzędzie Górniczym oraz starszemu inspektorowi (265.— zł miesięcznie) i starszemu kontrolerowi (189.— zł miesięcznie) w Okręgowych Urzędach Górniczych.

#### **Wynagrodzenie pracowników finansowo - księgowych zakładów naprawczych taboru kolejowego.**

Uchwałą Nr 589 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. (Monitor Polski Nr A—75, poz. 898) rozciągnięto na pracowników finansowo-

księgowych zakładów naprawczych taboru kolejowego uchwałę Nr 476 Prezydium Rządu z dnia 18 lipca 1951 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników finansowo-księgowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zakładach uspołecznionych. Na podstawie tej uchwały główni (starsi) księgowi otrzymują premię za terminowe wykonanie obowiązku sprawozdawczości w wysokości 45% wynagrodzenia zasadniczego. Pracownikom, którzy na podstawie obowiązującego regulaminu premiowania otrzymali 35% premii, podwyższono premię za terminowe wykonanie obowiązku sprawozdawczości do wysokości 45% wynagrodzenia zasadniczego.

#### **Zmiana przepisów w sprawie podatku od wynagrodzeń.**

Zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 24 lipca 1953 r. (Monitor Polski Nr A—76, poz. 909), zmieniającym zarządzenie Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski z 1951 r. Nr A—49, poz. 648 z późniejszymi zmianami), zwolniono od podatku od wynagrodzeń specjalne wynagrodzenia kwartalne, wypłacane robotnikom pracującym pod ziemią, technikom i inżynierom zatrudnionym w górnictwie lub w szkołach górniczych, górnikom w górnictwie rud, kruszców i kopalń gliny ogniotrwałej oraz pracownikom inżynieryjno-technicznym w przemyśle kokso-chemicznym, jak również specjalne wynagrodzenie specjalne wypłacane robotnikom, technikom i inżynierom zatrudnionym w hutnictwie żelaza i metali nieżelaznych.

#### **Wypłacanie zryczałtowanych diet oraz kosztów podróży w okresie urlopu lub choroby.**

Pismem okólnym z dnia 3 sierpnia 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 16, poz. 122) Ministerstwo Zdrowia wyjaśniło, że zryczałtowanie kosztów przejazdów, noclegów i diet stanowi zwrot kosztów podróży służbowych w formie uproszczonej. Warunkiem wypłaty ryczałtu jest faktyczne pełnienie obowiązków służbowych poza zwykłym miejscem służbowym w wymiarze ustalonym w decyzji o przyznaniu ryczałtu. Ponieważ ryczałt jest przeznaczony na pokrycie kosztów podróży, a nie stanowi elementu uposażenia, a nie może więc być wypłacany w okresie urlopu wypoczynkowego lub choroby.

#### **Zwracanie ubezpieczonym kosztów przejazdów związanych z wykonaniem protez.**

W celu ustalenia jednolitych zasad, dotyczących zwrotu kosztów przejazdów związanych z wykonaniem protez i środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu i kalectwu

— Minister Zdrowia instrukcją Nr 56/53 z dnia 25 lipca (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 16, poz. 114) zobowiązał wydziały zdrowia, zlecające wykonanie (dopasowanie) protezy lub środka pomocniczego przeciwko zniekształceniu lub kalectwu, do zwrotu ubezpieczonym kosztów przejazdu do wskazanej w zleceniu wytwórni.

Zwrotowi podlegają koszty przejazdu do wytwórni położonej w odległości większej niż 5 km od miejsca zamieszkania lub miejsca stałego zatrudnienia ubezpieczonego. Zwrot kosztów obejmuje zapłaconą cenę biletu III-klasy pociągu osobowego lub innego publicznego środka lokomocji. Dokumentem uprawniającym do zwrotu kosztów przejazdu jest odpis zlecenia na wykonanie (dopasowanie) protezy lub środka pomocniczego oraz zaświadczenie właściwej wytwórni, stwierdzające przyjazd osoby zainteresowanej do wytwórni oraz potrzebę tego przyjazdu.

#### **Obowiązek ubezpieczenia członków straży pożarnych w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków**

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 7 lipca 1953 r. (Monitor Polski Nr A—76, poz. 908) wprowadzono obowiązek ubezpieczenia w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków w czasie pełnienia służby, niezależnie od obowiązującego ubezpieczenia społecznego i bez względu na wykonywane czynności, następujących osób: a) członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa, b) członków terenowych i zakładowych straży pożarnych ochotniczych, c) członków terenowych i zakładowych straży pożarnych obywatelskich, d) słuchaczy szkół pożarniczych. Wnioski o ubezpieczenie zgłaszają we właściwych terenowo placówkach Państwowego Zakładu Ubezpieczeń Komenda Główna Straży Pożarnych, zainteresowane instytucje, przedsiębiorstwa i zakłady, prezydium wojewódzkich, miejskich i powiatowych rad narodowych oraz komendy szkół pożarniczych. Podstawę ubezpieczenia stanowią ogólne warunki ubezpieczenia członków straży pożarnych w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków. Zarządzenie nie dotyczy wojskowej ochrony przeciwpożarowej.

#### **Dostarczenie środków przewozowych nauczycielom zatrudnionym na wsi**

Rada Ministrów rozporządzeniem z dnia 12 sierpnia 1953 r. (Dz. U. Nr 40, poz. 173) rozciągnęła przepisy o obowiązku świadczeń w naturze na niektóre cele publiczne (Dz. U. z 1951 r. Nr 38, poz. 284 z późniejszymi zmianami) na przewozy nauczycieli zatrudnionych na wsi oraz członków ich rodzin — do lekarza lub szpitala w przypadkach choroby, wymagającej porady lub zabiegu poza miejscem zamieszkania tych osób, oraz dla przywiezienia opału, pochodzącego z

zakupu przysługującego nauczycielom według norm ustalonych dla ludności miejskiej.

#### **Powolywanie do wykonania świadczeń osobistych w celu zwalczania klęsk żywiołowych**

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 lipca 1953 r. (Dz. U. Nr 37, poz. 158), wydanym w wykonaniu dekretu z dnia 23 kwietnia 1953 r. o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych (Dz. U. Nr 23, poz. 93), uregulowano tryb i warunki powoływania do świadczeń osobistych i rzeczowych dla celów zwalczania klęsk żywiołowych. Do wykonania tych świadczeń powołuje w formie publicznego zarządzenia bądź w formie wezwania skierowanego do określonej osoby prezydium właściwej miejskiej, dzielnicowej lub gminnej rady narodowej. W zarządzeniu (wezwanie) powinno być podane: a) podstawa prawna powołania, b) określenie rodzaju świadczeń, c) miejsce, dzień i godzina osobistego stawienia, d) przypuszczalny czas trwania świadczeń, e) skutki prawne niedopełnienia świadczeń. W razie niewykonania zarządzenia lub wezwania, wykonanie następuje w trybie postępowania przymusowego w administracji. Powołanie następuje w zasadzie na czas nie dłuższy niż 24 godziny, a tylko wyjątkowo na czas dłuższy, nie przekraczający jednakże jednorazowo 3 dni i najwyżej na okres 7 dni w ciągu roku.

Pracownik powołany do świadczeń osobistych zachowuje w zakładzie pracy prawo do pełnego wynagrodzenia przez czas wykonywania świadczeń. Nie podlegają obowiązkom świadczeń osobistych: a) osoby niezdolne do wykonywania tych świadczeń wskutek choroby lub ułomności fizycznej, b) kobiety w ciąży oraz w ciągu 10 tygodni po odbiciu porodu, c) matki lub inne osoby sprawujące opiekę nad dziećmi w wieku do lat 7 oraz osoby sprawujące opiekę nad chorymi, d) cudzoziemcy korzystający z prawa zakrajowości.

#### **Odbywanie zebrań kontrolnych przez oficerów rezerwy**

Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów i Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 sierpnia 1953 r. (Dz. U. Nr 39, poz. 172) uregulowano sprawę powoływania oficerów rezerwy na zebrania kontrolne. celem sprawdzenia ewidencji oraz poziomu ich wyszkolenia wojskowego. Ilość zebrań kontrolnych w ciągu roku nie będzie przekraczać 6, a czas trwania jednego zebrania kontrolnego — 12 godzin. Pracownik powołany na zebranie kontrolne ma prawo do pełnego ostatnio pobieranego wynagrodzenia za czas opuszczony z powodu wzięcia udziału w zebraniu kontrolnym. Po zakończeniu zebrania kontrolnego pracownik obowiązany jest okazać pracodawcy wydaną mu kartę powrotu, stwierdzającą

dzień i godzinę zakończenia zebrania kontrolnego. Członkom rodzin powołanych na zebranie kontrolne oficerów rezerwy nie zatrudnionych na podstawie stosunku pracy przysługują zasiłki dzienne na zasadach obowiązujących w tym zakresie przepisów. W razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na zebranie kontrolne oficer rezerwy podlega ukaraniu w trybie karno - administracyjnym. Usprawiedliwienie niestawiennictwa na zebranie kontrolne dopuszczalne jest w następujących przypadkach: 1) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców lub rodzeństwa, 2) obłożnej choroby lub nieszczęśliwego wypadku powołanego na ćwiczenia albo małżonka, dziecka, ojca lub matki, stwierdzonej świadectwem lekarskim, jeżeli osoby te wymagają osobistej opieki powołanego, 3) klęski żywiołowej, katastrofy i przerwy w komunikacji, 4) konieczności zapewnienia przez powołanego osobistej opieki dziecku do lat 7 w przypadku pozbawienia go dotychczasowej opieki (zamknięcie żłobka lub przedszkola, choroba lub śmierć osoby opiekującej się dzieckiem itp.), 5) innych przyczyn, które w myśl przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy usprawiedliwiają nieobecność pracownika w zakładzie pracy.

#### **Technicy weterynarii i sanitariusze weterynarii zatrudnieni w państwowych zakładach leczniczych dla zwierząt**

Minister Rolnictwa instrukcją z dnia 10 lipca 1953 r. (Monitor Polski Nr A-81, poz. 968) ustalił kwalifikacje i uprawnienia techników i sanitariuszy weterynarii zatrudnionych w państwowych zakładach leczniczych dla zwierząt. Technikami w rozumieniu instrukcji są osoby, które ukończyły dwu lub czteroletnie technika weterynaryjne, albo kursy korespondencyjne w zakresie technika weterynaryjnego i otrzymały świadectwo z tytułem technika weterynarii, osoby posiadające tytuł felczera weterynarii, osoby mające zaliczone wszystkie lata studiów weterynaryjnych w polskich szkołach wyższych, lecz nie posiadające dyplomu lekarza weterynarii, osoby posiadające świadectwo ukończenia oficerskiej szkoły wojskowej felcerów weterynarii oraz osoby, które przez komisję powołaną przez Ministra Rolnictwa zostały uznane za zdolne do wykonywania czynności technika weterynarii. Sanitariuszami weterynarii w rozumieniu instrukcji są osoby, które ukończyły podstawowe szkoły sanitarno - weterynaryjne lub równorzędne, osoby mające ukończony 12-miesięczny kurs wojskowy oficerów weterynaryjnych i posiadające ponadto co najmniej 2 lata praktyki w zawodzie weterynaryjnym, osoby, które ukończyły inne odpowiednie kursy weterynaryjne i mają wymaganą praktykę w zakresie weterynaryjnym oraz osoby, któ-

re uznane zostały przez komisję powołaną przez Ministra Rolnictwa za zdolne do wykonywania czynności sanitariuszy weterynarii. Technicy weterynarii uprawnieni są do samodzielnego wykonywania czynności z zakresu weterynarii, z wyjątkiem bardziej skomplikowanych zabiegów chirurgicznych, badań diagnostycznych oraz innych czynności zastrzeżonych przez Ministra Rolnictwa do wykonywania przez lekarzy weterynarii. Sanitariusze weterynarii uprawnieni są do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, udzielania pomocy lekarzowi lub technikowi weterynarii przy zabiegach leczniczych, dokonywania niektórych szczepień ochronnych oraz wykonywania innych czynności, zleczonych im specjalnymi przepisami.

**L. D.**

#### **Ubezpieczenie młodzieży szkolnej od wypadków**

Z początkiem bieżącego roku szkolnego weszło w życie nowe ubezpieczenie od wypadków. Ubezpieczenie to prowadzi Państwowy Zakład Ubezpieczeń jako dobrowolne ubezpieczenie osobowe.

Nazwa nowego ubezpieczenia brzmi: ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków dla szkół i zakładów opieki nad dzieckiem.

W ramach nowego ubezpieczenia mogą być ubezpieczone następujące osoby:

1) uczniowie szkół podstawowych, ogólnokształcących i zawodowych, słuchacze szkół wyższych (z wyjątkiem uczestników szkolenia zaocznego),

2) dzieci w przedszkolach, żłobkach, prewatoriach i innych zakładach opieki nad dzieckiem, uczestnicy młodzieżowych domów i pałaców kultury, domów harcerza itp.,

3) słuchacze kursów dla dorosłych (np. kursów planowania, pisanie na maszynie, księgowości itp.) oraz wykładowcy, wychowawcy, przedszkolanki i personel administracyjny wszelkiego rodzaju szkół i zakładów opieki nad dzieckiem.

Ubezpieczenie wypłaca świadczenia w razie śmierci lub trwałego - całkowitego lub częściowego kalectwa, spowodowanych nieszczęśliwym wypadkiem, który wydarzył się w szkole lub poza szkołą, przy pracy społecznej, w czasie podróży bez względu na rodzaj środka komunikacji, przy uprawianiu sportów lub w życiu prywatnym. Ubezpieczenie nie rozciąga się na nieszczęśliwe wypadki podczas pozaszkolnej pracy zawodowej, ponieważ wypadki takie są objęte ubezpieczeniem społecznym, które wypłaca z tego tytułu świadczenia poszkodowanym.

W razie zajścia wypadku PZU wypłaca różnego rodzaju świadczenia.

Najważniejszym świadczeniem jest świadczenie dla poszkodowanego który w następstwie wypadku stał się trwale, całkowicie lub częściowo nie-

zdolny do pracy. W zależności od stopnia niezdolności do pracy poszkodowany otrzymuje jednorazową odprawę lub rentę.

Jednorazową odprawą wypłaca Zakład poszkodowanemu, który utracił mniej niż 35% zdolności do pracy. Odprawa wynosi:

przy inwalidztwie

|             |              |
|-------------|--------------|
| od 5% do 9% | — zł 1.000.— |
| „ 10% „ 14% | — „ 1.500.—  |
| „ 15% „ 19% | — „ 2.000.—  |
| „ 20% „ 24% | — „ 2.500.—  |
| „ 25% „ 29% | — „ 3.000.—  |
| „ 30% „ 34% | — „ 3.500.—  |

Poczynając od 35% utraty zdolności do pracy Zakład wypłaca rentę kwartalną, która wynosi:

przy inwalidztwie

|                   |            |
|-------------------|------------|
| od 35% do 44%     | — zł 360.— |
| „ 45% „ 54%       | — „ 440.—  |
| „ 55% „ 64%       | — „ 520.—  |
| „ 65% „ 74%       | — „ 600.—  |
| „ 75% „ 84%       | — „ 700.—  |
| „ 85% „ 94%       | — „ 800.—  |
| „ 95% „ 100%      | — „ 900.—  |
| inwalida bezradny | 1.000.—    |

Warunkiem uzyskania uprawnień do świadczeń jest powstanie inwalidztwa w ciągu roku od daty zajścia wypadku.

Stopień inwalidztwa wypadkowego ustala się na podstawie wyników badań lekarskich, którym poszkodowany obowiązany jest poddać się najpóźniej do 4-go dnia po zajściu wypadku; jeżeli bezpośrednio po wypadku nie można ustalić procentu trwałego inwalidztwa to procent ten powinien być niezwłocznie ustalony po zakończeniu leczenia. W razie dłuższego okresu leczenia procent trwałego inwalidztwa wypadkowego ustala się w rok po wypadku na podstawie badania lekarskiego, dokonanego w 12-ym miesiącu od daty wypadku.

Renta jest wypłacana dożywotnio, przy czym PZU w decyzji przyznającej rentę może zastrzec rewizję inwalidztwa. Pierwsze rewizyjne badanie lekarskie wyznacza się na ostatni kwartał przed upływem drugiego roku wypłaty renty. Jeżeli okaże się, że inwalidztwo zmniejszyło się poniżej 35% Zakład wypłaci odprawę jednorazową. Drugie i ostatnie badanie rewizyjne może nastąpić w ostatnim kwartale przed upływem trzeciego roku wypłaty renty. Ustalony tym badaniem procent inwalidztwa decyduje, czy zostanie wypłacona jednorazowa odprawa, czy też będzie wypłacana dożywotnio renta. Jeżeli ubezpieczony nie zechce poddać się badaniom rewizyjnym PZU nie jest obowiązany nadal płacić żadnych świadczeń.

Ponadto PZU wypłaca ubezpieczonemu koszty jednorazowego nabycia protez lub specjalnych środków ochronnych (okularów, bandaży itp.) do wysokości 5.000 zł; koszty przeszkolenia zawodowego, jeżeli ubezpieczony zostanie skierowany do państwowego ośrodka przeszkolenia zawodowego dla inwalidów — do

wysokości 5.000 zł; koszty leczenia następstw wypadku do 3.000 zł z potrąceniem tej części kosztów, które pokryło ubezpieczenie społeczne, jeżeli poszkodowany temu ubezpieczeniu podlega; wydatki na przejazdy do lekarzy lub na obserwację kliniczną oraz koszty świadectw lekarskich, potrzebnych dla udowodnienia roszczeń.

Świadczenia są wypłacane do rąk ubezpieczonego; jeżeli jednak ubezpieczony jest w wieku poniżej 15 lat lub całkowicie albo częściowo ubezwłasnowolniony świadczenia wypłaca się do rąk prawnego opiekuna tych osób.

Jeżeli wypadek spowoduje śmierć ubezpieczonego świadczenie w kwocie 2.000 zł otrzymuje osoba uprawniona tzw. uposażony. Uposażonym jest członek rodziny według kolejności: a) małżonek, b) dzieci, c) rodzice ubezpieczonego.

Jeżeli ubezpieczony, który już pobiera rentę z PZU umrze Zakład wypłaca uposażonemu kwotę 1.000 złotych.

Osoby dorosłe wymienione wyżej w pkt. 3) — słuchacze kursów dla dorosłych, wykładowcy, wychowawcy itp. otrzymują w każdym przypadku jednorazową odprawę inwalidzką, przy czym w razie śmierci

ubezpieczonego wskutek wypadku odprawa wynosi 10.000 zł, zaś w razie trwałego inwalidztwa przy 100% utracie zdolności do pracy odprawa wynosi 20.000 zł a przy częściowym inwalidztwie wynosi taką część tej kwoty, jaki procent stanowi niezdolność do pracy.

Składka na ubezpieczenie wypadkowe jest b. niska. Za młodzież szkolną i dzieci w zakładach opieki nad dzieckiem składka ustalona została na bieżący rok szkolny w wysokości 5 zł rocznie od osoby, za uczestników kursów dla dorosłych i personel — 10 zł rocznie od osoby.

Jeżeli szkoła złoży wniosek o ubezpieczenie w formie bezimiennej w ciągu 45 dni od początku roku szkolnego, wówczas Zakład wypłaci świadczenia z tytułu wszystkich wypadków, jakie zdarzyły się od pierwszego dnia roku szkolnego. Jeżeli szkoła zgłosi wniosek o ubezpieczenie później niż w ciągu 45 dni od początku roku szkolnego, albo w formie imiennej to Zakład odpowiada za wypadki, które zdarzą się od dnia następnego po złożeniu wniosku.

Ubezpieczenie zawiera się na okres jednego roku szkolnego z włączeniem wakacji i ferii świątecznych.

PZU ponosi odpowiedzialność za nieszczęśliwe wypadki w potocznym tego słowa rozumieniu, a więc np. złamaniu wskutek upadku, czy wypadnięcia z tramwaju, poranienia przez samochód itp.; ponadto za wypadki uważa się również utonięcie, oparzenie, nagłe ciężkie odmrożenie, nagłe porażenie słoneczne, porażenie piorunem lub prądem elektrycznym, ukąszenie przez zwierzęta lub żmije, ukłucie przez pszczoły lub osy i szereg innych.

Zakład nie odpowiada za wypadki spowodowane działaniami wojennymi oraz w czasie pełnienia przez ubezpieczonego służby wojskowej z tym wyjątkiem, że są objęte ubezpieczeniem wypadki podczas przeszkolenia wojskowego w ramach studium wojskowego dla słuchaczy szkół wyższych.

Wyłączone są również z odpowiedzialności Zakładu wypadki spowodowane czynem przestępczym ubezpieczonego, rozmyślnym przekroczeniem przepisów bezpieczeństwa (chyba że chodziło o ratowanie życia ludzkiego lub mienia), pijaństwem, zaburzeniami umysłowymi itp.

Zw.

## Przegląd ustawodawstwa

### DZIENNIK USTAW PRL

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1953 r. w sprawie likwidacji odrębnych funduszków emerytalnych dla pracowników w związkach samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów. (Dz. U. PRL Nr 38 poz. 163).

Rozporządzenie między innymi postanawia, że po likwidacji omawianych funduszków — majątek ich przechodzi na własność państwa, przejęcia majątku dokonują prezydya właściwych terytorialnie rad narodowych a nie przedawnione zobowiązania z tytułu działalności administracyjnej funduszków emerytalnych uregulują prezydya właściwych terytorialnie rad narodowych ze środków budżetowych.

### MONITOR POLSKI

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 24 lipca 1953 r. zmieniające

zarządzenie z dnia 6 czerwca 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń. (Monitor Polski Nr A-76 poz. 909).

Zarządzenie zwalnia od podatku od wynagrodzeń specjalne wynagrodzenie kwartalne wypłacane pracownikom inżyniersko - technicznym w przemyśle koksochemicznym, jak również specjalne wynagrodzenia roczne wypłacane robotnikom, technikom, inżynierom w hutnictwie żelaza i metali nieżelaznych.

Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 lipca 1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy. (Monitor Polski A-77 poz. 926).

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 7 lipca 1953 w

sprawie obowiązku ubezpieczania członków straży pożarnych w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków. (Monitor Polski Nr. A-76 poz. 908).

Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej z dnia 27 sierpnia 1953 r. zmieniające zarządzenie z dnia 11 października 1952 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla pracowników obowiązanych do gromadzenia makulatury w jednostkach organizacyjnych (Monitor Polski Nr. A-80 poz. 957).

Zarządzenie podwyższa wynagrodzenie omawianych pracowników z 12 gr. względnie 7,5 gr. za 1 kg. makulatury na 20 gr. za 1 kg. przekazanej makulatury. Zarządzenie równocześnie ustala, że wynagrodzenie miesięczne jednego pracownika z tego tytułu nie może przekraczać zł. 200.



# Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

1) 1. Zachowanie się pracownika, który w oparciu o brzmienie umowy i nie licząc się z istotnymi potrzebami zakładu pracy dlatego tylko odmawia wykonywania przez krótki okres przejściowy funkcji odpowiadających w pełni jego kwalifikacjom zawodowym, że funkcje te nie są identyczne z przewidzianymi w umowie, a w szczególności, że brak w nich elementu pracy kierowniczej, jakie związane były z pracą umówioną, — jest sprzeczne z zasadami współżycia w Państwie Ludowym.

2. naruszenie przez kierownictwo zakładu pracy obowiązku ustalania przed powzięciem decyzji o zmianie umówionych godzin pracy, czy zmiana ta ze względu na warunki życiowe pracownika jest możliwa, nie usprawiedliwia odmowy bez żadnych wyjaśnień ze strony pracownika wykonywania pracy w zmienionych — ze względu na potrzeby produkcji — godzinach pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1952 r. — C 1906/52).

2) 1. Tylko całkowite unieruchomienie zakładu pracy na stałe, albo przekształcenie go na zakład o zupełnie innym charakterze, może być uważane za „zupełną likwidację zakładu pracy” w rozumieniu art. 16 pkt. 6 ustawy w przedmiocie pracy młodzińskich i kobiet. Nie można natomiast obejmować tym pojęciem przypadków przekazania zakładu pracy innemu przedsiębiorstwu.

2. Tylko faktyczna a nie zamierzona w przyszłości, zupełna likwidacja zakładu pracy może stanowić ważną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem będącą w ciąży.

3. Również w przypadku zupełnej likwidacji zakładu pracy rozwiązanie umowy z pracownikiem będącą w ciąży wymaga dla swej ważności zgody rady zakładowej lub jej delegata (art. 16 pkt. 5, cyt. ustawy).

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 1952 r. — C 501/52).

3) Dla stwierdzenia powstania szkody nie jest miarodajne porównanie wysokości zarobków przed wypadkiem z zarobkami pobieranymi po wypadku, lecz porównanie obecnych zarobków z zarobkami, jakie poszkodowany byłby według wszelkiego prawdopodobieństwa osiągnął, gdyby nie był uległ wypadkowi.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1952 r. — C 30/52).

4) 1. Okoliczność że pracodawca nie wiedział o chorobie pracownika w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy, nie zmienia postaci rzeczy, że wypowiedzenie to jest bezskuteczne, gdyż w myśl art. 29 ust. 1 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928

roku o umowie o pracę pracowników umysłowych kwestia, czy pracodawca może ważnie wypowiedzieć stosunek pracy w czasie choroby pracownika zależy wyłącznie od tego, czy wypowiedzenie nastąpiło w tym czasie, nie zaś od tego, czy pracodawca wypowiadając stosunek pracy wiedział o chorobie pracownika.

2. Pracodawca może w terminie przewidzianym w art. 36 ust. 2 cyt. rozporządzenia rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu choroby trwającej dłużej niż trzy miesiące już po powrocie do zdrowia tego pracownika i stawieniu się jego do pracy.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 1952 r. — C 746/52).

5) W przypadku, gdy pracownik został zwolniony z pracy w jednym przedsiębiorstwie i w wykonaniu władzy nadrzędnej skierowany do pracy w innym przedsiębiorstwie, które mogło i było gotowe zapewnić mu pracę i wynagrodzenie odpowiadające jego kwalifikacjom to takie zwolnienie i skierowanie nie może być uznane za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1952 r. — C 1735/51).

6) Wszelkie działania pracowników przedsiębiorstwa państwowego na szkodę innego przedsiębiorstwa państwowego przy wykonywaniu prac przez to ostatnie inwestowanych uznać należy za działanie na szkodę pracodawcy; działaniem bowiem na szkodę pracodawcy, gdy jest nim przedsiębiorstwo państwowe, jest wszelkie działanie na szkodę interesów państwa. Jakże postępowanie pracowników uzasadnia zastosowanie do nich art. 32 lit. a rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1952 r. — C 157/52).

7) Rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego podyktowanego koniecznością składania przez pracownika egzaminów w wyznaczonym terminie, pomimo sprzeciwu pracodawcy oświadczającego gotowość wyjednania przesunięcia tego terminu, stanowi podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę tylko wtedy, gdy szczególnie ważne względy wskazywały na to, że udzielenie urlopu byłoby sprzeczne z interesami instytucji, w której pracownik jest zatrudniony.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 1952 r. — 1535/52).

8) 1. Art. 32 lit. z rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych wcale nie uzależnia dopuszczalności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy w razie obrazy lub znieważe-

nia pracodawcy od tego, by pracodawca poniósł na skutek doznanej obrazy lub znieważenia dalszą szkodę.

2. Rzeczowa krytyka działalności pracodawcy jest nie tylko dopuszczalna, lecz nawet wysoce pożądana. Nieskrepowana krytyka może odegrać doniosłą rolę jako narzędzie zwalczania biurokratyzmu, usuwania nadużyć, braków i błędów w pracy aparatu państwowego i gospodarczego oraz instytucji społecznych. Krytyka ze strony obywatela, podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dlań ujemnych skutków. Inaczej natomiast przedstawia się sprawa, gdy niesłuszna krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napasci osobistej, gdy jej celem jest sianie intryg i stwarzanie niezdrowej atmosfery, podważanie zaufania i obniżenie autorytetu kierownictwa instytucji. Taka krytyka stanowi podstawę do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1952 r. — C 2556/52).

9) Przepis art. 38 m.k.k. ma na celu zwalczanie zakłócenia prawidłowego działania aparatu państwowego za pomocą oddziaływania nań środkami tzw. protekcji i kumoterstwa, a nadto deprawacji społecznej, polegającej na podrywaniu zaufania do organów państwowych przez krzewienie opinii, iż za pomocą wykorzystania wpływu na urzędnika można go skłonić do odstąpienia od przestrzegania zasady praworządności.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 maja 1952 r. — I.K. 1428/51).

10. Niewykazanie należytej dbałości o właściwe stosowanie stawek wynagrodzenia za wykonane przez pracowników przedsiębiorstwa prace, niezawiadomienie władz przełożonych o stwierdzonej niedostateczności norm płacy i pracy i zatajanie faktycznie osiągniętych wyników pracy oraz tolerowanie niezgodnego z rzeczywistością wykazywania tych wyników w kartach pracy co stwarzając brak należytych norm rzeczowych i finansowych spowodowało dysproporcje między wykonywaną pracą, a płacą za nią, stanowi przestępstwo, przewidziane w art. 39 m.k.k.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18—20 września 1952 r. — I. K. 781/52).

11) Jeżeli pracodawca mimo istnienia ważnej przyczyny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, robi mniejszy użytek ze swego uprawnienia niż mu przysługuje, przenosząc pracownika na inną posadę, to odmowa przyjęcia tej propozycji przez pracownika, jako re-

zagnacja z łagodniejszego skutku swego postępowania powinna być uznana za automatyczne rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym bez prawa do odszkodowania.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1952 r. — Ł. C. 1250/51).

12) Uprawnienia pracowników płynące z pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski Nr A-44/52).

W piśmie powyższym Prezes Rady Ministrów zarządził, iż w takich przypadkach należy aresztowanemu pracownikowi wypłacać przez pierwsze trzy miesiące połowę jego wynagrodzenia, a po umorzeniu postępowania karnego lub uniewinnienia pracownika wyrokiem sądowym winna być wypłacona druga połowa tego wynagrodzenia. Wytyczne w tym piśmie okólnym zawarte, ustanawiając dla pracowników kontraktowych korzystniejsze warunki niż te, które wynikają dla nich z przepisów prawa, jak np. przyznanie w każdym przypadku tego rodzaju wynagrodzenia za całe trzy miesiące,

bez względu na szczególne okoliczności sprawy, stanowią przyjęcie na siebie przez pracodawcę na najwyższym szczeblu zobowiązania w stosunku do pracowników, stwarzając dla nich prawo podmiotowe. Prawo to przyznane w piśmie okólnym Prezesa Rady Ministrów także za okres przed wydaniem tego pisma, winno być przez sądy uwzględnione przy rozstrzyganiu konkretnych spraw.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1952 r. — C. 1538/51).

13) Samowolne korzystanie z „kredytu” w przedsiębiorstwach spółdzielczych jest szkodliwe społecznie, wyłącza bowiem na pewien czas z obiegu sumy nieprawnie pobrane, utrudnia kontrolę i daje sposobność do nadużyć. Jako takie powinno się spotkać z należytą represją karną.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1952 r. — I. K. 33/52).

14) Załatwieniem sprawy urzędowej w rozumieniu art. 38 m.k.k. jest uzyskanie drogą wpływu na urzędnika dokonanie przez niego takiej czynności lub dostarczenie takiej wiadomości, które ogółowi obywateli dostępne nie jest. Podpada więc pod to pojęcie przedsięwzięte w interesie

drugiej osoby poinformowanie się u urzędnika o celu wezwania tej osoby do osobistego stawiennictwa w urzędzie powołanym do ścigania przestępstw, o ile cel ten nie podlega ujawnieniu.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1952 r. — I. K. 805/51).

15) Art. 39 m.k.k. wymaga umyślności polegającej na tym, że sprawca za całą świadomością wykonuje swe obowiązki gospodarcze w sposób niedbały i lekkomyślny i taki właśnie sposób pracy obejmuje swą wolą i świadomością. Z powyższego wynika, iż niedbałość występuje tu nie jako kategoria podmiotowa, określająca rodzaj winy, lecz jako kategoria przedmiotowa, określająca sposób pracy. Można pracę gospodarczą wykonywać w sposób niedbały z wolą i świadomością takiego właśnie stosunku do swych obowiązków i godzić się na ujemne skutki swego postępowania a wtedy po stronie sprawcy zachodzi wina umyślna. Można też postępować w powyższy sposób wskutek niezadorności lub braku kwalifikacji, a wtedy po stronie sprawcy zachodzi wina nieumyślna.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1952 r. — I. K. 722/52).

## PRZEGŁĄD CZASOPISM

### Czasopisma związkowe

Wystarczy przejrzeć korespondencje robotnicze w kilku numerach prasy związkowej, aby stwierdzić, że nastąpił pewien zastój w pracy redakcji tych pism z korespondentami. Można nawet powiedzieć, że tematyka umieszczonych ostatnio korespondencji nie obejmuje istotnych zagadnień i spraw, którymi żyje teren. Wpływa to w dużej mierze na wymowę korespondencji, którym często brak krytycznego i bojowego stosunku do poruszanych zagadnień. Spróbujemy dotrzeć do przyczyn tego stanu rzeczy.

W nr 12 z września 1953 r. miesięcznik „Budowlani” przynosi na kolumnie „Korespondenci donoszą” sześć korespondencji. Czy można się z tych korespondencji dowiedzieć, jak np. stosowane są zespołowe metody pracy, jak przebiega współzawodnictwo pracy, jak troszczy się organizacja związkowa o sprawy bytowe robotników budowlanych i jak przedstawia się praca kulturalno-oświatowa. Pierwsza korespondencja słusznie odzwierciedla nastroje robotników w Nowej Hucie w związku z zawarciem rozejmu w Korei. Dalsze trzy korespondencje pokazują: młodzieżową brygadę na budowie 101 — Osiedle Leśna, osiągnięcie nowego rekordu na budowie nr 114 w Stalowej Woli w oparciu o nowe normy i wykonanie planu rocznego przez ZBM nr 1 w Poznaniu. Dwie korespondencje sygnalizują o

karygodnych stosunkach w kasie zapomogowo-pożyczkowej w ZPZB w Krakowie i nieporządkach w zaopatrzeniu na budowie spichrzów zbożowych we Włocławku.

Na pierwszy rzut oka mogło by się wydawać, że nie można było lepiej wykorzystać miejsca w gazecie i że nasza krytyka jest nieuzasadniona. Ale właśnie dlatego, że „Budowlani” ukazują się raz w miesiącu, właściwe publiczne wykorzystanie korespondencji jest bardzo poważnym zagadnieniem. Jeśli redakcja tego nie czyni, dzieje się to dlatego, że nie dysponuje większą ilością korespondencji robotniczych. Na czym opieramy nasze twierdzenia?

Po pierwsze trzy korespondencje są podpisane inicjałami (jest to sprzeczne z praktyką naszej prasy, a korespondenci nie mają powodu

ani zwyczaju ukrywania swoich nazwisk.)

Po drugie: wszystkie korespondencje pochodzą z miast wojewódzkich.

Po trzecie: w całej gazecie nie ma prawie śladu, że problemy w niej poruszone są wynikiem sygnałów z terenu.

Po czwarte: w rubryce „Śladem naszych korespondencji” redakcja zwraca uwagę na dość ważne zagadnienie „Makulatury palić nie wolno”, ale dotyczy to Zarządu Okręgu w Lublinie, którego zadaniem nie jest produkowanie papierków lecz operatywna praca w terenie.

Po piąte: wiemy, że korespondenci umieją się dopominać, aby sygnały ich były brane pod wagę i znalazły odgłos na szpaltach gazety. Jeśli zatem miesięczny dorobek korespondencji redakcji wyraża się w jednej krytycznej pozycji, (druga bowiem nie jest podpisana i posiada tylko komentarz redakcji) świadczy to, że teren nie widzi w swoim piśmie doradcę, bojownika i troskliwego opiekuna w codziennym zmaganiu się o wykonywanie swoich zadań. Wynika z tego również, że redakcja nie potrafiła przy pomocy instancji związkowych swego związku

przeprowadzić odpowiedniej instruktorskiej i organizacyjnej pracy na budowach. Stąd wynika fakt, że korespondencje umieszczone w omawianym numerze dotyczą tylko wojewódzkich miast, a głucho o budowach wznoszonych na peryferiach. Jakże bardzo potrzebne tam jest wnikliwe oko korespondenta, troszczącego się o dobro społeczne, o dobro człowieka, o wykonanie planów i właściwą pracę organizacji związkowych.

Korespondencje z terenu są przez redakcję niedostatecznie wykorzystywane. Tak np. korespondencja o kasach zapomogowo-pożyczkowych zasługiwała na to, aby ją potraktować jako poważny problem nadający się do omówienia w gazecie, a nie ograniczać się do stwierdzenia:

**„W oparciu o ten przykład nieprawidłowej pracy kasy — wszystkie kasy zapomogowo-pożyczkowe powinny wyciągnąć wnioski co do swej działalności”.**

I to wszystko. A przecież kumoterskie stosunki w zarządzie tej kasy i w radzie zakładowej to nie tylko „nieprawidłowość” w pracy, mają one głębszą przyczynę, na którą wskazać powinna redakcja, aby rady zakładowe naprawdę zostały zmobilizowane do przyjrzenia się pracy zarządów kas zapomogowo-pożyczkowych.

A może redakcja otrzymała więcej korespondencji, tylko na jednej kolumnie nie mogła ich wykorzystać? Nie jest jednak powiedziane, że korespondencje muszą być tylko umieszczone na kolumnie dla korespondentów. Należy szukać najróżniejszych form ich wykorzystania jak rysunki, krótkie felietony, „zbiórki” aby najważniejsze korespondencje mogły znaleźć odbicie w tematyce gazety.

Podniesienie poziomu korespondencji, rozszerzenie zasięgu tematyki wymaga więcej bezpośredniej pracy redakcji z korespondentami, systematycznego instruowania ich i przyzwyczajania do reagowania na aktualne tematy i wydarzenia. Pod tym względem, jak widać z omawianego numeru mają „Budowlani” dużo do odrobienia.

O wiele żywiej przedstawia się kolumna korespondencji we wrześniowym numerze „Górnika”. Przeważają sygnały krytyczne (cztery) obejmujące jednak tylko trzy kopalnie i to jednego, bliskiego stalinogrodzkiego rejonu. Wszystkie korespondencje zarówno krytyczne jak i pozytywne poruszają jednak zagadnienia kulturalno-oświatowe a jedna krytykuje pracę OZR. W korespondencji z jednej kopalni (w rubryce „Nasza krytyka poskutkowała”) mowa jest o poprawieniu się pracy zespołów świetlicowych na skutek przeprowadzonej doraźnej kontroli świetlic górniczych.

W korespondencjach nie ma mowy o nowych przejawach w dziedzinie stosowania nowych metod pracy, zastosowaniu mechanizacji, wyraźni nowych przodujących ludzi, prowadzeniu długofalowego współzawodnictwa, działalności organizacji związkowej i wielu innych zagadnieniach, nurtujących górników. „Górnika” w każdym prawie numerze zamieszcza artykuły pióra terenowego aktywisty związkowego, ale redakcja tego pisma ma też ułatwioną sytuację, ponieważ górnictwo jest bardziej skoncentrowane i górnicy zamieszkują w większości w zwartej masie osiedla. Łatwiej przeto przeprowadzić pracę organizatorską i instrukcyjną. Nakłada to niewątpliwie na redakcję obowiązek przodowania w pracy z korespondentami. Brak syntetycznych omówień korespondencji robotniczych w „Górniku” świadczy o tym, że albo redakcja niewłaściwie wykorzystuje korespondencje, albo nie dysponuje ilościowo i jakościowo odpowiednim materiałem. O dojrzałym poziomie

#### **„PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH”**

podaje wyczerpujące informacje o treści i zawartości najnowszych publikacji społeczno-ekonomicznych, zarówno książek jak i czasopism polskich, radzieckich i krajów demokracji ludowej włącznie z NRD.

**PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY** poza działem bibliograficznym zamieszcza przeglądy literatury i zestawienia bibliograficzne z różnych dziedzin obszernie pojętych nauk ekonomicznych.

Zakres i zasięg, układ i metoda opracowania, skrowidze autorskie i rzeczowe, ponadto obfita część artykułowa czynią **PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH** niezbędną pomocą w pracy naukowej i w działalności praktycznej.

**PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH** powinien znaleźć się w rękach tych wszystkich, którzy interesują się zagadnieniami społeczno-ekonomicznymi, a zwłaszcza budownictwem socjalizmu w Polsce.

**PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH** ukazują się co dwa miesiące. Cena pojedynczego zeszytu 10 zł. Prenumerata roczna 60 zł, półroczna 30 zł.

Redakcja: Warszawa ul. Hoża 35, III p. tel. 8-60-71 — 3. wewn. 34. Konsultacje z czytelnikami: poniedziałki godz. 17 — 19, środy i piątki godz. 13 — 15.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

pracy korespondentów robotniczych mogą nas przekonać korespondencje umieszczone chociażby w „Metalowcu” (wrzesień), który poczynił poważne postępy w redagowaniu pisma i również poważnie poprawił pracę z korespondentami, lecz w ostatnim numerze wykazuje niewątpliwie niedociągnięcia.

Nie ma ani jednej krytycznej korespondencji, nie ma sygnałów z pracy na podstawie nowych norm, nic się nie dowiadujemy o tym jak przebiega praca związkowa. Nawet w stosunku do ubiegłego miesiąca widać wyraźnie cofnięcie się „Metalowca” w pracy z korespondentami. Taki fakt powinien być niewątpliwie sygnałem dla każdej redakcji, że osłabił jej kontakt z terenem, że i z czytelnictwem nie jest wszystko w najlepszym porządku.

Sprawy te mają ścisły związek ze sobą. Wzmocniona współpraca korespondentów, z redakcją jest przede wszystkim wynikiem wzmoczonego czytelnictwa i docierania pisma do szerokich mas. Jest jeszcze jeden powód, który wpływa poważnie, na to, że współpraca korespondentów z redakcją słabnie. Powodem tym jest niedoprowadzenie sprawy do końca, brak informowania korespondenta o losach jego krytyki. W omawianych pismach w minimalnej mierze znajdujemy ślady o wynikach interwencji redakcji.

„Sygnały” z 6 i 13 września dowodzą, że korespondencje można wykorzystać interesująco. Korespondencje mają charakter ofensywny. Już w tytułach mają wymowę postulatu. „Sygnały” pokazują jak można nawet dużą ilość korespondencji skutecznie wykorzystać przy pomocy notatek i małych rysunków. Ponadto pod rubryką „Sygnały pytają dlaczego” redakcja pod nagłówkiem każdego województwa miasta umieszcza krytyczne spostrzeżenia korespondentów. W każdym numerze jest kilka odpowiedzi na krytykę korespondencji.

„Robotnik Rolny” poświęca korespondencjom całą rozkładówkę. Charakterystyczne jest jednak brak głosów krytycznych o pracy związkowej i przejawach troski o warunki bytowe robotników rolnych. Wiemy, że pod tym względem mogłoby korespondenci okazać poważną pomoc. Na całej rozkładówce jest tylko jedna krytyczna korespondencja: „Gdy zobowiązania produkcyjne rzuca się na wiatr”. A do tego nie jest ona podpisana.

I jeszcze jedna sprawa. Wiecej uwagi przy krytykowaniu pracy korespondentów. Korespondent Ferdynand Słowik skrytykował kierownika P.G.R. Kocury za przestoje traktorów. Redakcja na podstawie pisma dyrekcji zespołu usprawiedliwia kierownika, upominając natomiast korespondenta, aby lepiej sprawdził sprawę, lub porozumiał się z kryty-

kowanym, nim napisze korespondencję. Przyjmijmy, że korespondent poszedł do kierownika P.G.R. i spytał go dlaczego jest ten postój, a on odpowiedziałby mu, że Centrala Przemysłu Naftowego w Świdnicy nie dostarczyła oleju. Czy może to korespondenta zadowolić. Czy 8-dniowe opóźnienie w dostawie powinno spowodować postój? Czy P.G.R. zamawia oleje w dniu, kiedy ostatnia kropla się kończy? 10-

dniowa rezerwa jest chyba dopuszczalna. A gdy w sezonie robót polnych traktory stoją z powodu braku dostawy — to należy ręce założyć, bo formalnie kierownik jest w porządku. Gdzie bojowość, inicjatywa, gdy się natrafia na trudności. Jesteśmy zdania, że w tym wypadku korespondent ma rację, a nie dyrekcja zespołu i redakcja.

Kilka tych uwag ma na celu zwrócenie uwagi redakcji na istot-

ne zagadnienie pracy z korespondentami i na rolę korespondencji w redagowaniu pisma. Możemy jednak jeszcze jeden wniosek wysunąć, że osłabienie pracy z korespondentami pochodzi także z braku pomocy dla redakcji pism ze strony prezydiów zarządów głównych, które za żywy kontakt ich gazety z terenem ponoszą tę samą odpowiedzialność, co zespół redakcyjny.

P.L.M.

## Profesjonalny Sojuz

Numer ósmy miesięcznika rozpoczyna artykuł wstępny pt. „Partia Komunistyczna — przewodnia i kierownicza siła społeczeństwa radzieckiego” — omawiający 50-lecie Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego. Historia nie zna drugiej takiej partii, która potrafiłaby wywrzeć tak decydujący wpływ na cały przebieg rozwoju społecznego, jak Partia Komunistyczna. Drugi Zjazd SDPRR, na którym narodziła się Partia Bolszewików — leninowska partia nowego typu, stał się zwrotnym punktem nie tylko w rozwoju rosyjskiego ruchu rewolucyjnego ale i dla całego światowego ruchu robotniczego.

Artykuł podaje kształtowanie się rosyjskiej idei rewolucyjnej w jej rozwoju historycznym. Również na tle historycznym — wybuchu i trwania Wielkiej Rewolucji Październikowej ukazana zostaje przewodnia rola Partii. Cały dalszy rozwój gospodarczy Związku Radzieckiego, zwycięstwo w Wielkiej Wojnie Narodowej i szybka odbudowa powojenna — wszystko to wymownie świadczy, jak decydujący dla losów Związku Rad i losów całego świata był fakt, że u steru władzy radzieckiej stała zahartowana w wieloletnich bojach Komunistyczna Partia.

Następny artykuł redakcyjny pt. „Jedenaste Plenum WCPSP” — zaje sprawozdanie z przebiegu tego plenum i ocenia najważniejsze poruszone na nim zagadnienia. Nie omawiamy tu jego szczegółów, gdyż podaliśmy je w numerze poprzednim „Przeglądu Związkowego”.

Aktywista związkowy interesujący się zagadnieniami ekonomicznymi powinien zwrócić uwagę na ciekawy artykuł M. Wołkowa pt. „Obniżka kosztów własnych produkcji w płacie pięciolatce”. Zagadnienie to w nie mniejszym stopniu jest ważne i dla nas; podane w artykule przykłady z życia radzieckiego czynią wywody teoretyczne autora bardziej dostępnymi i zrozumiałymi. Na pojęcie kosztów własnych, jak to stwierdza Wołkow, składa się koszt zużytego w procesie produkcji surowca, materiałów, opału i energii elektrycznej, płacy zarobkowej i in-

nych wydatków. Suma wydatków pieniężnych na jednostkę produktu zależy od poziomu wydajności pracy, stopnia wykorzystania funduszy podstawowych, jakości produkcji, poziomu kierownictwa itd. Stąd więc koszty własne wytwarzania są podstawowym wskaźnikiem, charakteryzującym całą działalność przedsiębiorstwa. Autor w sposób przystępny omawia wpływ obniżki kosztów własnych na gospodarkę socjalistyczną oraz wykazuje, w jakim stopniu obniżka ta w okresie piętej pięciolatki wpływa na wzrost akumulacji.

W dziale „Z doświadczeń pracy związkowej” znajdujemy na pierwszym miejscu artykuł pióra S. Władimirowa pt. „Podnieść propagandę produkcyjno - techniczną do poziomu nowych zadań”. Autor wskazuje na olbrzymie możliwości i zadania tej propagandy przy upowszechnianiu doświadczeń nowatorów i przodowników pracy, podkreślając jednocześnie, że dobrze postawiona propaganda produkcyjno - techniczna jest skutecznym środkiem podniesienia technicznego poziomu ludzi pracy. Władimirow opisuje sposoby, rodzaje i zasięg propagandy technicznej w Związku Radzieckim. Artykuł podaje szereg przykładów z życia i to zarówno pozytywnych jak i negatywnych, co jeszcze jaśniej uwydatnia znaczenie należytego poziomu propagandy produkcyjno - technicznej.

Następny artykuł w omawianym dziale pt. „Praca masowo - produkcyjna na budowie Kachowskiej GES” napisany przez I. Szutowa podaje szczegóły mobilizacji związkowej do wykonywania ogromnych zadań związanych z budową hydroelektrowni — olbrzymia. Autor opisuje wszelkie rodzaje działalności związkowej organizacji w Kachowie zmierzające do wykonywania i przekraczania zadań planowych budowy.

Dział „Z doświadczeń pracy związkowej” kończy artykuł „O brakach w pracy jednej rady związków zawodowych” spółki autorskiej — N. Luszczyka i G. Szatłowa omawiają-

cy działalność Czelabińskiej Obwodowej Rady Zw. Zaw. Artykuł ten jest cennym przykładem, jak należy krytycznie oceniać pracę organizacji związkowych i wskazuje, jak do tego zagadnienia ustosunkowują się towarzysze w Związku Radzieckim. Śmiała i otwarta krytyka poczyniona w pracy Luszczyka i Szatłowa najlepiej świadczy o wymaganiach stawianych przed ogniwami związkowymi przez WCPSP i o poziomie pracy związkowej.

Kolejny dział „Międzynarodowy ruch robotniczy” przynosi artykuł D. Monina pt. „Krzepnie bojowa jedność międzynarodowej klasy robotniczej”, napisany z okazji odbywającego się III Światowego Kongresu Związków Zawodowych. Autor wskazuje, że polityka wyścigu zbrojeń i mobilizacji gospodarki, prowadzona przez imperialistów amerykańskich i inne państwa kapitalistyczne wybitnie zaostrza proces absolutnej i względnej pauperyzacji mas pracujących w tych krajach.

Następny artykuł w tym dziale — „Flasko kolejnej inscenizacji sądowej przeciw Harry Bridgesowi” pióra G. Kulikowa omawia dzieje kampanii armatorów amerykańskich przeciwko przewodniczącemu Zw. Zaw. Robotników Rolnych Wybrzeża Zachodniego Ameryki. „Sprawa” Bridgesa ciągnie się już 19 lat i jest jaskrawym przykładem panującej w USA hysterii antykomunistycznej. Kulikow podaje szczegóły poprzednich procesów przeciw przywódcy portowców amerykańskich i opisuje ciężkie warunki ich pracy i życia.

Numer kończy stały dział „Krytyka i bibliografia”, w którym znajdujemy omówienie książki znanego nowatora moskiewskiego Pawła Bykowa pt. „Droga do szczęścia” oraz jedenastego zbioru „Dane o pracy” — wydanego przez amerykańskie postępowe. Stowarzyszenie do Badań Zagadnień Pracy.

P. L.

# K O M U N I K A T

## dla prenumeratorów — ogniw związkowych, urzędów, instytucji i przedsiębiorstw

Zamówienia na prenumeratę czasopism na rok 1954-ty dla potrzeb: ogniw związkowych, urzędów, instytucji społecznych i przedsiębiorstw PPK „Ruch“ będzie realizować na zasadzie pełnych przedpłat.

**Żadne formy kredytowego załatwiania prenumeraty na rok 1954-ty nie będą realizowane.**

Wszystkie zamówienia i przedpłaty na rok 1954-ty należy kierować do urzędów pocztowych w nieprzekraczalnym terminie

**DO DNIA 10 GRUDNIA 1953 R.**

Ogniwa związkowe, instytucje, urzędy i przedsiębiorstwa zamawiające prenumeratę dla jednostek podległych na podstawie rozdzielników i opłacające ją z kredytów centralnych mogą kierować zamówienia bezpośrednio do PPK „Ruch“ w nieprzekraczalnym terminie

**do dnia 1 listopada 1953 r.**

Zamówienia na wydawane przez nas miesięczniki należy składać w Centralnej Ekspedycji PPK „Ruch“ w Warszawie, ul. Srebrna 12 w 2-ch czg.

PPK „Ruch“ po sprawdzeniu zamówienia, potwierdzi na kopii przyjęcie zamówienia do realizacji i poda ostateczną sumę należności.

Potwierdzenie przyjęcia zamówienia będzie podstawą do uregulowania należności, gdyż PPK „Ruch“ nie będzie wystawiać faktur.

**Należność za prenumeratę należy opłacić w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 grudnia 1953 r.**

**Zamówienia nieopłacone w tym terminie nie będą realizowane.**

Prosimy więc o uwzględnienie w preliminarzu budżetowym na IV-ty kwartał roku 1953 odpowiednich sum na opłacenie prenumeraty czasopism na rok 1954-ty.

Wszelkich informacji udzielają wszystkie urzędy pocztowe, delegatury i oddziały PPK „Ruch“, gdzie również znajdują się cenniki czasopism i dzienników.

Jednocześnie przypominamy wszystkim pozostałym prenumeratorom, że wszelkie sprawy związane z prenumeratą czasopism na rok 1954-ty załatwiają

**w y ł ą c z n i e l i s t o n o s z e i u r z ę d y p o c z t o w e  
w t e r m i n i e d o d n . 1 0 g r u d n i a 1 9 5 3 r .**

Po upływie tego terminu nie będzie żadnego innego sposobu załatwiania prenumeraty.

Bezpośrednie zwracanie się do Wydawnictwa, czy PPK „Ruch“, nadsyłanie pieniędzy, zamówień itp. jest bezcelowe.

**PROSIMY PAMIĘTAĆ, ŻE TYLKO WPLACANIE NALEŻNOŚCI ZA CAŁY ROK Z GÓRY JEST GWARANCJĄ REGULARNEGO OTRZYMYWANIA CZASOPISMA.**

**WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ**

*W październiku br. odbywa się III Światowy Kongres Związków Zawodowych, skupiający zainteresowanie klasy robotniczej świata.*

*Obradom III Światowego Kongresu Związków Zawodowych powinno towarzyszyć głębokie uświadomienie naszych związkowców o celach i zadaniach Światowej Federacji Związków Zawodowych.*

*Wyczerpujące informacje znajdują towarzysze w następujących publikacjach Wydawnictwa Związkowego CRZZ:*

Największa publikacja — NIECH ŻYJE III ŚWIATOWY KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH — referat Sekretarza CRZZ **Z. Kratko** wygłoszony na naradzie aktywu związkowego w dniu 26 sierpnia 1953 r.

Aktualne informacje o SFZZ — **POD SZTANDAREM BOJOWEGO INTERNACJONALIZMU — R. Wojna**  
W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH — **Louis Saillant**

#### **WSZECHSTRONNĄ POMOC W PRACY ZNAJDĄ AKTYWISCI ZWIĄZKOWI W PUBLIKACJACH:**

„Z doświadczeń bibliotek związkowych“

**Borys Gorbатов** „Młodość ojców“

**W. G. Błażenow** „Jak usprawniliśmy przebieg parowozu“

**T. Sapociński** „Walka o postęp techniczny w przemyśle ciężkim“

„Mechanizacja w górnictwie“

„Zakładowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe w przedsiębiorstwach“

**Szczurzewski — Głowalski**. „Poradnik dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych“

**Herb Tank**. „Południk 49“

**H. Popławski**. „Podstawy prawne i istota socjalistycznej dyscypliny pracy“

**J. Kilian-Stanisławska**. „Teatr lalek“

**A. Fiedosiejewa**. „Obniżamy koszty własne każdej operacji“

**W. J. Kuźniecowa**. „Osiągnięcia ZSRR w dziedzinie postępu technicznego“

„Wychowanie w świadomej dyscyplinie“

„Wychowanie w zamięłowaniu do zawodu“

**J. Dalewski**. „O wynagradzaniu racjonalizatorów“

**Budrewicz — Holzman**. „Droga Bernarda Bugdola“

**H. Hajduk**. „Walka z marnotrawstwem w budownictwie“

**W. Kolesow**. „Nóż Kolesowa“

**A. Czutkich**. „Siła kolektywu“

„W walce o wolność“ t. I zbioru jednoaktówek.

W najbliższych czasach ukażą się w sprzedaży:

**Janusz Rychlewski** „Zwiastuny“ str. 80, 15 rys.

Sztuka pełnospektaklowa na tle walk i działalności „Gromady Grudziądz“ po Powstaniu Listopadowym

**Potasznikow — Jermakow** „Kontrola rad zakładowych nad budownictwem mieszkaniowym“, str. 64, 6 ilustr. — cena zł. 2,40.

„W walce i pracy“ t. II zbioru jednoaktówek, str. 112, 10 rys. — cena 8 zł. Zbiór 6 jednoaktówek dla teatru świetlicowego.

**L. Szczegodzińska** „Klub fabryczny huty „Batory“, st. 48, ilustr. 4 — cena 3 zł.

Broszura jest barwną relacją z pracy jednego z najlepiej zorganizowanych klubów fabrycznych w Polsce.

**Do nabycia w księgarniach „Domu Książki“**

---

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 nru pojed. — zł 2.00. Prenumerata kwartalna — zł 6.00, półroczna — zł 12.00, roczna — zł 24.00.

---

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa, Zam. 5078/C. 4-B-20381

Cena numeru 2 zł

*CRZZ*  
WYDAWNICTWO  
ZWIĄZKOWE

